

Nachhaltigkeits- bericht 2020



Inhalt

01 Einleitung	4
02 Über diesen Bericht	5
03 Das Universitätsspital Basel	6
Unternehmensporträt	6
Unternehmensleitbild	7
Führungsstruktur	7
Einbindung von Anspruchsgruppen	8
Lieferkette	10

UMWELT

04 Wesentliche Umweltthemen	12
05 Gründung der Umweltkommission	15
06 Klimabilanz und Energieverbrauch	18
07 Verpflegung und Foodwaste	22
08 Abfall und Recycling	26
09 Beschaffung	29

SOZIALES

10 Wesentliche Themen Soziales	32
11 Aus- und Weiterbildung	33
12 Betriebliches Gesundheitsmanagement	36
13 Chancengleichheit	38
14 Ethik und Compliance	41
15 Mitwirkung und Information der Mitarbeitenden	43

16 Anhang	45
Ziele und Massnahmen Nachhaltigkeit 2021	45
Umwelt- und Sozialdaten im Überblick	48
GRI-Index	54
Impressum	59

Einleitung



Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Wir freuen uns, Ihnen im Namen des Verwaltungsrates und der Spitalleitung den Nachhaltigkeitsbericht 2020 des Universitätsspitals Basel vorlegen zu dürfen.

Nachdem wir 2019 mit dem ersten Umweltbericht den Grundstein für eine transparente und vergleichbare Berichterstattung über die Umwelleistungen und -auswirkungen unseres Spitals gelegt haben, ergänzen wir nun die ökologische um die soziale Dimension der Nachhaltigkeit. So berichten wir neben Themen wie Energieverbrauch, Treibhausgasemissionen und Abfall auch neu zu Themen wie Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit von sowie Ethik & Compliance.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde wie auch schon der Umweltbericht 2019 in Anlehnung an die Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) verfasst; dies mit dem Ziel, Ihnen als Leserin und Leser einen verständlichen, mit anderen Unternehmen vergleichbaren und auf das Wesentliche fokussierten Bericht vorlegen zu können.

Das Jahr 2020 mit der andauernden Corona-Pandemie hat uns alle – ganz besonders aber die Gesundheitsinstitutionen – vor ungekannte Herausforderungen gestellt. Fragen der Gesundheit, der Gleichstellung, des Fachkräftemangels und der Umweltauswirkungen rückten in der Pandemie nochmals verstärkt in den Fokus. Sie alle hängen unauf löslich mit Nachhaltigkeit zusammen.

Wir sind der festen Überzeugung, dass das Universitätsspital Basel mit seinem Engagement für eine nachhaltige Entwicklung – und in diesem Sinne für die Umwelt, die Gesellschaft, unsere Patientinnen und Patienten und Mitarbeitenden – einen Beitrag zur erfolgreichen Bewältigung dieser grossen Herausforderungen leisten kann.

Nachhaltiges Handeln als Institution gelingt nur durch die Motivation und das tagtägliche gemeinsame Engagement unserer Mitarbeitenden auf allen Ebenen. So nutzen wir die Gelegenheit und bedanken uns bei allen Kolleginnen und Kollegen, die an dieser Veröffentlichung mitgewirkt haben.

Sie als Leserin und Leser laden wir herzlich dazu ein, mit uns ins Gespräch zu kommen. Wir wünschen Ihnen eine spannende und erkenntnisreiche Lektüre!

Fabienne Vulliamoz
Leiterin Arbeitgeber-
marketing und
Rekrutierung

Christian Abshagen
Leiter Nachhaltigkeit

Elena Fuoco
Controllerin Bereich
Betrieb und Ressort
Immobilien

Urs Gruber
Umwelt- und
Gefahrgut-
beauftragter

Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht des Universitätsspitals Basel für das Jahr 2020 wird der erste Umweltbericht 2019 konsequent fortgeführt und um die sozialen Themen systematisch erweitert. Wir freuen uns sehr, gebündelt zeigen zu können, dass das Universitätsspital Basel in wichtigen Fragen der Nachhaltigkeit bereits weitreichende Aktivitäten vorweisen kann.

Kapitel 03 gibt einen Überblick über das Universitätsspital Basel mit einigen Eckdaten, dem Unternehmensleitbild, der Führungsstruktur, der Einbindung von Anspruchsgruppen sowie einer kurzen Charakterisierung der Lieferkette, die sowohl für die ökologische als auch die soziale Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle spielt.

In Kapitel 04 bis 09 werden die Umweltleistungen und -kennzahlen beschrieben. Erstmals wird eine Klimabilanz mit den direkten Treibhausgas-Emissionen des Universitätsspitals Basel präsentiert. Zudem werden die Umweltschutzziele und -massnahmen für das Jahr 2021 dargelegt. Mitglieder der neu gegründeten Umweltkommission äussern sich zu ihrer persönlichen Haltung zum Thema Umweltschutz.

Der Bericht über die soziale Dimension der Nachhaltigkeit startet in Kapitel 10 mit der Beschreibung der Wesentlichkeitsanalyse, die zur Bestimmung der für das Universitätsspital Basel wichtigen Themen zum Start der Berichterstattung über die soziale Nachhaltigkeit durchgeführt wurde. In den darauffolgenden Kapiteln werden Massnahmen, Programme und Projekte sowie Kennzahlen zu diesen ausgewählten Themen – von Aus- und Weiterbildung bis zur Mitwirkung und Information der Mitarbeitenden – beschrieben. Wie im Umweltteil endet jedes Kapitel mit Zielen und Massnahmen für das Jahr 2021.

Im Anhang erfolgt eine Übersicht über sämtliche Ziele und Massnahmen für 2021 sowie eine Zusammenstellung der Umwelt- und Sozialdaten entlang der GRI-Standards.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 soll jährlich neu aufgelegt werden. Durch methodische Verbesserungen sind wir unserem Ziel, in den nächsten Jahren in voller Übereinstimmung mit den GRI-Standards zu berichten, einen weiteren Schritt nähergekommen.

Das Universitätsspital Basel

Unternehmensporträt

Das Universitätsspital Basel ist das Zentrumsspital der gesamten Region Nordwestschweiz und eines von fünf Universitätsspitalern in der Schweiz. Seit 2012 sind wir ein Unternehmen des Kantons Basel-Stadt in der Form einer selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und Sitz in Basel. Mit 7'637 Mitarbeitenden bieten wir eine umfassende Gesundheitsversorgung und sind einer der grössten Arbeitgeber der Region. In enger Zusammenarbeit mit der Universität Basel und den global führenden Life-Science-Unternehmen in der Stadt betreiben

wir Lehre und Forschung auf höchstem wissenschaftlichem Niveau. Wir stellen über 1'000 Plätze für die ärztliche Aus- und Weiterbildung zur Verfügung. Die 44 Kliniken des Universitätsspitals Basel umfassen das gesamte Spektrum der Humanmedizin. Zudem gibt es acht medizinische Zentren, an denen eine enge interdisziplinäre Zusammenarbeit verschiedener Fachspezialistinnen und -spezialisten rund um spezifische Behandlungsfelder praktiziert wird. Das Notfallzentrum ist die erste Anlaufstelle bei medizinischen Notfällen in der Nordwestschweiz.



Tabelle 1: Kennzahlen Universitätsspital Basel

	2019	2020	Einheit
Stationäre Austritte (Originalfallsicht)	38'570	37'108	Anzahl
Stationärer Case-Mix-Index	1.338	1.344	Indexwert
Verrechenbare Taxpunkte TAR MED	154'670	149'411	Tsd.
Anzahl Mitarbeitende (Segmente Spitalbetrieb und Fonds)	7'291*	7'637	MA
Anzahl Vollzeitstellen (Segmente Spitalbetrieb und Fonds)	5'574*	5'736	FTE
Nettoumsatz	1'168'292	1'195'862	TCHF
EBITDAR ¹	99'037	67'115	TCHF
EBITDAR ¹ -Marge	8.5	5.6	%
Gewinn (+)/Verlust (-) inkl. Minderheitsanteile	19'913	-16'894	TCHF
Bilanzsumme	894'334	892'178	TCHF
Eigenkapital inkl. Minderheitsanteile	570'717	553'803	TCHF

* Diese Zahl weicht von der im Umweltbericht 2019 genannten ab, da neu die durchschnittlichen FTE's eines Jahres und nicht mehr (wie in 2019 noch) die Anzahl per Stichtag 31.12. ausgewiesen werden.

Unternehmensleitbild

Das Universitätsspital Basel steht für beste Gesundheitsversorgung rund um die Uhr und zeichnet sich durch hervorragende Forschung und Lehre aus. Wir orientieren uns an den Prinzipien einer wert- (und nicht volumen-) basierten Gesundheitsversorgung. Unsere Mitarbeitenden eint die Vision, das Leben der Menschen und sich selbst zu verbessern – und dies Tag für Tag. Das Handeln aller Mitarbeitenden nach innen und nach aussen wird von unseren Werten **gemeinsam, sorgsam, mutig** und **verantwortungsbewusst** geleitet. Zur Verankerung des Umweltschutzes in der Organisationskultur wurde 2019 eine Umweltleitlinie erarbeitet (siehe Kapitel 05), aber auch unsere Werte **sorgsam** und **verantwortungsbewusst** appellieren an den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen. Der Wert **mutig** bringt zudem zum Ausdruck, dass das Universitätsspital im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung vorangehen will und bereit ist, gewohnte Pfade zu verlassen.

Führungsstruktur

Die Leitungsorgane des Universitätsspitals Basel sind der Verwaltungsrat, die Spitalleitung und die Revisionsstelle. Der Verwaltungsrat ist das oberste geschäftsleitende Organ des Unternehmens. Er besteht aus neun Mitgliedern, die vom Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt gewählt werden. Der Verwaltungsrat und die Spitalleitung sind personell getrennt. Der Spitaldirektor nimmt ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Verwaltungsrats teil. In Ausschüssen werden bestimmte Themen vertieft behandelt. Für ökonomische, wissenschaftliche, rechtliche und soziale Themen gibt es den Prüfungsausschuss, den Nominierungs- & Entschädigungsausschuss, den Rekursausschuss, den Ausschuss Lehre & Forschung, den Digitalisierungs- sowie den Immobilienausschuss. Im Jahr 2020 beschloss die Spitalleitung die Gründung einer Umweltkommission (siehe Kapitel 05). Dort sowie in der auf März 2021 neu geschaffenen und in der Direktion verorteten Fachstelle Nachhaltigkeit werden Themen der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit behandelt.

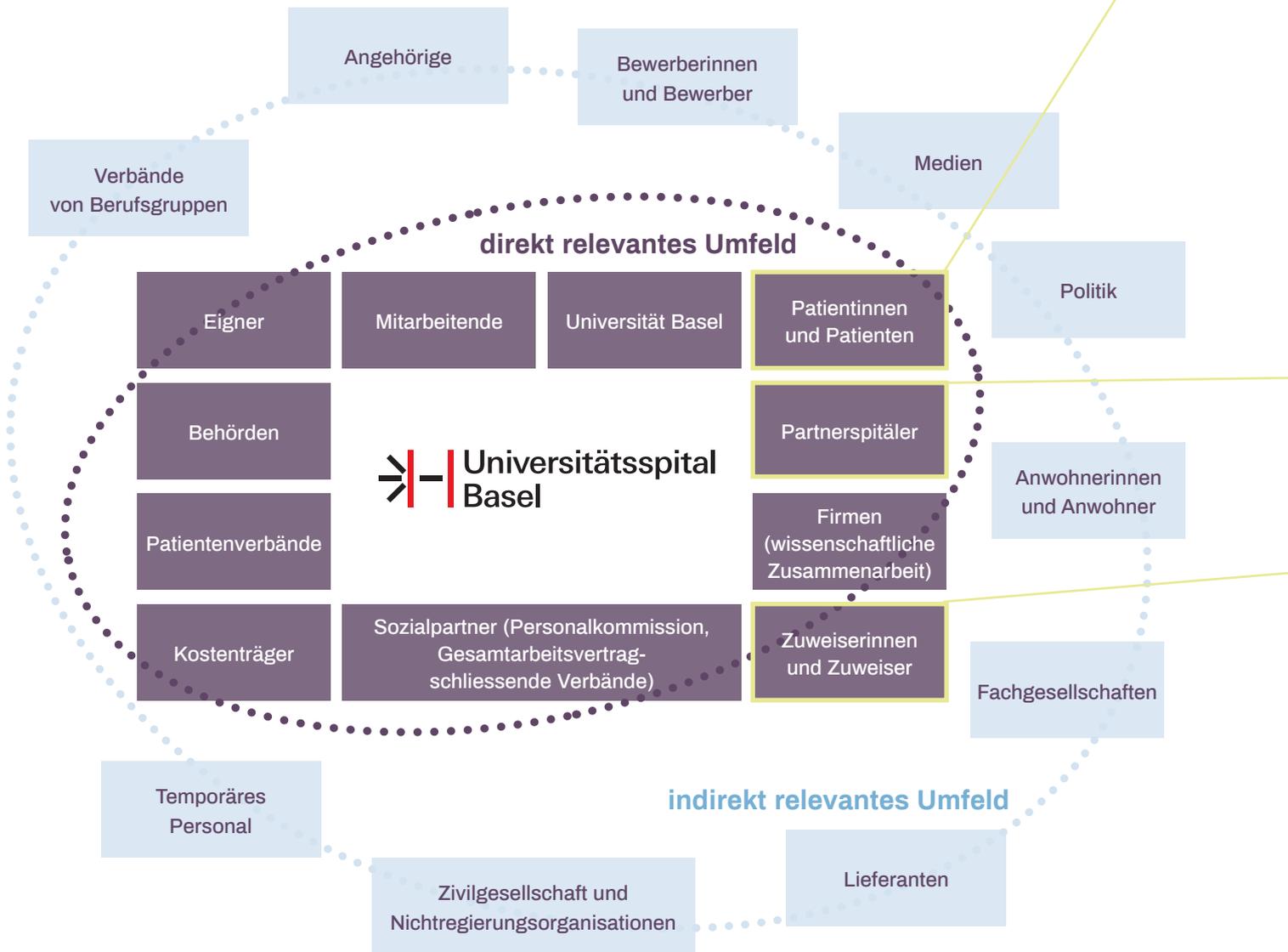
¹ EBITDAR: Erfolg vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Mieten

Einbindung von Anspruchsgruppen

Das Universitätsspital Basel pflegt einen intensiven Austausch mit seinen Anspruchsgruppen. Dies ermöglicht uns eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen aus dem direkt relevanten Umfeld, zu denen eine regelmässige Beziehung besteht. Anspruchsgruppen aus dem indirekt relevanten Umfeld, mit denen nur gelegentlich eine direkte Beziehung aufgenommen wird, können auf diese Weise gut eingebunden und in ihren Erwartungen berücksichtigt werden.

Dies hilft uns, mit den Anspruchsgruppen verbundene Chancen und Risiken frühzeitig zu identifizieren sowie Anregungen für die kontinuierliche Weiterentwicklung zu erhalten. Unsere Anspruchsgruppen werden über vielfältige Instrumente und Kommunikationskanäle eingebunden. Beispielfhaft werden der Dialog mit Patientinnen und Patienten, Zuweiserinnen und Zuweisern sowie die strategischen Partnerschaften mit Partner-Spitälern beschrieben.

Abb. 1: Anspruchsgruppen des Universitätsspitals Basel



Patientinnen und Patienten

Unsere Patientinnen und Patienten geben positive wie kritische Rückmeldungen zur Behandlung und zum Aufenthalt über diverse Kommunikationskanäle: in freier Form digital (E-Mail, Online-Formular), schriftlich und fernmündlich. Diese werden durch das Rückmeldemanagement bearbeitet, als Feedback in die verschiedenen Bereiche des Universitätsspitals Basel geleitet, systematisch ausgewertet und als Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung genutzt. Gezielte Anfragen und kritische Rückmeldungen werden individuell beantwortet bis hin zu einem Termin mit dem behandelnden Arzt/der behandelnden Ärztin oder dem Pflegepersonal.

Neben der kontinuierlichen Zufriedenheitsbefragung im ambulanten Bereich werden alle aus einer stationären Behandlung austretenden Patientinnen und Patienten in den Monaten März und September schriftlich mit standardisierten Fragebögen um ihre Eindrücke gebeten. Darüber hinaus erfolgen Befragungen durch verschiedene Bereiche beispielsweise zu bestimmten Behandlungsmethoden, zu Verpflegung oder Sauberkeit oder über sogenannte «Happy or Not»-Drücker, die an verschiedenen Orten aufgestellt sind. Sofern notwendig erfolgt daraufhin eine individuelle, direkte Antwort.

Eine weiterführende Zusammenarbeit mit Patientinnen und Patienten, aber auch Angehörigen und Vertreterinnen und Vertretern von Patientenverbänden findet im Rahmen des Patientenbeirats unter der Leitung von Dr. Katharina Rüther-Wolf (Leiterin Patientenzentriertes Management) statt. Die Abteilung Patientenzentriertes Management führt alle zwei Jahre strukturierte Interviews mit über 100 Patientinnen und Patienten durch. Die Ergebnisse werden der Spitalleitung und dem Verwaltungsrat vorgestellt und Massnahmen zur Verbesserung der Patientenzentrierung abgeleitet und umgesetzt.

Im Rahmen des in unseren strategischen Zielen verankerten Konzepts der wertebasierten Medizin («Value Based Health Care»), bei dessen Umsetzung das Universitätsspital Basel schweizweit führend ist, werden Patientinnen und Patienten in immer mehr Krankheitsbildern systematisch befragt. Die Erfassung des subjektiv empfundenen Gesundheitszustands unmittelbar vor und des Behandlungserfolgs über einen längeren Zeitverlauf nach der Therapie dient gleichermassen der Steigerung von Qualität und Patientenfokussierung. Diese patientenorientierte Analyse erlaubt sowohl (inter-) nationale Vergleiche als auch kontinuierliche Verbesserungen und Anpassungen der Behandlungspfade.

Zuweiserinnen und Zuweiser

Für die Betreuung der Zuweiserinnen und Zuweiser sind Zuweisermarketing sowie Zuweisermanagement des Universitätsspitals Basel verantwortlich. Zuweiserinnen und Zuweiser erhalten zwei- bis dreimal im Jahr den Newsletter «collegis» mit Informationen unter anderem über neue Behandlungsmethoden, neue Angebote oder Berufungen. Der Versand von Behandlungsberichten erfolgt auf Wunsch zunehmend digital, für stationäre Patienten stehen automatisierte Ein- und Austrittsinformationen zur Verfügung. Berichte der letzten zwei Jahre sowie Termine sind im USB-ePortal einsehbar. Eine Kontaktpflege findet ausserdem persönlich über Chefärztinnen und Chefarzte statt.

Partner-Spitäler

Basierend auf einem Kooperationskonzept geht das Universitätsspital Basel gezielt Partnerschaften ein, welche sich an unseren strategischen Vorgaben orientieren. Um eine stufengerechte Steuerung dieser Partnerschaften zu gewährleisten, wurden die Partner in unterschiedliche Kategorien eingeteilt. Diese Unterteilung wird regelmässig überprüft und mit den relevanten Gremien abgestimmt.

Für Partner mit einer für das Universitätsspital Basel strategischen Bedeutung findet eine Betreuung im Sinne eines Key Account Managements durch die Abteilung Unternehmensentwicklung statt. Diese strategischen Partner sind aktuell

- Universitäre Altersmedizin Felix Platter
- Hôpital du Jura
- Kantonsspital Basel-Landschaft
- Universitäts-Kinderspital beider Basel
- St. Claraspital
- Bethesda Spital
- Kantonsspital Aarau.

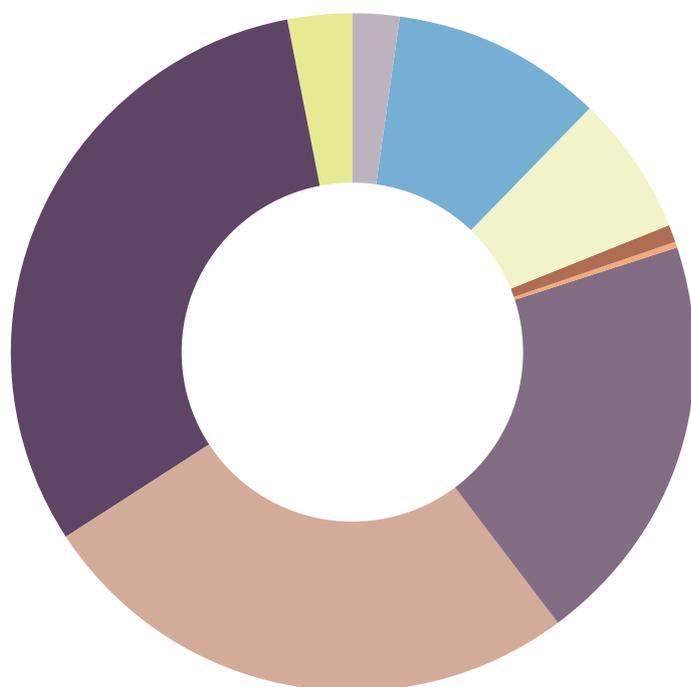
Lieferkette

Eine kurze Charakterisierung der Lieferkette gibt einen Überblick über den für Nachhaltigkeit relevanten Kontext, in dem das Universitätsspital Basel sich bewegt.

Die zentrale Beschaffungsabteilung im Bereich Betrieb des Universitätsspitals Basel verantwortet den Einkauf aller für den Betrieb notwendigen

Güter und Dienstleistungen. Eine Ausnahme sind Medikamente und Blutprodukte, für deren Beschaffung die Spital-Pharmazie zuständig ist. Eingekauft werden in der Regel Fertigprodukte und keine Halbfabrikate oder Rohstoffe, wie dies bei herstellenden Firmen der Fall ist. Das Beschaffungsvolumen der zentralen Beschaffungsabteilung und der Spital-Pharmazie betrug im Jahr 2020 insgesamt CHF 280'743'775.

Abb. 2: Beschaffungsvolumina je Warengruppe 2020



- Haushalt & Büro (6'903'698 CHF)
- Implantate/Osteosynthesematerial (28'153'093 CHF)
- In-vitro-Diagnostics (17'984'465 CHF)
- Infrastruktur Mobilien (2'504'266 CHF)
- Medizinische Gase (606'838 CHF)
- Medizinisches Verbrauchsmaterial (55'678'183 CHF)
- Medizintechnik/Infrastruktur/Dienstleistungen/Unterhalt & Reparaturen (73'431'763 CHF)
- Spitalpharmazie: primär Arzneimittel, aber auch Blutprodukte, Medizinprodukte, Rohstoffe und Verpackungsmaterialien (87'242'522 CHF)
- Wäsche (8'238'947 CHF)

Die zentrale Beschaffungsabteilung ist mit äusserst breit diversifizierten, komplexen Lieferketten konfrontiert. Das Portfolio umfasst über 200 detaillierte Warengruppen, bestellt wird bei über 1'000 Lieferanten. Die Struktur der Lieferkette unterscheidet sich von Warengruppe zu Warengruppe. Die Medical-Lieferkette (medizinisches Verbrauchsmaterial, Implantate, In-vitro-Diagnostik) ist global ausgerichtet. Lebensmittel hingegen werden vor allem regional bei 60 Schweizer Lieferanten bezogen. Auch Hauswirtschaftsmaterial wird vorwiegend bei Schweizer Herstellern und Händlern beschafft. Die Wäsche wird grösstenteils von einem Schweizer Hauptlieferanten aufbereitet. Die Spital-Pharmazie beschafft ihre Produkte bei rund 200 Pharmafirmen in der Schweiz sowie bei zwei Grosshändlern.

UMWELT



Wesentliche Umweltthemen

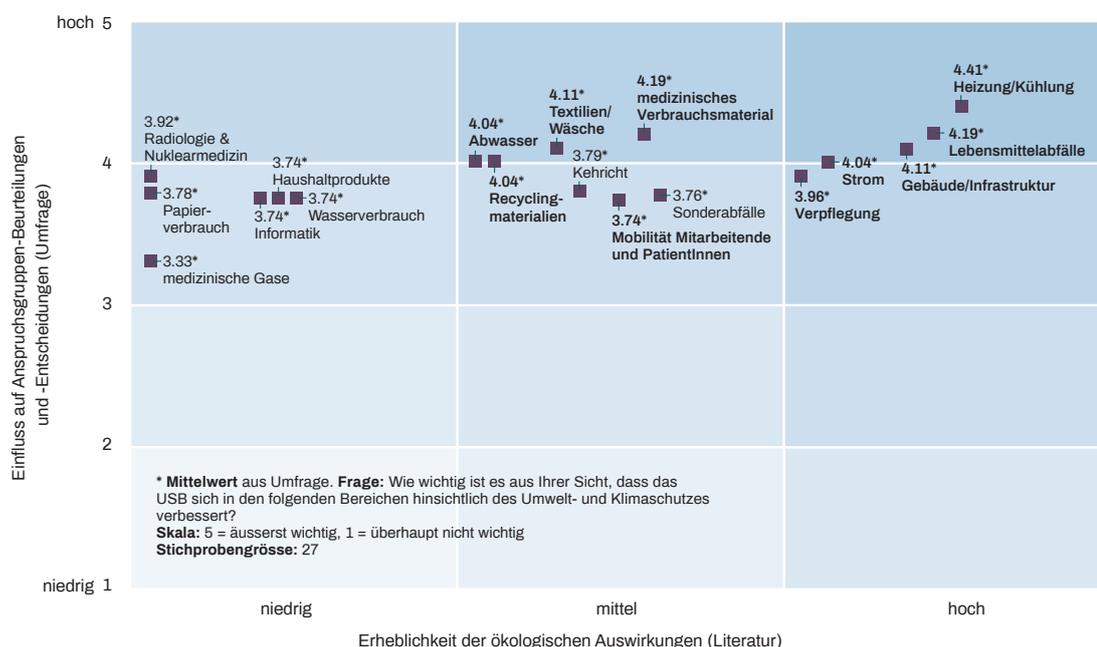
Die wesentlichen Themen in Bezug auf die Umwelt wurden im Jahr 2019 gemäss den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in einem systematischen, partizipativen Prozess (Wesentlichkeitsanalyse) ermittelt. Damit wurde sichergestellt, dass der Fokus der Berichterstattung auf Themen liegt, welche besonders starke Auswirkungen auf die Umwelt haben und von grossem Interesse für die Anspruchsgruppen des Universitätsspitals Basel sind (siehe Abb. 3). Eine grundlegendere Aktualisierung dieses Themensets findet alle drei bis vier Jahre statt.

Um einen systematischen Umgang mit den laut Wesentlichkeitsanalyse für uns relevantesten Umweltauswirkungen zu finden, hatten wir im Jahr 2019 eine Roadmap Umweltschutz mit Zielen und Massnahmen für das Jahr 2020 entwickelt. Diese deckte sechs der wesentlichen Umweltthemen ab und wurde im Februar 2020 von der Spitalleitung verabschiedet.

Es handelt sich hierbei um Themen, welche in den drei oberen rechten Felder der Matrix verortet sind (siehe Abb. 3). Folglich wurden neu Ziele und Massnahmen für das Thema «Gebäude/Infrastruktur» formuliert. Das Thema «Textilien/Wäsche» wurde neu explizit dem Ziel der Ausrichtung der Beschaffung an ökologischen Kriterien zugeordnet. Das Zielfeld Beschaffung wird somit breiter gefasst als bisher und bezieht sich zukünftig auf sämtliche zu beschaffenden Produkte – von medizinischem Verbrauchsmaterial über Haushaltsprodukte bis zu Textilien/Wäsche.

Weiterhin wurde auch das Thema «Mobilität Mitarbeitende sowie Patientinnen und Patienten» neu als wesentliches Umweltthema deklariert. Dieses hatte in der Wesentlichkeitsanalyse 2019 zwar relativ hohe Relevanz-Werte erhalten, war aber knapp unter dem Schwellenwert für die engere Auswahl geblieben. Grund für den neuen Einbezug dieses Themas in die Roadmap ist ein Re-

Abb. 3: Wesentliche Umweltthemen



Die im November 2020 gegründete Umweltkommission prüfte den Fortschritt der Roadmap Umweltschutz 2020 und beschloss deren Erweiterung für 2021, die im Januar 2021 von der Spitalleitung abgesegnet wurde. Sinn und Zweck dieser Erweiterung ist es, noch lückenloser die Gesamtheit derjenigen Umweltthemen zu adressieren, die gemäss Wesentlichkeitsanalyse als besonders relevant für das Universitätsspital Basel identifiziert wurden.

gierungsratsbeschluss des Kantons Basel-Stadt vom Juni 2020, der besagt, dass Mitarbeitende des Kantons Basel-Stadt und seiner Beteiligungen in Zukunft für Geschäftsreisen unter 1'000 km Distanz möglichst öffentliche Verkehrsmittel nutzen und Flugreisen nur restriktiv bewilligt werden sollten. Dies soll zur Reduzierung des klimaschädlichen Treibhausgas-Ausstosses von Kurzstreckenflügen beitragen.

Für das Thema «Abwasser» stehen Ziele und Massnahmen noch aus. Angesichts der schon grossen Zahl an zu bearbeitenden Themen im Umweltbereich hat die Umweltkommission beschlossen, die Kräfte zu bündeln und dieses Thema für 2021 zurückzustellen. Ende des Jahres wird sie erneut evaluieren, ob und – falls ja –

mit welchen Zielen und Massnahmen dieses Thema adressiert werden kann.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die wesentlichen Umweltthemen und ihre Relevanz für das Universitätsspital Basel.

Tabelle 2: Erläuterung der wesentlichen Umweltthemen

Wesentliches Umweltthema	Zielfeld Roadmap Umweltschutz	Erläuterung
Heizung/Kühlung	5 Energie	Der Energieverbrauch eines Spitals ist hoch und kann mit demjenigen einer mittelgrossen Gemeinde verglichen werden. Durch die Nutzung fossiler Energieträger werden Treibhausgase ausgestossen, die den Klimawandel antreiben. Selbst wenn, wie im Fall des Universitätsspitals Basel, ein Grossteil des Energieverbrauchs mit erneuerbaren Energiequellen gedeckt wird, liegt es im gesellschaftlichen Interesse, den Energieverbrauch gesamthaft so gut wie möglich zu verringern, um die generelle Abhängigkeit von fossilen Energiequellen und der Kernkraft zu reduzieren.
Strom	5 Energie	
Lebensmittelabfälle	7 Abfall & Recycling	Durch die Vermeidung von Lebensmittelabfällen können die ökologischen Auswirkungen der Lebensmittelproduktion (u.a. Klimawandel und Biodiversitätsverlust) verringert werden. Als Spital werden in der Verpflegung von Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden und Besucherinnen und Besuchern grosse Lebensmittelmengen umgesetzt, sodass hier ein wichtiger Hebel für Verbesserungen der Umweltauswirkungen besteht.
Recyclingmaterialien	7 Abfall & Recycling	Recyclingmaterialien wie Altpapier, Karton, PET, PE-Folie, Altglas oder Aluminium sind wertvolle Ressourcen, bei deren Herstellung Energie verbraucht und Emissionen freigesetzt werden. Im Spital werden sie an den verschiedensten Stellen eingesetzt und es kommen grosse Mengen zusammen. Für uns ist folglich das Prinzip «Vermeiden vor Vermindern vor Verwerten» handlungsleitend.
Verpflegung	4 Verpflegung	Den ökologischen Auswirkungen der Lebensmittelproduktion (u.a. Klimawandel und Biodiversitätsverlust) kann beispielsweise durch eine Verminderung tierischer Lebensmittel und die vermehrte Nutzung von Öko-Labels begegnet werden. Aufgrund der grossen Menge an Mahlzeiten, die unsere Gastronomie anbietet, besteht hier ein wichtiger Hebel für Verbesserungen der Umweltauswirkungen.
Medizinisches Verbrauchsmaterial	6 Beschaffung	Durch die Verwendung von Einwegmaterialien wie medizinischen Instrumenten, OP-Kleidung, Hygienematerial u.v.a. mehr kommt es zu einem hohen Materialverbrauch und grossen Abfallmengen. Dies entspricht einem enormen Verbrauch von Ressourcen und Energie in der Lieferkette und folglich hohen Emissionen von Treibhausgasen und anderen Schadstoffen in der Produktion und der Kehrlichtverbrennung. Im Spannungsfeld zwischen medizinischen Anforderungen und Umweltauswirkungen gilt es für uns, einen konstruktiven Umgang mit dieser Herausforderung zu finden.

Wesentliches Umweltthema	Zielfeld Roadmap Umweltschutz	Erläuterung
Gebäude/ Infrastruktur	11 Infrastruktur	Die Reduktion des Energieverbrauchs in der Betriebsphase von Gebäuden und Infrastrukturen ist wichtig, aber nur ein Teilbereich der Umweltbelastungen. Auch in der Erstellungs- und Rückbauphase fallen hohe Umweltbelastungen an. Eine Verbesserung der gesamten Ökobilanz von Gebäuden und Infrastrukturen ist daher wichtig. Als Betreiber und Bauherr zahlreicher Gebäude und Infrastrukturen können wir hier Verantwortung übernehmen und eine Vorbildrolle einnehmen.
Textilien/Wäsche	6 Beschaffung	Textilien und Wäsche tragen durch ihre schiere Menge signifikant zur Umweltbelastung durch Spitäler bei. Bei der Herstellung von Textilien werden diverse Umweltbelastungen ausgelöst (Treibhausgas-Emissionen, Luftverschmutzung, Eutrophierung von Gewässern, Wasserknappheit und Artenverlust durch den Baumwollanbau). Die Wäsche der Textilien hat einen hohen Energie- und Wasserverbrauch zur Folge. Als Beschaffer von Textilien und Auftraggeber von Wäschereien können wir unseren Einfluss geltend machen und Positives bewirken.
Abwasser	Bisher nicht adressiert	Hier geht es darum, das Risiko der Freisetzung von Schadstoffen zu minimieren. Insbesondere die Rückstände von Arzneimitteln und Röntgenkontrastmitteln, welche als Mikroverunreinigungen in das Abwasser von Spitälern gelangen, stellen noch ungelöste Herausforderungen dar.
Mobilität	9 Mobilität	Etwa ein Drittel der Schweizer Treibhausgas-Emissionen lassen sich auf den Mobilitätssektor zurückführen. Insbesondere der PKW- und LKW-Verkehr sowie Flugreisen haben eine klimaschädliche Bilanz. Hier gilt es, umweltfreundliches Mobilitätsverhalten bei unseren Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten sowie Besucherinnen und Besuchern im Rahmen unseres Einflussbereiches zu ermöglichen und zu bestärken.



Das USB tangiert aus der Komplexität der Tätigkeitsfelder im Tagesgeschäft viele Umweltthemen. Im Umweltschutzbereich gibt es sehr viele Gesetze, Verordnungen, Satzungen, technische Regeln und Verwaltungsvorschriften. Wenn wir es darauf anlegen bekommen wir sicher eine ordentliche Bibliothek zusammen. Prima, da könnte ich mich ja zurücklehnen, es ist scheinbar alles geregelt. Genau dieser Gedankengang sollte nicht Einzug halten. Wir sind ein Unternehmen, das sich dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess verschrieben hat, also loslegen und nicht zurücklehnen vor allem auch im Umweltbereich! Vielleicht wird durch unsere Arbeit jemand animiert, etwas in Richtung Umweltschutz zu verbessern, das wäre aus meiner Sicht der beste Erfolg.



Dr. Volker Büche, Leiter Strategische Betriebs- und Standortplanung, Mitglied der Umweltkommission

Gründung der Umweltkommission

Im Jahr 2019 gab das Universitätsspital Basel den Startschuss zum Aufbau eines systematischen, ambitionierten Nachhaltigkeitsmanagements, beginnend mit der ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit.

Die Einführung einer übergeordneten Umwelleitlinie und der erste Umweltbericht im Jahr 2019 stellen diesbezüglich wichtige Meilensteine dar. Nun gilt es, den Worten weitere konkrete und sichtbare Handlungen folgen zu lassen, respektive Einzelaktivitäten übergeordnet zu koordinieren und zu verstärken. Folglich beschloss die Spitalleitung im Jahr 2020 die Gründung einer Umweltkommission. Ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Verankerung der Nachhaltigkeit am Universitätsspital Basel ist damit unternommen.

Die Umweltkommission hat zum Ziel, den kontinuierlichen Fortschritt des Universitätsspitals Basel hin zu einem ökologisch nachhaltigen Spital mit Vorbildfunktion zu koordinieren und zu überwachen. Die Umwelleitlinie gibt dabei die Richtung vor.

Zu den Aufgaben der Umweltkommission gehört, jährliche Ziele und Massnahmen («Roadmap Umweltschutz») zuhanden der Spitalleitung zu definieren und die Zielerreichung zu überwachen. Auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie Schulungs- und Kommunikationsmassnahmen für den Umweltschutz werden durch die Umweltkommission begleitet. Als interdisziplinäres Gremium mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Kader der Bereiche Pflege, Ärzteschaft und Administration bewertet die Umweltkommission zudem potenzielle Umweltschutzmassnahmen hinsichtlich ihrer Ökoeffizienz, Umsetzbarkeit und Wirtschaftlichkeit. Die verschiedenen Perspektiven der Kommissionsmitglieder sind äusserst wertvoll, um relevante Umweltthemen frühzeitig identifizieren sowie Forschungsergebnisse und gute Beispiele aus anderen Spitälern beurteilen und aufgreifen zu können.

In der Gründungssitzung am 11. November 2020 waren sich die Kommissionsmitglieder einig, dass die Umweltkommission kein isoliertes Spezialistengremium, sondern ein Gefäss sein soll, das die vielen kleinen Schritte aller Mitarbeitenden, die für eine erfolgreiche ökologische Nachhaltigkeit notwendig sind, anregt und koordiniert.

Umwelleitlinie:

- 1 Wir verbessern unseren ökologischen Fussabdruck stetig und übernehmen Verantwortung, heute wie auch für künftige Generationen.
- 2 Alle Mitarbeitenden setzen sich für einen schonenden Umgang mit Ressourcen ein.
- 3 Wir berücksichtigen die Umwelt bei unseren Entscheiden auf allen Führungsebenen.

Dieses Jahr ist als nächster Schritt für die verstärkte Verankerung der Nachhaltigkeit am Universitätsspital Basel die Einführung von sogenannten «Green Teams» geplant. Green Teams sind aus Mitarbeitenden bestehende Gruppen von Freiwilligen, welche in ihren Arbeitsbereichen ökologisch nachhaltiges Verhalten fördern. Mit Green Teams sollen der Teamgeist stimuliert und die intrinsische Motivation aller genutzt werden. Auch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden soll dieses Jahr mit ausgewählten Kommunikationsaktivitäten – nachdem im Jahr 2020 coronabedingt keine Informations-Veranstaltungen zum Thema Umwelt durchgeführt werden konnten – vertieft werden (siehe Tabelle 4 für alle Massnahmen).

Mitgliederliste Umweltkommission

Leitung der Umweltkommission:

Urs Gruber, Umwelt- und Gefahrgutbeauftragter
Dr. Christian Abshagen, Leiter Medizincontrolling
(ab 2021 Leiter Nachhaltigkeit)

Vertretung Ärzteschaft:

Prof. Dr. Stefan Osswald, Chefarzt Kardiologie
Prof. Dr. Luzius Steiner, Chefarzt Anästhesiologie

Vertretung Pflege:

Sebastian Bayer, Leitung OP Pflege
Bettina Steinle, Fachbereichsleiterin Pflege Spezialkliniken

Vertretung Kommunikation:

Thomas Pfluger, Leiter Marketing und Kommunikation

Vertretung Gebäude- und Energietechnik:

Alessandro Cerminara, Leiter Gebäude- und
Energietechnik

Vertretung Strategische Betriebs- und Standortplanung:

Dr. Volker Büche, Leiter Strategische
Betriebs- und Standortplanung

Vertretung Beschaffung und Logistik:

Sieglinde Breinbauer, Leiterin Beschaffung und Logistik



Der Klimawandel ist – trotz Corona-Problematik in den vergangenen Monaten – nach wie vor eine der grossen globalen Herausforderungen. Damit bleibt er auch ein wichtiges Thema für uns als Unternehmung. Die Umweltkommission wird uns helfen, das Thema noch breiter abzustützen und mehr zu erreichen und das Erreichte noch besser zu kommunizieren.



Sieglinde Breinbauer, Leiterin Beschaffung und Logistik,
Mitglied der Umweltkommission



Tabelle 3: Roadmap Umweltschutz 2021: Organisatorisches, Sensibilisierung, Monitoring, Reporting, Kommunikation

Ziele	Massnahmen
Organisatorisches	
Nachhaltigkeit und Umwelt sind thematisch wie organisatorisch adäquat im Universitätsspital Basel verankert.	Organisatorische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit im USB.
	Förderung und Befähigung von Green Teams.
	Evaluierung Mitgliedschaft USB bei «Healthcare-without-harm»/«Green and healthy hospitals».
Sensibilisierung	
Die Mitarbeitenden werden konstant für Umweltthemen sensibilisiert.	Konstante Information der Mitarbeitenden via mehrerer Kanäle.
	Einführung einer E-Learning-Plattform für Mitarbeitende zum Thema Umwelt.
	Umsetzung weiterer Kommunikationsmassnahmen zum Thema Ressourcen sparen im Alltag (z.B. «mehr Aktion – weniger Strom»).
	Format zu Umweltbildung durch/mit Personal- & Führungsentwicklung.
Monitoring, Reporting, Kommunikation	
Umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung in Übereinstimmung mit GRI.	Analyse Gap von Berichterstattung «in Anlehnung an GRI» zu «in Übereinstimmung mit GRI».



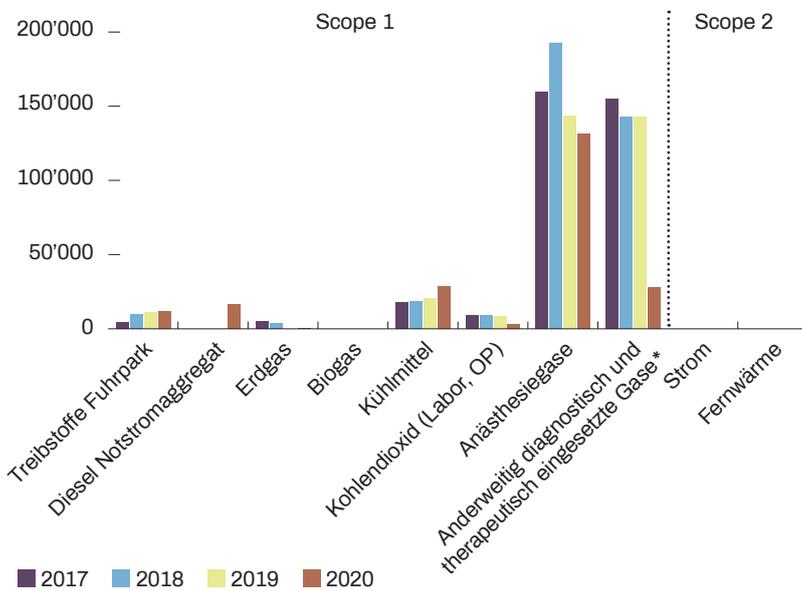
Ich bin überzeugt, dass ein ehrliches Engagement in Umweltthemen eine immer wichtiger werdende Erwartung unserer Mitarbeitenden und der Bevölkerung ist. Die neuen Generationen beschäftigen sich intensiv mit diesen Themen und erwarten berechtigterweise, dass sich Unternehmen dem nicht verschliessen. Als Grossunternehmung haben wir hier eine klare Verantwortung, welche wir wahrnehmen müssen und in der wir aus unserer Position als Vorbild vorangehen können. Die Umweltkommission ist dabei für mich sichtbare Initialzündung, Treiber und Mahner zugleich.



Sebastian Bayer, Leitung OP Pflege, Mitglied der Umweltkommission

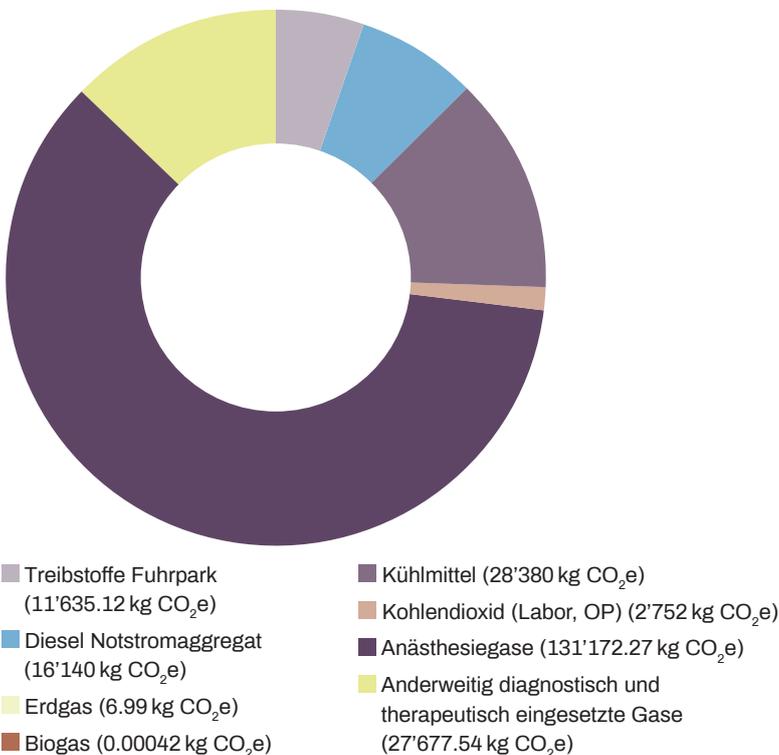
Klimabilanz und Energieverbrauch

Abb. 4: Treibhausgas-Emissionen Scope 1 & 2 von 2017 – 2020 in kg CO₂e



* Der deutlich geringere Verbrauch im Jahr 2020 ist nicht auf Reduktionsmassnahmen zurückzuführen, sondern der Tatsache geschuldet, dass derzeit nur Bestell- und nicht Verbrauchsmengen der betreffenden Gase erfasst werden können. Im Jahr 2020 wurde weniger bestellt, nicht unbedingt weniger verbraucht. Dies soll in Zukunft präziser erfasst werden.

Abb. 5: Direkte Treibhausgas-Emissionen 2020 (Scope 1)



2 Health Care without Harm, ARUP (2019): Health care's climate footprint – how the health sector contributes to the global climate crisis and opportunities for action, S. 5.

3 Das CO₂-Äquivalent ist die vom Weltklimarat festgelegte Masszahl, mit der sämtliche Emissionen der verschiedenen Treibhausgase auf einen Nenner gebracht werden. Ein Kilogramm Lachgas (N₂O) zum Beispiel ist 298-mal klimaschädlicher als CO₂, entspricht also 298 kg CO₂e.

4 Vgl. https://www.tagesschau.de/multimedia/bilder/grafik-co2-101-_origin-47ca801f-6a31-4285-8b38-f4d7a5678a29.html, aufgerufen am 9.2.2021. Eine Tonne CO₂ entspricht etwa der Fahrt über 4'900 km mit einem Mittelklasse-Benziner. Um eine Tonne CO₂ aufzunehmen, muss eine Buche ungefähr 80 Jahre lang wachsen.

Klimaschutz steht nicht zuletzt seit der Pariser Klimaschutzkonferenz von 2015 und den Fridays for Future-Protesten weit oben auf der politischen und öffentlichen Agenda. Der Bundesrat hat 2019 beschlossen, dass die Schweiz bis 2050 unter dem Strich keine Treibhausgase mehr ausstossen soll. Um dieses Netto-Null-Ziel zu erreichen, sind sämtliche Akteure aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft gefragt und auch wir möchten unseren Teil zum Klimaschutz beitragen. Für diesen Bericht haben wir deshalb erstmalig eine Klimabilanz erstellt. Diese umfasst unsere direkten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) sowie diejenigen, die bei der Erzeugung zugekaufter Energie entstehen (Scope 2). Das Bild, das wir dadurch erhalten, ist noch nicht vollständig, denn gemäss der Studie «Health care's climate footprint»² entstehen durchschnittlich 71% der Emissionen vor- oder nachgelagert in der Wertschöpfungskette, also bei der Herstellung von Produkten, der Abfallentsorgung oder der Mobilität von Mitarbeitenden und Patientinnen und Patienten. Diese sogenannten Scope-3-Emissionen sind jedoch enorm schwierig zu erfassen, insbesondere angesichts der Grösse und Komplexität eines Universitätsspitals und der Vielzahl an eingekauften Materialien, Produkten und Dienstleistungen. Sobald die Scope-3-Emissionen oder Teilbereiche davon mit einem angemessenen Aufwand so präzise erfasst oder geschätzt werden können, dass dies für die Entwicklung von Klimaschutzmassnahmen dienlich ist, werden wir unsere Klimabilanz dementsprechend erweitern. So haben beispielsweise zwei Mitglieder der Umweltkommission schon heute in ihren Kliniken die Flugkilometer von Geschäftsreisen erfasst und konnten so dazu beitragen, eine faktenbasierte Entscheidungsgrundlage für Massnahmen zur Reduktion des Treibhausgas-Ausstosses aufgrund von Geschäftsreisen zu schaffen.

Im Jahr 2020 hat das Universitätsspital Basel insgesamt 217.76 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e) an direkten Emissionen emittiert.³ Zum Vergleich: diese Menge entspricht etwa einer Million Kilometer langen Fahrt mit einem Mittelklasse-Benziner, also ungefähr 26 Umrundungen der Erde. Um diese Menge Emissionen aufzunehmen zu können, müssten 218 Buchen ungefähr 80 Jahre lang wachsen.⁴

Abb. 6: Was ist ein Scope?

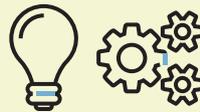
Das Greenhouse Gas Protocol, der internationale Standard zur Berechnung von Treibhausgasemissionen, unterteilt die Emissionen einer Organisation in verschiedene Bereiche, die sogenannten Scopes. Es wird unterschieden, ob Emissionen direkt in der Organisation oder ausserhalb entstehen, respektive wie direkt sie der Organisation zugerechnet werden können.

Scope 1



Treibhausgasemissionen, die unmittelbar von der Organisation erzeugt werden, zum Beispiel durch die Verbrennung von Erdgas, Treibstoffe für den Fuhrpark oder die Nutzung von Kühlmitteln und Anästhesiegasen.

Scope 2



Emissionen, die bei der Erzeugung von Energie entstehen, die die Organisation zukaft. Es handelt sich um Emissionen, die zwar nicht direkt am eigenen Standort entstehen, aber im Auftrag der Organisation anfallen.

Scope 3



Alle weiteren Emissionen, die mit Aktivitäten der Organisation verbunden sind, so zum Beispiel durch Dienstreisen, die Herstellung der eingekauften Produkte oder die Mobilität der Patientinnen und Patienten.

Da unser eigener Fuhrpark nur aus neun Fahrzeugen besteht, sind die Treibhausgas-Emissionen aufgrund von Treibstoffverbrauch gering im Vergleich zu jenen, die durch die Verwendung von Kühlmitteln, Anästhesiegasen sowie weiteren medizinischen Gasen für die Diagnose und Therapie freigesetzt werden. Insbesondere durch die Verwendung von Schwefelhexafluorid (SF₆), das 22'800 mal, oder das Anästhesiegas Desfluran, das 2'540 mal klimaschädlicher ist als CO₂, entsteht bereits bei geringen Mengen ein grosser Fussabdruck. Durch Prozessänderungen können

hier deutliche Verbesserungen erreicht werden, die aber natürlich gegen die medizinischen Anforderungen abgewogen werden müssen.

Der Erdgasverbrauch und die damit verbundenen Treibhausgas-Emissionen konnten durch den Umbau der Küche über die letzten Jahre erfreulicherweise praktisch auf Null reduziert werden. Die Zunahmen beim Treibstoffverbrauch für den Fuhrpark und das Notstromaggregat sind auf eine verbesserte Datenerfassung und nicht auf einen Verbrauchsanstieg zurückzuführen.



Bis jetzt habe ich mich in der Thematik Umwelt mit dem Umweltbeauftragten als Einzelkämpfer im USB gesehen. Ich erhoffe mir, dass Umweltprojekte durch die Entstehung der Umweltkommission schneller realisierbar werden. Ein Anliegen ist mir auch die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden zu diesem Thema, denn Energie, die nicht gebraucht wird, ist die beste und günstigste Energie.



Alessandro Cerminara, Leiter Gebäude- und Energietechnik, Mitglied der Umweltkommission

Die Treibhausgas-Emissionen aufgrund zugekaufter Energie liegen bei Null. Dies ist der Fall, weil unser Strom zu 100% aus erneuerbaren Energiequellen stammt. Auch die Fernwärme, die wir beziehen, ist für unsere Klimabilanz klimaneutral. Das bedeutet nicht, dass bei der Produktion der Fernwärme zum Beispiel durch die Kehrichtverbrennung keine Treibhausgase emittiert werden. Diese werden jedoch gemäss dem Lebenszyklus-



Ansatz nicht uns, sondern dem Abfallverursacher zugerechnet. Aber auch hier gibt es gute Neuigkeiten: Unser Energieversorger IWB hat sich zum Ziel gesetzt, seine Fernwärme bis zum Jahr 2030 zu 80% klimaneutral zu erzeugen. Dies soll durch den Bau eines Wärmespeichers und mehrerer Holzkraftwerke sowie einer neuen Wärmepumpe für die Kehrichtverwertungsanlage erreicht werden.

Obwohl in unserer Klimabilanz für die zugekaufte Energie keine Treibhausgas-Emissionen verzeichnet werden, macht die Reduktion des Strom-, Wärme- und Kälteverbrauchs Sinn, da bei einer Betrachtung von Scope 3, also indirekt, dennoch

Emissionen anfallen, zum Beispiel beim Bau und der Wartung von Wasser- oder Solarkraftwerken. Auch gesamtgesellschaftlich bedarf es zur Erreichung der Klimaziele und der Umsetzung der Energiestrategie 2050 deutlicher Energieeinsparungen. Hier zeigen unsere Zahlen, dass insbesondere durch einen Rückgang des Fernwärmeverbrauchs eine Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs von etwa 3% gegenüber dem Vorjahr stattgefunden hat. Dieser wird jedoch bei einer Normierung des Fernwärmeverbrauchs mit Heizgradtagen nivelliert.⁵ Im Berichtszeitraum wurde die Umsetzung des Energiemasterplans weiter vorangebracht. Dieser hat neben der Steigerung der Energieeffizienz eine Erhöhung der Strom- und Kälteversorgungssicherheit zum Ziel. Im Juni 2020 wurden dazu sechs neue Kältemaschinen und im November eine neue Wärmepumpe in Betrieb genommen. Die Betriebsoptimierung dieser Anlagen erfolgt im Sommer dieses Jahres. Weitere Energieeffizienzmassnahmen wie die Erneuerung von Elektromotoren, Klima-, Belüftungs- und Beleuchtungsanlagen sind derzeit in Planung.

Dieses Jahr soll die Erneuerung der Fenster an der Südseite des Klinikum 1 erfolgen. Dies führt zu einer besseren Isolierung, wodurch nicht nur Kühl- und Wärmeenergie eingespart, sondern auch der Komfort der Patientinnen und Patienten insbesondere im Sommer deutlich verbessert wird. Im Laufe des Jahres soll ausserdem entschieden werden, inwieweit Neubauten des Universitätsospitals ökologisch zertifiziert werden sollen. Dies stellt eine Chance dar, in Zukunft nicht nur in der Betriebsphase unserer Gebäude den Energieverbrauch zu senken, sondern auch die Umweltbelastungen bei der Erstellung und dem Um- oder Rückbau von Gebäuden und Infrastrukturen zu minimieren.



Privat engagieren wir uns für die Umwelt: wir kommen mit dem Rad zur Arbeit, trennen den Müll, essen weniger Fleisch und kaufen nachhaltig ein. Dieses Engagement muss sich auch am Arbeitsplatz fortsetzen. Ich möchte in einem Spital arbeiten, das auch beim Thema ökologisch handeln an erster Stelle steht. Als einer der grössten Arbeitgeber der Nordschweiz haben wir auch eine ökologische Verantwortung.



Bettina Steinle, Fachbereichsleiterin Pflege Spezialkliniken, Mitglied der Umweltkommission

⁵ Heizgradtage sind ein Mass für den Einfluss des Wetters auf den Heizenergieverbrauch. Sie berechnen sich aus der Differenz zwischen gewünschter Raumtemperatur und mittlerer Aussen-temperatur eines Tages.

Tabelle 4: Gesamtenergieverbrauch aufgeschlüsselt nach Energiequellen, 2017 – 2020

	2017	2018	2019	2020	Einheit
Brennstoffverbrauch nicht erneuerbar	154'193	199'857	146'173	365'253**	MJ
Brennstoffverbrauch erneuerbar	5'038	3'488	68	7	MJ
Stromverbrauch (exkl. Stromverbrauch für verkaufte Kälte)	102'877'275	99'731'894	105'508'605	106'108'542	MJ
Fernwärmeverbrauch	129'005'733	130'343'374	124'076'293	116'008'596	MJ
Fernwärmeverbrauch, nach Heizgradtagen normiert[#]	148'416'235	163'317'027	150'974'391	156'636'403	MJ
Gesamtenergieverbrauch in MJ*	232'042'241	230'278'614	229'731'140	222'482'399	MJ
Gesamtenergieverbrauch in MWh*	64'456	63'966	63'814	61'801	MWh

Tabelle 5: Gesamtenergieverbrauch* pro m², pro Vollzeitstelle und pro Pflege-tag, 2017 – 2020

	2017	2018	2019	2020	Einheit
Energieverbrauch pro m² Gebäudefläche	226	224	224	217	kWh/m ²
Energieverbrauch pro m² beheizte Gebäudefläche	315	312	312	302	kWh/m ²
Energieverbrauch pro Vollzeitäquivalent	11'545	11'482	11'449 [†]	10'774	kWh/VZÄ
Energieverbrauch pro Pflege-tag	309	304	284	301	kWh/Pfltg.

* Der Gesamtenergieverbrauch (ausgenommen Erdgas und Treibstoffe) gilt für folgende Adressen des USB-Hauptareals und der USB-Aussenstellen: Spitalstrasse 21, Petersgraben 4, Hebelstrasse 2, -20, -32, -34, -36, Schanzenstrasse 48, Spitalstrasse 26, Schönbeinstrasse 40, St. Johans-Rheinweg 71, Mittlere Strasse 91, - 68. Das Erdgas wird in USB-Laboren und in der Küche verwendet. In Letzterer werden auch Mahlzeiten für das UKBB zubereitet, d.h. der Erdgasverbrauch, der dem USB allein zugerechnet werden kann, ist geringer. Die Treibstoffverbräuche gelten für 9 Fahrzeuge, die auf dem USB-Areal stationiert sind.

* Der Gesamtenergieverbrauch 2017 und 2018 enthält nicht die Treibstoffverbräuche der Diesel-Fahrzeuge. Neudarstellung von Daten gegenüber 2019: der Benzinverbrauch von 2017 und 2018 wurde nachträglich erfasst.

** Der Brennstoffverbrauch nicht erneuerbar fällt im Jahr 2020 deutlich höher aus, weil erstmalig der Dieserverbrauch des Notstromaggregates erfasst wurde.

[#] Diese Zahlen fließen nicht in Gesamtsumme ein. [†]Neudarstellung von Daten gegenüber 2019: veränderter Wert, da neu die durchschnittlichen VZÄ eines Jahres und nicht mehr (wie in 2019 noch) die VZÄ per Stichtag 31.12. ausgewiesen werden.

Tabelle 6: Roadmap Umweltschutz 2021: Energie, Infrastruktur und Mobilität

Ziele	Massnahmen
Energie	
Die Energieeffizienz wird in den nächsten 10 Jahren um 8% erhöht.	Fortführung Umsetzung der energietechnischen Massnahmen aus dem EnAW-Bericht (Energie-Agentur der Wirtschaft). Dies bedeutet in 2021 konkret: Es werden Entscheide herbeigeführt zu «Betriebserhalt Klimaanlagen», «Umrüstung Leuchtmittel auf LED» und «Energieoptimierung Lüftungsanlagen».
Infrastruktur	
Beim Neubau, Umbau oder Rückbau von Gebäuden und Infrastrukturen werden Ressourcenverbrauch und Bodennutzung minimiert. Umweltbelastungen wie Treibhausgas-Emissionen, Luftverschmutzung, Lärm, Hitze und Licht, Eingriffe in die Natur und Landschaft, Beeinflussung von Oberflächengewässern oder des Grundwassers werden möglichst verringert.	In 2021 werden Entscheide bezüglich ökologischer Zertifizierung der Neubauten herbeigeführt. Die Fenster im Klinikum 1 werden ausgetauscht.
Mobilität	
Der durch beruflich bedingte Mobilität der Mitarbeitenden verursachte CO ₂ -Ausstoss wird reduziert.	Umsetzung der Vorgabe in der Eignerstrategie, welche abstützend auf den Regierungsratsbeschluss vom 20.06.2020 besagt, dass Mitarbeitende bei Dienstreisen die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen sollen. Die Nutzung des Flugzeugs soll nur dann erfolgen, wenn das Reiseziel ausserhalb eines Radius von 1'000 Kilometern von Basel-Stadt liegt. Ausnahmen von dieser Regelung sind unter Berücksichtigung der unternehmerischen Aspekte restriktiv zu bewilligen.

Verpflegung und Foodwaste

Verringerung des Lebensmittelabfalls

Gezielte Massnahmen und das tägliche tatkräftige Engagement unserer Mitarbeitenden in der Gastronomie haben 2020 dazu beigetragen, dass die Menge fertiger Speisen, die entsorgt werden müssen, verringert werden konnte. Allein im Mitarbeitenden-Restaurant Centro wurden zwischen Februar und Dezember 2020 Lebensmittel mit einem Gesamtgewicht von 5'471 kg vor der Entsorgung bewahrt. Dies wurde ermöglicht durch die Massnahme «Stopp Foodwaste»: während verlängerter Öffnungszeiten von 13.35 bis 14.00 Uhr sind die Speisen vom Mittagsbuffet zum halben Preis erhältlich – ein Angebot, das von den Mitarbeitenden rege genutzt wird. Die obligatorische Entsorgung aufgrund von Hygienerichtlinien der verbliebenen Speisen nach der Schliessung konnte so nach hinten verschoben und elegant verringert werden.

In den Cafeterien des Universitätsspitals Basel und des Universitäts-Kinderspital beider Basel (Centrino, Giardino, Punto und Nemo) wurde durch die sogenannte «Happy Hour» – den Verkauf von Frischwaren eine Stunde vor Schliessung zum halben Preis – ein Anreiz geschaffen, damit sich unsere Mitarbeitenden auf dem Heimweg noch das eine oder andere gönnen können. Auf diese Weise konnten zwischen Februar und Dezember 2020 insgesamt 36'142 Einheiten (z.B. Sandwiches) verkauft statt entsorgt werden. Ausserdem konnten 12'694 Gebäcke als «Gebäck vom Vortag» zu einem symbolischen Preis von

50 Rappen nach dem regulären Verkaufstag an den Mann oder die Frau gebracht werden.

Weniger sichtbar für unsere Mitarbeitenden und Besucherinnen und Besucher ist die Einführung eines neuartigen Regenerationssystems für Speiseöl im Oktober 2020, mit dem in der kurzen Zeit bis zum Ende des Jahres bereits etwa 2'000 Liter Speiseöl eingespart werden konnten. Durch diese neue Technik wird das Frittieröl gefiltert und kann bis zu dreimal wiederverwendet werden, ohne dass es zu Qualitätseinbussen kommt. Anschliessend wird das Öl so wie der restliche Lebensmittelabfall der Recycling Energie AG übergeben und dort in einer Biogasanlage vergärt. Das Küchenteam äussert sich begeistert über diese deutlichen Einsparungen.

Die Gesamtmenge der Lebensmittelabfälle liegt trotz dieser Massnahmen insgesamt um rund 19 Tonnen höher als im Vorjahr. Dies liegt zu einem gewissen Teil daran, dass der Lebensmittelabfall seit Juli 2020 neu in einem Tanksystem gesammelt und abgeholt wird. Diese Systemumstellung erfolgte im Rahmen des Umbaus der Küche. Dadurch ist einerseits die Mengenerfassung genauer, andererseits wird dem Tank Spülwasser hinzugefügt, wodurch die Gesamtmenge steigt. Die Weiterführung dieser neuen Messmethodik sollte es erlauben, zukünftige Entwicklungen des Lebensmittelabfalls genauer nachzuvollziehen.

Tabelle 7: Lebensmittelabfall 2017 – 2020

	2017	2018	2019	2020
Lebensmittelabfall* (kg)	415'200	353'200	179'730	199'120
Lebensmittelabfall* (kg) pro Vollzeitäquivalent	66.52	56.58	28.77**	31.01

* Die Abfälle stammen vom USB-Hauptareal, dem UKBB sowie den USB-Aussenstellen Mittlere Strasse 91 (Augenspital) und Vogesenstrasse 134 (Reproduktionsmedizin).

** Neudarstellung von Daten gegenüber 2019: veränderter Wert, da neu die durchschnittlichen Vollzeitäquivalente (VZÄ) eines Jahres und nicht mehr (wie in 2019 noch) die VZÄ per Stichtag 31.12. ausgewiesen werden.



Ich beteilige mich an der Umweltkommission, weil die Schonung unserer natürlichen Ressourcen für mich eines der wichtigsten Zukunftsthemen unserer Gesellschaft ist. Kommunikation ist aus meiner Sicht ein wichtiges Werkzeug, um den Umweltschutz und ein nachhaltiges Denken im USB zu verankern. Für den Umweltschutz im USB wünsche ich mir, dass die Führung über wirksame Entscheide ihre Verantwortung für die Umwelt wahrnimmt und dass jede und jeder Einzelne im persönlichen Einflussbereich für die Umwelt tut, was ihm oder ihr möglich ist.



Thomas Pfluger, Leiter Marketing und Kommunikation, Mitglied der Umweltkommission

Frau Jung, wie kommen die Massnahmen gegen Lebensmittelverschwendung bei Ihren Gästen an?

wir die Happy Hour mit einem breiten Angebot bedienen können. Das ist ein Spagat zwischen leeren und vollen Vitrinen: einem Gast das volle Angebot zu garantieren auf der einen Seite, aber auch zu vermeiden, dass zu viel Lebensmittelabfall generiert wird. Dadurch, dass wir breit kommuniziert und uns dazu bekannt haben, dass wir aktiv gegen Lebensmittelabfall arbeiten möchten, ist es nun wohl besser verständlich für unsere Gäste, dass während der Zeiten mit vergünstigtem Angebot unter Umständen nichts mehr verfügbar ist.

Bärbel Jung, Leiterin Restauration: Das Angebot wird gut angenommen. Es gab allerdings nur vereinzelte positive Rückmeldungen, aber dieses Phänomen kennen wir. Es gibt viele Mitarbeitende, die durch die Happy Hour ihre Gewohnheiten geändert haben und bewusst erst zu diesen vergünstigten Zeiten kommen. Aber wir richten unsere Produktion natürlich nicht auf den Verkauf in dieser Zeit aus, das heisst, wir bestellen auf gar keinen Fall mehr Produkte, nur damit

Welche Bilanz ziehen Sie nach knapp einem Jahr für Ihr Team?

ein sehr erfreulicher Erfolg, dass wir nur weniger als 5% der Lebensmittel entsorgen müssen. Durch diese Massnahmen werden auch die Mitarbeitenden in der Produktion sensibilisiert, mehr Verantwortung zu übernehmen und lieber zweimal nachzudenken, bevor sie 30 Salate produzieren, sondern zu sagen, ich mache es lieber step by step, dann haben wir vielleicht einen Verlust von 5 statt von 10 oder 20 Salaten. Ausserdem nutzen wir die Möglichkeit, verbliebene Waren zwischen unseren Betrieben auszutauschen, noch intensiver. Der erste Betrieb macht um 16.30 Uhr zu, und wenn wir dort ein Überangebot haben, dann wird das automatisch in einen Betrieb verschoben, der noch länger geöffnet hat. Dadurch haben wir die Möglichkeit, auch diese Waren noch zum regulären Preis zu verkaufen. Ich muss sagen, dass ich insgesamt sehr zufrieden bin.

Bärbel Jung: Wir haben im Centro 5'471 kg Speisen vor dem Schicksal des Foodwaste bewahren können. Insgesamt finden durchschnittlich täglich 252 Einheiten durch diese Massnahmen einen Käufer. Die Anpassung der Bestellmengen ist ein fortlaufender Prozess und gelingt nicht immer. Aber es ist



Kleine Bohne, grosse Wirkung – Einführung von Bio- & Fairtrade-Kaffee

Im September 2020 wurde das gesamte Kaffeeangebot auf dem Campus des Universitätsspitals Basel von konventionellem auf Bio- und Fairtrade-Kaffee umgestellt. Angesichts der beachtlichen Kaffeemengen, die bei uns verkauft und getrunken werden, ist dies ein effektiver Ansatzpunkt, um den ökologischen Fussabdruck unserer Gastronomie zu verbessern. Bio-Kaffee stammt aus ökologischem Landbau, der das Klima schont und Böden, Gewässer und die Artenvielfalt schützt, da auf künstlichen Dünger und Pflanzenschutzmittel verzichtet wird. Das Fairtrade-Siegel steht zudem für bessere Preise für Kleinbauernfamilien und menschenwürdige Arbeitsbedingungen auf den Kaffeeplantagen, sodass neben der ökologi-

schen auch der sozialen Nachhaltigkeit Rechnung getragen wird. Die Umstellung in unseren Restaurationsbetrieben erfolgte bei gleichbleibenden Kaffeepreisen – ein Signal an unsere Gäste, dass das Universitätsspital Basel in der Verpflegung bewusst einen Schritt in Richtung Nachhaltigkeit geht.

Vegetarische Verpflegung

Das Angebot an vegetarischen Gerichten wurde im Jahr 2020 erweitert: bisher bot die Küche jeden Tag drei warme Menüs an, davon eines vegetarisch. In diesem Jahr wurde dienstags und donnerstags ein weiteres vegetarisches Menü auf die Speisekarte gesetzt. Dieses Angebot wird von unseren Mitarbeitenden und Besucherinnen und Besuchern rege genutzt und die Rückmeldungen dazu sind sehr positiv. Im Jahr 2021 wird das Angebot darum um ein veganes Menü erweitert.

Abb. 7: Beispielhafter Ausschnitt aus dem vegetarischen Speiseplan

Vegetarisches Geschnetztes an Kräuterrahmsosse Schwarzer Quinoa Gedünstete Karotten
Kartoffelpizza mit Ziegenkäse Kräutersalat
Tofu an süss-saurer Sauce Gebackene Süsskartoffeln
Gebratene Kartoffelgnocchi-Pfanne mit Champignon Asiatischer Kabissalat

Abb. 8: Drei kurze Lektionen über Fleisch und die Welt⁶

Die globale Fleischproduktion wächst. Doch Klima und Biodiversität können nur geschützt werden, wenn die Industrieländer ihren Fleischkonsum signifikant reduzieren.

Der Markt für Fleischersatzprodukte wächst schnell. Ein grosser Teil der jungen Konsumentinnen und Konsumenten findet, dass sie gut schmecken.

Der Einsatz von Antibiotika in der Tierhaltung führt zu immer mehr resistenten Keimen. Dies bedroht die Wirksamkeit von Antibiotika, einem der wichtigsten Mittel der Humanmedizin.

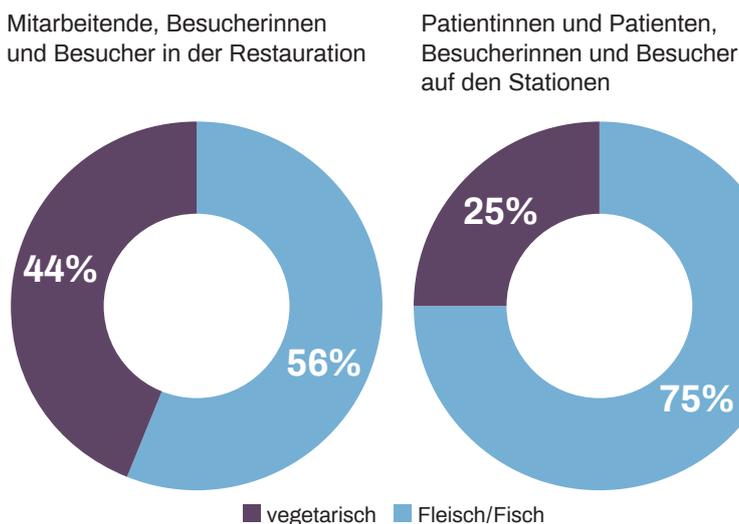
⁶ Vgl. Heinrich-Böll-Stiftung, BUND, Le Monde Diplomatique (2021): Fleischatlas – Daten und Fakten über Tiere als Lebensmittel, S. 8f.

Tabelle 8: Anzahl Mahlzeiten und Einkaufsmengen spezifischer umweltrelevanter Lebensmittel, 2017 – 2020

	2017	2018	2019	2020	Einheit
Anzahl Mahlzeiten*:	1'183'305	1'094'661	1'043'741	915'985	
Einkaufsmengen*:					
Fleisch	75'929	82'437	76'986	61'465	kg
Fisch	26'481	24'446	22'293	18'668	kg
Milch & Rahm***	274'976	207'461	196'139	180'111	l
Milch & Rahm (ohne nicht-tierische Produkte)				175'723	l
Joghurt & Quark	275'942	284'812	244'249	272'631	Becher
Käse	18'632	17'713	17'545	15'288	kg
Kaffee	15'467	11'916	11'650	10'548	kg
Davon Fairtrade Kaffee-Bohnen ab 01.09.2020**				3'150	kg
Speiseöl**				13'645	l
Gemüse**				310'196	kg
Früchte**				111'128	kg
Fleisch und Fisch pro Mahlzeit	8.7	9.8	9.5	8.7	g
Milch & Rahm pro Mahlzeit	23.2	19.0	18.8	19.2	ml

* Die Mengen gelten für das USB-Hauptareal und das UKBB, mit Ausnahme der UKBB Cafeteria Güter, diese werden nur teilweise durch das USB beliefert (70%). Der Rückgang der Anzahl Mahlzeiten ist eine Folge der wegen der Corona-Pandemie verringerten Besucheranzahl. ** Diese Lebensmittel-Kategorien werden erst seit 2020 separat erfasst. *** Nicht-tierische Produkte wie Kokosmilch sind hier auch inbegriffen. Diese machen jedoch nur einen kleinen Prozentsatz aus. Von 2020 an werden sie ausgeschlossen. Ende September 2017 fand eine Umstellung auf Milchpulver für die Patientinnen und Patienten statt. Durch diese Umstellung ist der Verbrauch nun effizienter und die Einkaufsmengen konnten deutlich verringert werden.

Abb. 9: Prozentualer Anteil vegetarische Verpflegung an der Gesamtverpflegung (2020)



Ich wünsche mir, dass Nachhaltigkeit ihren festen Platz auf Augenhöhe neben Qualität und Wirtschaftlichkeit findet und dass sie nicht abstrakt bleibt, sondern von der Kreativität und Kraft der Mitarbeitenden lebt. Toll wäre es, wenn wir als Universitätsspital Basel hierin eine Vorreiterrolle im Schweizer Gesundheitswesen einnehmen. Gerade in einem universitären Spital sehe ich durchaus auch Potenzial im Bereich der Lehre und Forschung zu Umwelt und Medizin.



Dr. Christian Abshagen Leiter Medizincontrolling,
Co-Leitung Umweltkommission

Tabelle 9: Roadmap Umweltschutz 2021: Verpflegung

Ziele	Massnahmen
Eine umweltfreundliche Verpflegung wird gefördert. Tierische Lebensmittel werden reduziert, der Anteil vegetarischer Mahlzeiten wird gesteigert.	Planung für 2021 eventuell weiterer Ausbau der vegetarischen Möglichkeiten. Prüfung Erhöhung des Lebensmitteleinsatzes mit Bio-/IP Suisse-Label.

Abfall und Recycling

Die Krankenversorgung ist eine ressourcenintensive Branche und das Universitätsspital Basel stellt hierbei keine Ausnahme dar. Im Jahr 2020 fiel am Universitätsspital Basel und am Universitäts-Kinderspital beider Basel (UKBB)⁷ eine Gesamtabfallmenge von rund 2'823 Tonnen an. Pro Vollzeitstelle sind dies 440 kg Abfall, pro Pflage tag 11.8 kg Abfall. Zum Vergleich: Ein Schweizer Haushalt produziert im Durchschnitt 1'561 kg Abfall pro Jahr.⁸ 29% der im Jahr 2020 angefallenen Abfälle wurden recycelt. Der Anteil der Sonderabfälle am Gesamtabfall betrug im Jahr 2020 11%. Die Gesamtabfallmenge hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Im Verhältnis zu den Vollzeitstellen ist die Abfallmenge jedoch leicht gesunken, pro Pflage tag hingegen leicht gestiegen. Die Recyclingmengen haben leicht zugenommen, was durch vermehrte Separatsammlung zu erklären ist. Die

Sondermüllmenge hat sich ebenfalls gegenüber 2019 kaum verändert.

Zur Vermeidung und Verminderung von Abfällen unternimmt das Universitätsspital Basel diverse Anstrengungen und ist auf einem Weg der kontinuierlichen Verbesserung. Im Jahr 2020 wurden mehrere neue Projekte zur Abfallverminderung gestartet. Einige bestehende Aktivitäten wurden fortgesetzt. Manche in der Roadmap Umweltschutz 2020 aufgeführten Massnahmen erwiesen sich als schwierig umsetzbar und werden in überarbeiteter Form 2021 angegangen. Die folgende Seite gibt einen Überblick über die Abfallvermeidungsmassnahmen im vergangenen Jahr, mit Ausnahme der Massnahmen zur Verminderung des Lebensmittelabfalls, über die bereits in Kapitel 07 berichtet wurde.

Tabelle 10: Gesamter Abfall, Recyclingmaterialien und Sonderabfall Universitätsspital Basel und Universitäts-Kinderspital beider Basel, 2017 – 2020

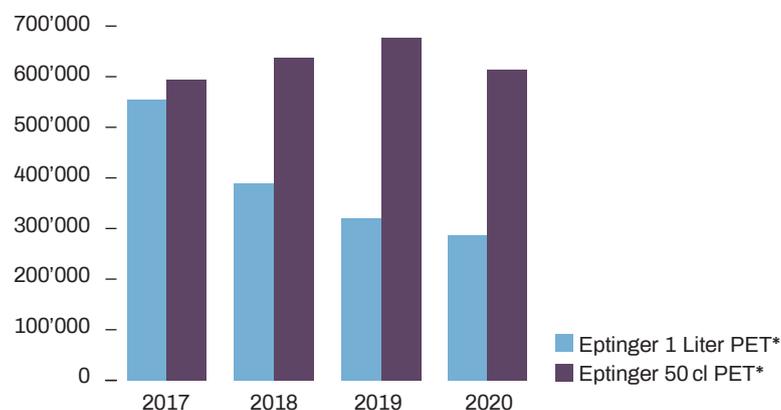
	2017	2018	2019*	2020
Gesamter Abfall (t)	3'023.31	3'015.92	2'848.81	2'823.33
Abfall in kg pro Vollzeitäquivalent	484.35	483.17	456.03**	439.70
Abfall in kg pro Pflage tag	12.58	12.42	11.12	11.79
Recyclingmaterialien (t)	1'102.16	987.11	795.03	823.91
Prozentualer Anteil Recycling am gesamten Abfall	36.46	32.73	27.91	29.18
Sonderabfall (t)	242.01	248.82	283.19	284.35
Prozentualer Anteil Sonderabfall am gesamten Abfall	8.70	8.99	11.04	11.20

Die Mengen gelten für das USB-Hauptareal, das UKBB sowie die USB-Aussenstellen Mittlere Strasse 91 (Augenspital) und Vogesenstrasse 134 (Reproduktionsmedizin).

* Wegen einer grossen Umstellung Beginn 2019 (neue Entsorger und neue Abläufe wie z.B. Abholintervalle, Abfalltrennung, Abfallklassifizierung, Entsorgungsmethoden und Wägung) sind die Abfallmengen ab dem Jahr 2019 nur eingeschränkt mit den Abfallmengen aus den Vorjahren (2017–2018) vergleichbar.

** Neudarstellung von Daten gegenüber 2019: veränderter Wert, da neu die durchschnittlichen Vollzeitäquivalente (VZÄ) eines Jahres und nicht mehr (wie in 2019 noch) die VZÄ per Stichtag 31.12. ausgewiesen werden.

Abb. 10: Einkaufsmengen (Stückzahl) PET-Mineralwasser, 2017 – 2020



* Die Mengen gelten für das USB-Hauptareal, das UKBB sowie alle USB-Aussenstellen.



Ich wünsche mir, dass wir die Umweltthemen im Haus stärker etablieren können und wir Schritt für Schritt weiterkommen.



Urs Gruber, Umwelt- und Gefahrgutbeauftragter, Co-Leitung Umweltkommission

⁷ Die Abfallentsorgung des Universitäts-Kinderspitals beider Basel (UKBB) wird über das Universitätsspital Basel sichergestellt. Eine separate Erhebung der Abfalldaten des Universitätsspitals Basel ist derzeit nicht möglich, da organisatorisch enge Verflechtungen bestehen.

⁸ Laut der BAFU-Studie «Ent-Sorgen? Abfall in der Schweiz illustriert.», S. 14, fallen pro Person in der Schweiz rund 700kg Siedlungsabfälle pro Jahr an. Laut dem Bundesamt für Statistik besteht ein Schweizer Haushalt im Durchschnitt aus 2.23 Personen (Stand 2018). 700 multipliziert mit 2.23 ergibt 1561kg Abfall pro Haushalt.

Ausbau der Kunststoffsammlung

Laut der Roadmap Umweltschutz 2020 sollte ein Konzept für den Ausbau einer Kunststoffsammlung erarbeitet werden. Dies konnte aufgrund der Ausnahmesituation infolge der Corona-Pandemie jedoch nicht realisiert werden. Für dieses Jahr steht nun auf der Agenda, die Separatsammlung von Kunststoffen durch einen pragmatischen, partizipativen Ansatz voranzutreiben. Und zwar soll kein Gesamtkonzept vorgeschrieben werden, sondern Ziel ist, einen praxisorientierten Leitfaden («How-to-Guide») zu entwickeln und breit zu kommunizieren, um die Mitarbeitenden

zu motivieren und zu befähigen, in ihrem jeweiligen Bereich eigenständig eine Kunststoffsammlung ins Leben zu rufen. Vorbild sind die dezentralen Kunststoffsammlungen in den Abteilungen Kardiologie und Nephrologie, die auf Initiative dortiger Mitarbeitender entstanden sind. In der Nephrologie werden so zum Beispiel seit April 2019 die Behälter eines Produktes, das bei der Dialyse zum Einsatz kommt, dem Lieferanten zurückgegeben. Dadurch wurden im Jahr 2020 1'080 Kanister oder 324 kg Kunststoff recycelt statt in der Kehrlichtverbrennungsanlage verbrannt.

Ausbau der Wasserspender

Seit 2016 wird das Universitätsspital Basel sukzessive mit Wasserspendern ausgestattet, um eine umweltfreundliche Alternative zum Flaschenwasser zu bieten und den Verbrauch von Mineralwasser in PET-Flaschen zurückzudrängen. Im Jahr 2020 wurden 9 zusätzliche Geräte installiert, sodass unseren Mitarbeitenden und Patientinnen und Patienten nun insgesamt 171 Wasserspender zur Verfügung stehen. Diese leitungsgebundenen Wasserspender verwandeln Leitungswasser in hochwertiges Mineralwasser, das strengen Hygieneanforderungen entspricht. Je nach

Wasserspender typ ist es in verschiedenen Temperaturen verfügbar und kann mit Kohlensäure versetzt werden. Dass dieses Angebot Wirkung zeigt, beweisen die Einkaufsmengen von Mineralwasser in PET-Flaschen, die im Jahr 2020 erfreulicherweise gegenüber 2019 abgenommen haben. Geht man davon aus, dass ein Liter Mineralwasser in einer PET-Einwegflasche rund 0.3 Liter Erdöl⁹ beansprucht (Material, Abfüllung, Kühlung, Transport), dann wurden 2020 im Vergleich zu 2019 19'555 Liter Erdöl eingespart.

Bessere Dosierung von Reinigungsmitteln

Eine bessere Dosierung von Reinigungsmitteln für die Desinfektion hilft, diese sparsamer zu verwenden und dadurch einerseits Reinigungsmittelrückstände im Abwasser zu verringern, andererseits den Verbrauch von Reinigungsmitteln und damit den Verpackungsabfall zu reduzieren. Im Jahr 2020 wurden zwei zusätzliche Dosieranlagen für Reinigungsmittel installiert, sodass es im Universitätsspital Basel nun insgesamt rund 40 Dosieranlagen gibt. Neben den erwähnten Umweltvorteilen sind die Anlagen nutzbringend für das Reinigungspersonal: die Arbeitswege verkürzen sich und das Unfallrisiko durch das ätzende Produkt wird vermindert. Dies ist ein willkommener Effekt, da durch COVID-19 die Isolationsreinigungen deutlich zugenommen haben.



⁹ BAFU-Studie «Ent-Sorgen? Abfall in der Schweiz illustriert», S. 30.



Nachhaltigkeit ist Schnee von morgen. Gemeinsam im täglichen Tun können wir viel bewegen. Deshalb engagiere ich mich in der Umweltkommission des USB.

Prof. Dr. Stefan Osswald, Chefarzt Kardiologie



Entsorgungskonzept des Universitätsspitals Basel

Das Abfallmanagement in Spitälern ist eine vielschichtige Aufgabe, da es die sichere Entsorgung von rund 100 verschiedenen Abfallarten, darunter Abfälle mit Kontaminationsgefahr, Abfälle mit Verletzungsgefahr, Altmedikamente oder radioaktiv kontaminierte Abfälle umfasst. Die gesetzeskonforme und sichere Abfallentsorgung wird am Universitätsspital Basel durch den Umwelt- und Gefahrstoffbeauftragten Urs Gruber verantwortet. Er überwacht die Abfallentsorgung und führt interne Schulungen und Beratungen durch.

Ein umfassendes Entsorgungskonzept, das über das Intranet zugänglich ist, regelt den Ablauf der Abfallentsorgung. Grundsätzlich sollen Abfälle soweit möglich vermieden werden. Fällt Abfall an, so ist der Mitarbeitende, welcher den Abfall verursacht, für dessen gesetzeskonforme Deklaration und die korrekte Durchführung des Entsorgungsprozesses verantwortlich. Das Entsorgungskonzept bietet Orientierung mit detailliert beschriebenen Entsorgungsrichtlinien für jede Abfallart. Wenn bei bestimmten Abfällen dennoch Unklarheit über die korrekte Entsorgung besteht, kann in Rücksprache mit dem Umweltbeauftragten der spezielle Entsorgungsweg definiert werden.

Tabelle 11: Roadmap Umweltschutz 2021: Abfall & Recycling

Ziel	Massnahmen
Abfall wird nach Möglichkeit vermieden. Wir orientieren uns an dem Prinzip «Vermeiden vor Vermindern vor Verwerten».	<p>Entwicklung eines «praxisorientierten How-to-Guide der Kunststoffsammlung für alle Mitarbeitenden» inklusive dessen breiter Kommunikation.</p> <p>Etablierung Kunststoffsammlung in 1–2 weiteren Bereichen analog Kardiologie und Nephrologie.</p> <p>Digitalisierung/ Automatisierung von Prozessen im Ressort Personal zur Einsparung von Papier.</p> <p>Optimierung des medizinischen Verbrauchsmaterials (OP-Besteck) auf Basis der Erkenntnisse der Ökobilanz.</p>

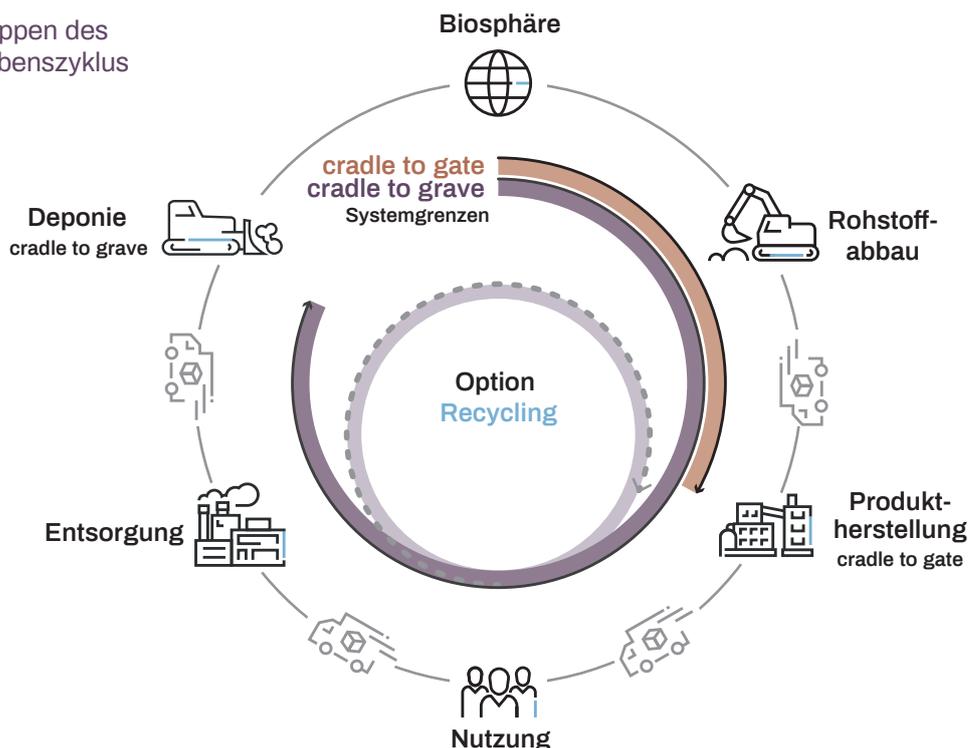
Beschaffung

Laut Umweltatlas Lieferketten Schweiz¹⁰ fällt ein Grossteil der Umweltbelastungen der Schweizer Gesundheitsbranche in der Lieferkette, also bei den vorgelagerten Zulieferern oder der Rohstoffgewinnung, an. Eine Weiterentwicklung der Beschaffung in Richtung Nachhaltigkeit birgt somit ein enormes Potenzial für Umweltschutz und faire Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2020 haben wir erste Schritte in Richtung einer nachhaltigeren Beschaffung unternommen, konnten aber angesichts der enormen Herausforderungen für das Beschaffungswesen aufgrund der Corona-Pandemie die Roadmap Umweltschutz 2020 im Zielfeld Beschaffung nur teilweise umsetzen. Ein wesentliches Thema sind die Abfallmengen, die durch die Nutzung von Einwegmaterialien wie Operationsinstrumente und -bekleidung entstehen. Die Einkaufsmengen ausgewählter Materialien machen deutlich: Pro Jahr werden tausende Einweg-Scheren und Einweg-Kleidungsstücke eingekauft und nach der Nutzung gleich wieder entsorgt (siehe Tabelle 12). Um in Zukunft bei der Wahl zwischen Einweg- und Mehrwegmaterialien eine fundierte Entscheidung unter Berücksichtigung von Umweltaspekten treffen zu können, war für 2020 die Erstellung von zwei Ökobilanzen in den Kategorien Operationsinstrumente und Bekleidung geplant gewesen. Die Ökobilanz für Operationsinstrumente (Schere, Pinzette, Klemme) ist nun in Arbeit. Externe Experten wurden mit der Erstel-

lung beauftragt und analysieren und vergleichen den gesamten Lebenszyklus von spezifischen Einweg- und Mehrweg-Operationsinstrumenten, die im Spitalbetrieb verwendet werden. Von Seiten des Universitätsspital Basel waren der Einkauf, die Logistik und die Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte involviert, um möglichst detaillierte Daten und Schätzungen aus dem Betrieb zur Verfügung zu stellen. Es wurden Angaben wie das Gewicht und die Art des Stahls, die Herkunft der Instrumente, die Anzahl der Nutzungen von Mehrweg-Instrumenten und Informationen zur Aufbereitung (Sterilisation) und Entsorgung gesammelt. Für die Berechnung der Umweltauswirkungen werden die Herstellung des Stahls, die Transportwege in der gesamten Wertschöpfungskette, Verpackungen, Aufbereitung, Reparatur, Entsorgung und Recycling mit Stahlrückgewinnung berücksichtigt. Das Ergebnis liegt zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht abschliessend vor. Sobald es eingegangen ist, werden wir uns damit auseinandersetzen und Handlungsoptionen evaluieren. Zudem sollen dieses Jahr Ökobilanzen für weitere Materialkategorien erstellt werden.



Abb. 11: Etappen des Produkte-Lebenszyklus



¹⁰ Alig M., Frischknecht R., Nathani C., Hellmüller P., Stolz P. 2019: Umweltatlas Lieferketten Schweiz. Treeze Ltd. & Rütter Sococo AG, Uster & Rüslikon.

Tabelle 12: Einkaufsmengen (Stückzahl) ausgewählter Einweg-Materialien 2017 – 2020

	2017	2018	2019	2020
Einweg-Schere Chirurgie*	81'600	88'200	98'000	81'600
OP Hose blau, alle Grössen*	93'072	106'896	97'248	78'240
OP T-Shirt/Hemd blau, alle Grössen*	115'444	129'600	119'424	95'045

* Die Mengen gelten für das USB-Hauptareal, das UKBB sowie alle USB-Aussenstellen.

Ein weiteres beschaffungsrelevantes Projekt stellte die Prüfung des Einsatzes von ökologischen Reinigungsmitteln dar. Im November 2020 wurde ein zu 100% biologisch abbaubarer Glasreiniger mit pflanzlichen Wirkstoffen getestet. Nach sehr positiven Rückmeldungen zum getesteten Produkt wurde dieses im Dezember 2020 ins Sortiment aufgenommen und ersetzt nun das bis anhin eingesetzte alkoholhaltige Produkt vollumfänglich. Weitere umweltverträgliche Reinigungsprodukte werden dieses Jahr getestet.

Die Einführung von Umweltvorgaben für Einkäuferinnen und Einkäufer konnte aufgrund der bereits erwähnten substanziellen Mehrbelastung des Einkaufs durch die Corona-Pandemie im vergangenen Jahr noch nicht abgeschlossen werden, wird aber um die soziale Dimension erweitert in die Roadmap Umweltschutz 2021 übernommen.



Mich stört seit Jahren, dass etwas so Banales wie das Legen eines venösen Zugangs mit einer Handvoll Abfall verbunden ist. Der OP hat Einiges an komplexen Umweltfragen zu bieten: Vom erwähnten Abfall über die Fragen zu Wegwerfmaterial versus wiederverwertbarem Material bis zu der Freisetzung von schädlichen Gasen in die Atmosphäre. Hier würde ich gerne helfen, inhaltlich sinnvolle Konzepte zu erarbeiten und umzusetzen.



Prof. Dr. Luzius Steiner, Chefarzt Anästhesiologie, Mitglied der Umweltkommission

Tabelle 13: Roadmap Umweltschutz 2021: Beschaffung

Ziel	Massnahmen
Das Thema Ökologie wird stärker in der Beschaffung berücksichtigt. Ökologische Kriterien werden systematisch in der Beschaffung einbezogen.	Erstellung von Ökobilanzen als Entscheidungsgrundlage: Einweg-Haushaltsartikel (Becher, Besteck); Evaluierung Mehrweglösung für take away.
	Etablierung von Beschaffungsrichtlinien, welche Nachhaltigkeitsaspekte systematisch integrieren.
	Reduzierung von Einweg-Verpackungen in Zusammenarbeit mit den Lieferanten.
	Möglichkeiten mit Lieferanten zur Optimierung der Anlieferung evaluieren.

SOZIALES



Wesentliche Themen Soziales

Nachdem im Jahr 2019 mit dem ersten Umweltbericht der Grundstein für eine transparente und vergleichbare Berichterstattung des Universitätsspitals Basel über die Umweltleistungen und -auswirkungen gelegt wurde, entschied die Spitalleitung, künftig die Berichterstattung auf soziale Themen auszuweiten und in einem Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Dieser neue Themenbereich orientiert sich wie der Umweltbericht am Prinzip der Wesentlichkeit der GRI Sustainability Reporting Standards.¹¹

Die Themen der sozialen Nachhaltigkeit wurden in einem dreistufigen Prozess ermittelt: Zunächst wurden im Rahmen eines Workshops mit Mitarbeitenden der verschiedenen Berufsgruppen Themen definiert, welche die Workshop-Teilnehmenden in Bezug auf die soziale Nachhaltigkeit des Universitätsspitals Basel als besonders relevant einschätzen.¹² Anschliessend wurden diese Themen von den Workshop-Teilnehmenden in Bezug auf ihre Wichtigkeit bewertet. In einem nächsten Schritt wurde dieses Themenset mittels Online-Umfrage von einer weiteren Gruppe von Mitarbeitenden

beurteilt. Auf diese Weise konnte die Sichtweise von weiteren internen Anspruchsgruppen integriert werden.

Abschliessend wurden von der Leitung HR, basierend auf den Ergebnissen aus dem Workshop und der Online-Umfrage, die Themen festgelegt, welche in den nächsten Jahren im Sozialteil des Nachhaltigkeitsberichtes behandelt werden:

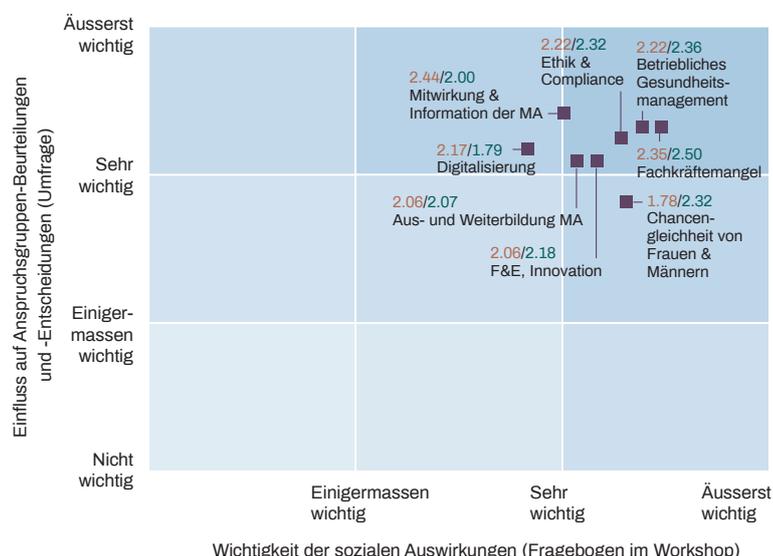
- Aus- und Weiterbildung
- Ethik und Compliance
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Fachkräftemangel
- Chancengleichheit
- Mitwirkung und Information der Mitarbeitenden

Die folgende Abbildung 12 gibt einen Überblick über die in der Wesentlichkeitsanalyse behandelten Themen und deren Bewertung.¹³

Natürgemäss besteht eine relativ starke Verflechtung der einzelnen Themen. Insbesondere der Fachkräftemangel ist ein «Querschnittsthema», welches in einigen der hier aufgeführten Themen eine wichtige Rolle spielt: Für die strategische Positionierung als attraktiver Arbeitgeber (und somit als Massnahme gegen den Fachkräftemangel) ist beispielsweise die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie der Chancengleichheit elementar.

Analog zur Roadmap Umweltschutz mit umweltbezogenen Zielen und Massnahmen wurde für die Sozialthemen eine «Roadmap Soziale Nachhaltigkeit» formuliert. Deren Ziele und Massnahmen orientieren sich an vorhandenen Strategien der für die jeweiligen Themen verantwortlichen Abteilungen.

Abb. 12: Wesentliche Themen Soziales



Skala:
 3 = äusserst wichtig
 2 = sehr wichtig
 1 = einigermassen wichtig
 0 = nicht sehr wichtig, überhaupt nicht wichtig

Zahlen in Braun:
 Mittelwert aus der Online-Umfrage, Stichprobengrösse 18.

Zahlen in Grün:
 Mittelwert aus dem Workshop-Fragebogen

11 Das Wesentlichkeitsprinzip laut GRI 102: Allgemeine Angaben 2016, S. 35: «Anhand des Wesentlichkeitsprinzips werden wesentliche Themen auf der Grundlage der folgenden zwei Dimensionen identifiziert:
 – die Bedeutsamkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Organisation;
 – ihr erheblicher Einfluss auf die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder.»
 12 Als Grundlage für die Einschätzung dienten Informationen zu aktuellen Entwicklungen im Gesundheitswesen, gesellschaftlichen Trends, die Eignerstrategie und das Leitbild des Universitätsspitals Basel sowie die 17 Nachhaltigkeitsziele der UN (Sustainable Development Goals).
 13 Folgende Themen wurden auch diskutiert, sind jedoch nicht Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichtes: Patientenzufriedenheit, strategische Positionierung, organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit.

Aus- und Weiterbildung

Um dem hohen fachlichen Anspruch gerecht zu werden, den wir als Universitäts- und Zentrums-spital haben, benötigen wir in allen Bereichen qualifizierte und engagierte Mitarbeitende. Deshalb bilden wir Nachwuchs in verschiedensten medizinischen und nicht-medizinischen Berufsfeldern aus und bieten unseren Mitarbeitenden vielfältige attraktive Weiter- und Fortbildungen sowie zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten «on the job». Im ärztlichen Bereich bieten wir 34 der insgesamt 44 Facharztweiterbildungen des Schweizerischen Instituts für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF) der FMH¹⁴ an, die die grossen Fachgebiete der klinischen und nicht klinischen Medizin repräsentieren. Damit sind wir der wichtigste Anbieter und Partner für ärztliche Weiterbildung in der Region Nordwestschweiz. Neben der Facharztausbildung bieten wir 26 verschiedene

Ausbildungsberufe an und ermöglichen dadurch Lernenden, Studierenden und Hochschulabsolvierenden spannende Zukunftsperspektiven (siehe Abbildung 13).

Mit unseren umfangreichen Weiterbildungsprogrammen sowie unserer Personal- und Führungsentwicklung schaffen wir die Grundlage dafür, dass unsere Mitarbeitenden die anspruchsvollen Aufgaben im sehr dynamischen universitären Umfeld jeden Tag auf hohem Niveau erfüllen und sich fachlich weiterentwickeln können.

Wir wirken mit unseren Aus- und Weiterbildungsprogrammen dem Fachkräftemangel entgegen und leisten nicht zuletzt einen wertvollen Beitrag zu Bildung und Innovation im Gesundheitswesen in der Schweiz.

Ausbildungsstandard Lerninsel

Die «Lerninsel»-Ausbildungsinfrastruktur für die Pflegeausbildung wurde vom Universitätsspital Basel bereits vor 20 Jahren im Gesundheits- und Pflegebereich der Schweiz eingeführt. Lerninseln sind Lernorte auf der Station, wo sich jeweils acht bis zehn Auszubildende mit ihren Berufsbildenden treffen, Fälle besprechen, reflektieren, lernen. Sie wurden auf insgesamt 30 Pflegestationen eingerichtet, in denen die gesamte fachpraktische Ausbildung stattfindet. Die Verbindung von informellen und formellen Lernmethoden, vermittelt von berufspädagogisch ausgebildeten Fachkräften aus der jeweiligen Betriebsabteilung, fördert die Berufskompetenz der Auszubildenden auf unterschiedlichen Ebenen. Mit der Lerninsel können gezielte Lernsequenzen in den Tagesablauf, ausgerichtet auf die optimale Patientenversorgung, integriert werden. Didaktisch grundlegend ist dabei immer das Lernen im laufenden Arbeitsprozess und die Förderung von Selbstständigkeit und Reflexionskompetenz.



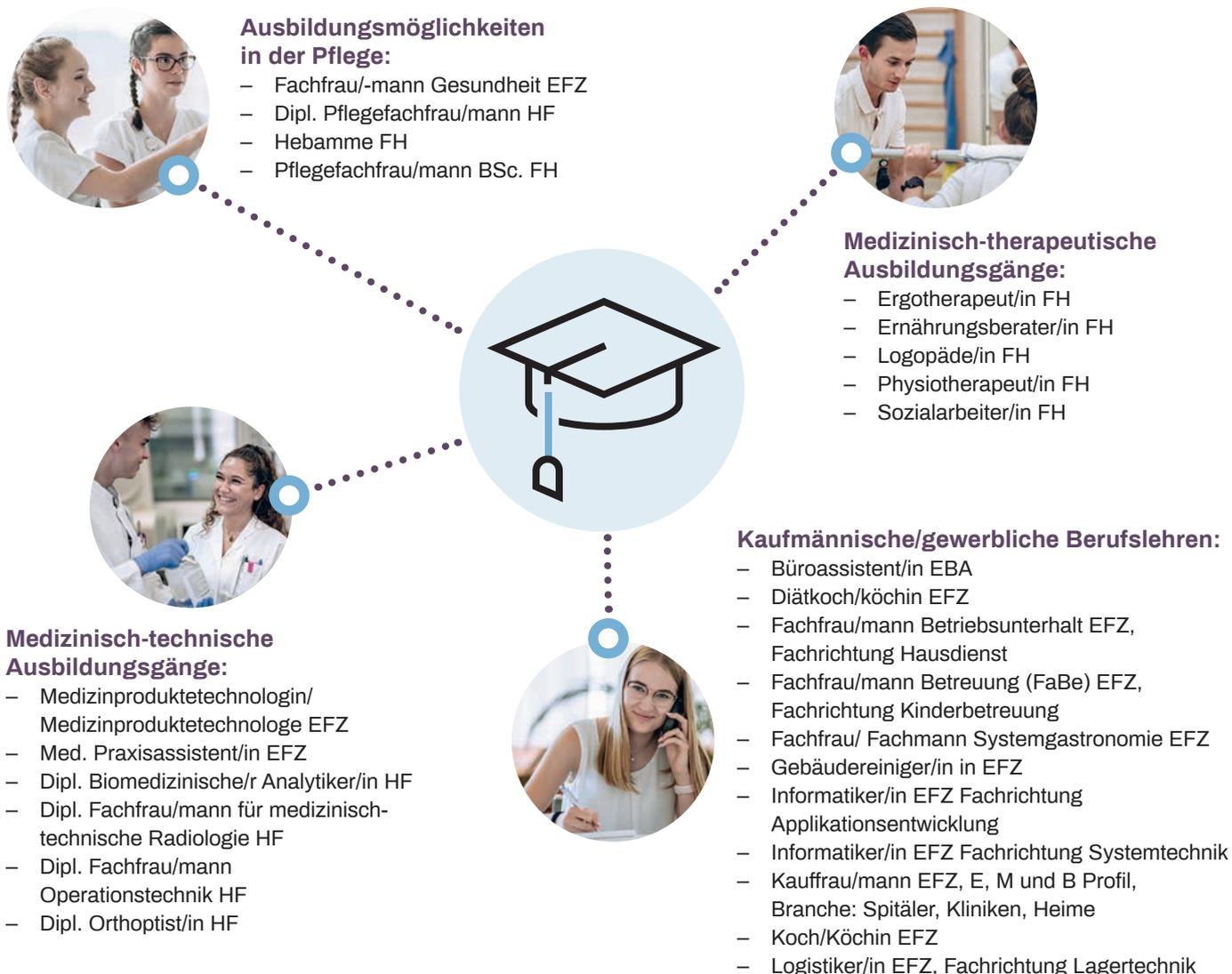
Weiterbildungsprogramm Personal- und Führungsentwicklung

Selbstmanagement und Sozialkompetenz, Methodenkompetenz, Patientensicherheit, Lean-Arbeitsweisen sowie Leadership- und Management-Skills werden in verschiedenen internen Kursen fortlaufend vermittelt. Darüber hinaus bieten wir zertifizierte Abschlüsse und Schulungen zur Berufsbildung an. Alle Kurse sind für Mitarbeitende grundsätzlich kostenlos.

Des Weiteren bieten wir Mitarbeitenden aller Berufsgruppen auf Kaderstufe die Möglichkeit, durch eine Teilnahme am europäischen Spitalaustauschprogramm «hope» für vier Wochen spannende Erfahrungen in einem europäischen Gastspital zu sammeln. Spitäler in 30 verschiedenen europäischen Ländern stehen zur Auswahl.

¹⁴ Berufsverband der Schweizerischen Ärztinnen und Ärzte

Abb. 13: Ausbildungen am Universitätsspital Basel



Entwicklungsmöglichkeiten in der Pflege

Unser Karrieremodell «Fachentwicklung Pflege» zeigt die Möglichkeiten zur fachlichen Entwicklung in der Pflege innerhalb des Universitätsspitals Basel (siehe Abb. 14). Alternativ können sich Pflegefachpersonen im Pflege-Managementbereich weiterentwickeln oder sich als Berufsbildnerin oder Berufsbildner qualifizieren und Wissen und Erfahrungen an Auszubildende weitergeben.

Wir fördern Mitarbeitende in der Pflege mit gezielter Weiterbildung, durch welche sie ihre Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz gleichermassen sichern und ausbauen können.

Mit weiterführenden Berufsbildungsangeboten und Fachstudiengängen bieten wir auf jeder Stufe Möglichkeiten zur Weiterentwicklung an. Für Pflegefachpersonen mit Master of Nursing Science ist eine klinische oder eine wissenschaftliche Karriere möglich.

Ein breites Angebot an Fortbildungen gibt Pflegemitarbeitenden die Möglichkeit, sich parallel zur Arbeit zu aktuellen Themen weiterzubilden. Die Themen reichen von der «personenzentrierten Pflege in der Onkologie» über «Grundlagen der Ethik im Klinikalltag» bis zur «Palliative Care».

Abb. 14: Karrieremodell Fachentwicklung Pflege

Praxisentwicklung am Universitätsspital –
ein strategisches Ziel zur effizienten und effektiven patientenorientierten Versorgung

Zentrale Aspekte:

- Kenntnisse und Fähigkeiten entwickeln
- Kultur und Kontext verändern
- Vorgehensweisen systematisieren
- Nachhaltigkeit sichern
- Veränderungen wirksam begleiten

Karriere Diplompflege	Dipl. Pflegefachperson	Pflegefachverantwortliche	Advanced Practice Nurse	Bereichsverantwortliche	Leitung Praxisentwicklung Pflege
Das USB-Karrieremodell «Fachentwicklung Pflege» dient der Erfassung des Bedarfs, der Standardisierung der im Betrieb zu besetzenden Funktionen und der damit verbundenen klinischen und akademischen Anforderungen. Wir unterstützen die bedarfsgerechte Praxisentwicklung durch zielgerichtete Investitionen in das Potential unserer Pflegefachpersonen.	Identifiziert den Bedarf für eine patientenorientierte Weiterentwicklung ihrer Pflegepraxis. Bringt die Innovationen zum Patienten.	Unterstützt Pflegefachpersonen in Fragen des Praxisalltags. Setzt evidenzbasierte Interventionen um Arbeitet mit bei der Entwicklung von praxisrelevanten Themen	Investiert in das Krankheitsmanagement definierter Patientengruppen Erweitert ihre Kompetenzen und gewährleistet eine patientenorientierte Versorgung in Kooperation mit dem interdisziplinären Team	Führt, unterstützt und überwacht die Umsetzung der Pflegefachthemen gemäss der Bereichsstrategie. Ist vernetzt mit der Abteilung Praxisentwicklung, dem Institut für Pflegewissenschaft sowie internen und externen Partnern	Steuert die Praxisentwicklung gemäss den strategischen Zielen. Arbeitet eng mit den Bereichsfachverantwortlichen und dem Pflegemanagement zusammen. Ist intern und vernetzt.
	...trägt Verantwortung für pflegerische Themen ...vertieft sich in ihrem Fachthema und bildet sich weiter ...hat einen differenzierten Blick auf die Patientensituation ...ist aktiv in der Reflexion und erkennt Stärken/Schwächen	...ist nah am Team ...unterstützt Pflegende in vielen Themen ...sucht und findet Lösungen im Sinne des Patienten ...fördert das pflegerische Selbstbewusstsein ...zeigt Leadership im Umsetzen der Praxisentwicklungs-Strategie	...ist in einem klinischen Feld tätig ...stellt ihr Wissen auf allen Ebenen nutzbringend zur Verfügung ...bringt die pflegerische Sicht von Patientensituationen in interdisziplinären Besprechungen in gemeinsam zugänglicher Sprache gezielt und fundiert ein	...führt die Pflegefachverantwortlichen des Bereichs und sorgt für direkten Kontakt zum klinischen Feld ...unterstützt die klinische Nachhaltigkeit der Programme und Projekte ...vernetzt Fachthemen und Programme und arbeitet aktiv mit an bereichsübergreifenden Fachthemen	...kennt die Anliegen der Praxis und ist aufmerksam gegenüber Entwicklungen ...unterstützt und befähigt ihre Mitarbeitenden und Kolleginnen zur erfolgreichen Praxisentwicklung ...inspiriert sich inhaltlich und methodisch im Austausch mit Praxisentwicklern national und international

Tabelle 14: Roadmap Soziale Nachhaltigkeit 2021: Aus- und Weiterbildung

Ziel	Massnahmen
Die Zahl der Aus- und Weiterbildungsstellen in den Pflegeberufen wurde deutlich erhöht, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.	Erhöhung der Anzahl AbsolventInnen in den Ausbildungsgängen Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ, Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF und Pflegefachfrau/-mann BSc. FH Erhöhung der Anzahl AbsolventInnen in den Nachdiplomstudiengängen, insbesondere HF Intensiv- und Überwachungspflege (IMC).

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Eine sichere, funktionale und attraktive Arbeitsumgebung ist ein wesentlicher Aspekt unserer sozialen Nachhaltigkeit. Mit den Massnahmen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz sowie den Angeboten zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden (Überblick siehe Abbildung 15) leisten wir einen wichtigen Beitrag für die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Seit Januar 2019 koordiniert die Abteilung HR Services eine interdisziplinäre Steuergruppe, die ausgehend von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und aktuellen Gesundheitsthemen im Unternehmen Schwerpunkte für eine zielgerichtete Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements festlegt.

Das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist in der Schweiz gesetzlich breit abgestützt. Es basiert auf dem Arbeitsgesetz, dem Produktsicherheitsgesetz, dem Unfallversicherungsgesetz sowie Artikel 328 des Obligationenrechts. Das Universitätsspital Basel ist Mitglied

der H+ Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und nutzt deren Instrumente wie Checklisten, Software und Weiterbildungen für die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen. Sämtliche Mitarbeitende des Universitätsspitals Basel werden von diesem Managementsystem abgedeckt.

Der Leiter Prävention koordiniert 132 Kontaktpersonen Arbeitssicherheit (KOPAS). Diese sind für die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zuständig. Das heisst, dass sie unter anderem Sicherheitsstandards implementieren (beispielsweise durch die Beschaffung von Schutzausrüstungen), Gefährdungsermittlungen und Risikobeurteilungen durchführen und Mitarbeitende instruieren (zum Beispiel über das Verhalten bei Notfällen). Die KOPAS werden regelmässig aus- und weitergebildet. Ausserdem existiert ein Brandschutzgremium, das einmal pro Monat tagt. Unsere Mitarbeitenden besuchen auf regelmässiger Basis obligatorische Feuerlöschübungen.

Abb. 15: Elemente unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Kontaktpersonen Arbeitssicherheit (KOPAS)
- Personalarztdienst (Impfkampagnen, Eintrittsuntersuchungen, medizinische Beratungen bei gesundheitlichen Problemen)
- Spitalhygiene
- Betriebsergonomie

Betriebliche Gesundheitsförderung

- Sozialberatung bei privaten und beruflichen Problemen durch die Firma Movis
- Kursangebot zum Umgang mit beruflichen Belastungen
- Sport- und Entspannungsangebote
- Präventionsprogramm «Rauchfrei durch die Ausbildung»
- Psychosoziales Corona Care Team (PCCT)

Anwesenheits- und Absenzenmanagement

- Care Management
- Kennzahlen-Cockpit für Führungspersonen und HR

Bleibt clever – Rauchfrei durch die Ausbildung

Rauchen schadet der Gesundheit. Die Ausbildungszeit ist für Jugendliche zentral in punkto Rauchfreiheit, da die meisten Jugendlichen, die nicht rauchen, später auch nicht damit anfangen werden. Deswegen lancierten wir zum Lehrbeginn 2020 eine Rauchfrei-Kampagne für Auszubildende. Zum Start der Ausbildung besuchen die Auszubildenden eine obligatorische Informationsveranstaltung zum Thema «Tabak und Sucht». Anschliessend können sie einen

freiwilligen Vertrag zur Rauchfreiheit während der Lehrzeit unterzeichnen. Bleiben sie über die Lehre hinweg erwiesenermassen (anhand von halbjährlichen Selbstdeklarationen und CO₂-Tests) rauchfrei, erhalten sie Belohnungen in Form eines halbjährlichen Gutscheins für Sportveranstaltungen, Fitness, Wellness oder Kosmetik sowie im letzten Lehrjahr zwei Jokertage (zusätzliche freie Tage).

Betriebsergonomie

Die Betriebsergonomie unterstützt die Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch individuelle Arbeitsplatzabklärungen. Dabei werden die Arbeitsmittel und Umgebungsfaktoren immer mit berücksichtigt. Durch persönliche Anleitungen zu ergonomischem Bewegungsverhalten lernen die Mitarbeitenden, Fehlhaltungen und Überbelastungen langfristig zu vermeiden. Das Angebot der Betriebsergonomie wird rege genutzt. Im Jahr 2020 gab es 170 Anfragen, zum einen durch einzelne Mitarbeitende, die ein individuelles Coaching am Arbeitsplatz verlangten, zum anderen durch Führungsverantwortliche kleinerer Teams, die Verbesserungen der

Arbeitsumgebung oder Schulungen zu Themen der Ergonomie wünschten. Wiederkehrende Themen sind die Nachfrage nach höhenverstellbaren Tischen für die Arbeit am PC, Platzmangel, Lärmbelastung in Grossraumbüros oder Hitzebelastung im Sommer.

Bei Um- oder Neubauten kümmert sich die Betriebsergonomie aktiv um die Arbeitsplatzgestaltung und die Berücksichtigung der verschiedenen Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Dabei steht sie in regelmässigem Austausch mit dem Personalarzt und dem Sicherheitsbeauftragten.

Kostenlose Sport- und Entspannungsangebote für Mitarbeitende

Yoga, Pilates, Fitnessboxen und Zumba-Kurse werden an fünf Arbeitstagen in der Woche für Mitarbeitende angeboten. Zusätzlich bietet der USB-Trainingsraum diverse Kraft- und Fitnessgeräte. Auch erhalten Mitarbeitende Vergünstigungen in verschiedenen Basler Fitnessstudios. Der Sportclub Universitätsspital Basel (SCUB) steht allen mit weiteren Sportarten wie Volleyball, Fussball und Squash offen.

Für Entspannung sorgen Qi-Gong/Tai-Chi und Meditationskurse, vergünstigte Massagen für Mitarbeitende sowie diverse Orte der Entspannung in und um das Universitätsspital.



Psychosoziales Corona Care Team (PCCT)

Neben medizinischen und organisatorischen Herausforderungen durch COVID-19 belastet die Pandemie auch die Psyche unserer Mitarbeitenden, der Patientinnen und Patienten sowie der Angehörigen. Deswegen wurde innert kürzester Zeit nach Ausbruch der Pandemie ein interdisziplinäres psychosoziales Corona Care Team (PCCT) geschaffen, bestehend aus Mitarbeitenden der Psychosomatik, Spital-

seelsorge, Praxisentwicklung Pflege, Palliative Care und der Personal- und Führungsentwicklung. Seit Mitte März 2020 bietet es seine Dienstleistungen rund um die Uhr an. In der Zeit bis zum 1. Mai führte das PCCT etwa 150 Interventionen durch. Diese reichten von Sterbebegleitungen über Unterstützung der Angehörigen bis hin zu Interventionen in betroffenen Teams auf den Abteilungen.

Tabelle 15: Roadmap Soziale Nachhaltigkeit 2021: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ziel	Massnahmen
Es sind optimale Voraussetzungen geschaffen, damit unsere Mitarbeitenden in einem gesunden und sicheren Arbeitsumfeld arbeiten können.	<p>Entwicklung eines digitalen «Gesundheitskiosks» im Intranet, um den Mitarbeitenden alle Informationen rund um das Thema Gesundheit gebündelt zur Verfügung stellen zu können.</p> <p>Entwicklung einer Toolbox (Analysetool, Leistungskatalog) rund um das Thema Belastung, die Führungspersonen und Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird.</p> <p>Entwicklung von Instrumenten und Beratungen für Führungskräfte zum Thema Arbeitszeitmodelle und flexibles Arbeiten.</p> <p>Initiierung eines Pilotprojektes zur Prozessoptimierung «Arztzeugnis».</p>

Chancengleichheit

Die Führung des Universitätsspitals Basel setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Für eine gendergerechte Nachwuchsförderung werden die strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen laufend weiterentwickelt und diverse Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Personalrekrutierung und der Personalentwicklung erarbeitet und umgesetzt. Dies sorgt nicht nur für vielfältige und produktive Teams auf allen Funktionsebenen, sondern stellt auch einen wichtigen Hebel gegen den Fachkräftemangel in der Gesundheitsbranche dar.

Ärztinnen, «deren akademische Karrieren oft mit Auslandsaufenthalten oder Forschungsprojekten verbunden sind», so Raphaela Meier, Leiterin HR Strategieentwicklung, stehen beispielsweise Mentoringprogramme, Karriere- und Laufbahnberatungen sowie das antelope Karriereprogramm¹⁵ in Zusammenarbeit mit der Universität Basel zur Verfügung. Ausserdem erhalten sie Unterstützung durch unser umfangreiches Kinderbetreuungsangebot, das kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Das Phänomen der «leaky pipeline» beschreibt den mit dem Anstieg der Qualifizierungs- und Karrierestufen absinkenden Frauenanteil. Vielfältige Gründe können dazu führen, dass Frauen entlang

des Karrierewegs entweder nicht weiter aufsteigen oder aber ganz aus dem Berufsleben ausscheiden. Dies hängt eng zusammen mit gesellschaftlich bedingten Stereotypen bei Anstellungen und Beförderungentscheiden sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu meint Raphaela Meier: «Gendergerechte Nachwuchsförderung ist für uns ein Thema, das wir auf ganz verschiedenen Ebenen angehen müssen, da wir sehr unterschiedliche Berufsgruppen im Universitätsspital Basel haben. Die Herausforderungen der Familienfreundlichkeit zeigen sich vor allem im Kerngeschäft, bei Pflege und Ärzteschaft mit Schicht- und Präsenzbetrieb.» Teilzeitmodelle lassen sich dort bedingt durch die unregelmässigen Arbeitszeiten sowie bei Ärztinnen und Ärzten durch die Herausforderungen einer langjährigen Aus- und Weiterbildung schwieriger umsetzen.

Ein Hauptziel aktueller und künftiger Massnahmen des Universitätsspitals Basel – gemeinsam mit der Universität Basel – ist es deshalb, insbesondere Ärztinnen auf ihrem Weg in die höheren Kaderstufen strukturiert und gezielt zu unterstützen. In den Verwaltungsberufen sieht die Situation besser aus, doch auch dort gibt es ein gewisses Verbesserungspotenzial was den Anteil von Frauen betrifft, besonders im mittleren Kader und in spezifischen Berufsgruppen.

Tabelle 16: Frauenanteil je Kaderstufe (in %): Aktueller Stand 2020 und Zielwerte 2017 – 2029

Kaderstufe	2017	2024	2029	2020
Kaderärztinnen	37.1	45	50	41.1
Leitende Ärztinnen	15.4	27	35	16.3
Chefärztinnen*	8.5	12	25	9.1
Bereichs-/Ressortleitung	33.0	45	50	35.7
Spital-/Geschäftsleitung	16.7	35	45	33.3

Im Verwaltungsrat besteht ein Frauenanteil von 44%. (Stand 2021)

* Zielerreichung gemeinsam mit der Medizinischen Fakultät der Universität Basel.

Lohngleichheit von Frauen und Männern

Am Universitätsspital Basel besteht in keiner Berufsgruppe eine strukturelle Lohnungleichheit. Dies hat die Lohnvergleichsanalyse nach der Systematik des Eidg. Büros für Gleichstellung von Frau und Mann gezeigt, die wir 2017 bei allen festangestellten Mitarbeitenden (exklusive Lernenden, Praktikantinnen/Praktikanten und Aushilfen) durchgeführt haben. Die ermittelten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern lagen je nach Berufsgruppe zwischen 0.7 und

2.9 Prozent, also deutlich unter der vom Beschaffungswesen des Bundes angewandte Toleranzschwelle von 5 Prozent¹⁶, und sind der Restunsicherheit der Methode geschuldet.

Wir sehen uns durch dieses sehr gute Resultat in unseren Bemühungen um die Einhaltung der Lohngleichheit von Frau und Mann bestätigt. Wir verfolgen das Thema aufmerksam und werden 2021 die nächste Überprüfung durchführen.

¹⁵ <https://www.unibas.ch/de/Forschung/Graduate-Center/antelope.html>

¹⁶ Für die standardisierte Analyse von Lohnungleichheiten wurde eine Toleranzschwelle durch das Beschaffungswesen des Bundes festgelegt, welche weitere objektive Erklärungsfaktoren zu Lohnunterschieden, die in der Analyse nicht berücksichtigt werden, beinhaltet. Vgl. BASS Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (2004): Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes. Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen, S. III.

Tabelle 17: Anzahl der Mitarbeitenden nach Arbeitsverhältnis und Pensum je Geschlecht, 2017 – 2020

Arbeitsverhältnis	Arbeitsvertrag befristet		Arbeitsvertrag unbefristet		
	Jahr	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2017		954	1'839	1'234	3'192
2018		947	1'791	1'265	3'219
2019		956	1'741	1'289	3'293
2020		1'058	1'949	1'338	3'396
Pensum	Vollzeitbeschäftigung		Teilzeitbeschäftigung		
	Jahr	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2017		1'564	1'725	624	3'306
2018		1'564	1'697	648	3'313
2019		1'591	1'762	654	3'272
2020		1'648	1'819	748	3'526

Gezählt wurden alle USB-Mitarbeitenden inkl. Drittmittel, Ausbildung, Stundenlöhner jeweils zum Stichtag 31.12.

Tabelle 18: Daten zur Elternzeit, 2017 – 2020

Jahr	a) Anspruch auf Elternzeit		b) Elternzeit beansprucht		c) Rückkehrer nach Elternzeit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2017	1949	5031	93	189	93	170
2018	1982	5010	81	164	81	151
2019	1985	5034	84	142	84	125
2020	2099	5345	82	164	82	149

a) Anzahl Mitarbeitende, weiblich = alle Mitarbeiterinnen, inkl. Drittmittel und Auszubildende, männlich = alle Mitarbeiter ausser Drittmittelanstellung (Stichtag 31.12.)

b) Anzahl Mitarbeitende, welche den Elternurlaub beanspruchen

c) Anzahl Mitarbeitende, welche unmittelbar nach dem Elternurlaub zurückgekehrt sind

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen ist ein explizites Ziel des Universitätsspitals Basel. Wir unterstützen Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, stellen individuelle Beratungen für die Planung der Kinderbetreuung zur Verfügung und bauen diese Angebote stetig aus. Neben der internen KiTa «SpatzenNest» mit flexiblen und langen Öffnungszeiten gibt es Kooperationen mit ca. 40 Kitas in Basel und Umgebung, wobei alle von uns vermittelten Plätze einkommensabhängig

subventioniert werden. Dazu gibt es eine flexible Notfall-Kinderbetreuung für ungeplante Spät-, Pikett-, Nacht- und Wochenenddienste, die «FerienSpatz» Ferienbetreuung und eine Nanny-Vermittlung, «SpatzMobil» für die flexible Betreuung im Privathaushalt. Wir prüfen weitere Möglichkeiten, das Angebot noch stärker auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden (v.a. Schichtbetrieb) auszurichten, z.B. durch den Ausbau der flexiblen Belegung von Betreuungstagen sowie der flexiblen Betreuungszeiten.



Tabelle 19: Roadmap Soziale Nachhaltigkeit 2021: Chancengleichheit

Ziele	Massnahmen
Ein angemessenes Verhältnis der Geschlechter in den verschiedenen Berufsgruppen und auch in Kader- und Schlüsselpositionen ist erreicht.	Überprüfung der Nachfolgeplanung sowie Karrierepfade, insbesondere für die Zielfunktionen «Leitende Ärztinnen/Ärzte» sowie Kaderfunktionen. Entwicklung und Durchführung eines Förderprogramms für Assistenzärztinnen.
Es werden Anstellungsformen unterstützt, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen und Angebote zur Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt.	Prüfung und Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.
Die Lohnleichheit der Geschlechter ist sichergestellt.	Erneute Überprüfung der Lohnleichheit.
Führungspersonen werden gezielt auf das Thema Chancengleichheit sensibilisiert und befähigt, Aspekte der Chancengleichheit wahrzunehmen sowie diskriminierungsfreie Handlungsweisen zu entwickeln.	Sensibilisierung für unbewusste Diskriminierung.
Eine geschlechtergerechte Sprache wird praktiziert.	Zusammenarbeit mit der USB-Kommunikation.

Ethik und Compliance

Ein korrekter und fairer Umgang zwischen den Mitarbeitenden, aber auch gegenüber den Patienten und Patientinnen und anderen Anspruchsgruppen, ist essentiell für unsere Glaubwürdigkeit und für den Erfolg unseres Unternehmens. Als eine der wichtigsten Gesundheits-, Ausbildungs- und Forschungsinstitutionen unserer Region tragen wir in dieser Thematik eine hohe Verantwortung und nehmen eine Vorbildfunktion ein. Compliance-Risiken resultierend aus systematischem oder individuellem Fehlverhalten (Non-Compliance) gegen interne oder externe Normen können das Universitätsspital Basel kurz- und langfristig erheblichen Reputationsrisiken aussetzen. Um die Mitarbeitenden bei der Befolgung der gesetzlichen Vorschriften und internen Weisungen zu unterstützen, hat das Universitätsspital Basel einen für alle Mitarbeitenden verbindlichen Verhaltenskodex erlassen. Der Verhaltenskodex fordert nebst weiteren Themen vor allem ein regelkonformes Geschäftsverhalten, einen respektvollen Umgang, einen sorgsamen Umgang mit Geschäfts- und Berufsgeheimnissen, Qualität und Sicherheit bei der Patientenbehandlung, Integrität in der Forschung und Transparenz bei finanziellen Zuwendungen bzw. Offenlegung finanzieller Verbindungen. In einer obligatorischen Compliance-Schulung lernen alle Mitarbeitenden bei ihrem Eintritt in das Universitätsspital Basel den Verhaltenskodex kennen.

Vorgesetzte verfügen über eine besondere Sorgfaltspflicht und Vorbildfunktion, in dem sie sich mit den jeweiligen Anforderungen an Ethik und Compliance ihrer Mitarbeitenden vertraut machen und die Voraussetzungen für deren Einhaltung schaffen. In der Kaderausbildung wird Compliance als Führungsverantwortung vermittelt. Die regelmässige Kontrolle der Einhaltung der geltenden Regeln erfolgt ebenfalls über die jeweiligen Führungspersonen.

Die Compliance-Beauftragte berät bei Fragen und Anliegen von Gremien und Mitarbeitenden zu Compliance-Themen. Ihr stehen diverse Instrumente wie internes Monitoring, verschiedene Kommunikationsmassnahmen und Kontrollen zur Verfügung und sie sorgt kontinuierlich für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Ethik- und Compliance-Richtlinien. Über die ihr bekannten oder gemeldeten Compliance-Vorfälle berichtet sie zeitnah der Spitalleitung und dem Verwaltungsrat. Ausserdem erstellt sie regelmässig (i.d.R. jährlich) einen Gesamtbericht zum Stand der Umsetzung dieses Compliance-Programms. Die Berichterstattung über die Entwicklung der Compliance-Risiken ist Teil unseres Risikoberichts.

Auszug aus dem Fragebogen der Compliance-Schulung

«Wählen Sie im Nachfolgenden diejenigen Situationen aus, in denen ein Interessenkonflikt vorliegen könnte:

- a) Sie interviewen diverse Bewerber und Bewerberinnen für eine neue Stelle auf Ihrer Abteilung. Unter den Bewerberinnen befindet sich auch Ihre Cousine.
- b) Einer Ihrer Patienten ist ein ehemaliger Schulfreund von Ihnen.
- c) Für ein anstehendes IT-Projekt holen Sie diverse Offerten ein. Eine dieser Offerten kommt von einer Firma, deren CEO ein guter Freund von Ihnen ist.
- d) Sie arbeiten zusammen mit Ihrer besten Freundin auf der gleichen Abteilung.
- e) Sie engagieren sich neuerdings in Ihrer Freizeit ehrenamtlich in einem Verein. Diese Arbeit ist jedoch anspruchsvoller als erwartet und Sie merken, dass Ihre Arbeit am USB darunter leidet.»

Die Lösung finden Sie am Seitenende.¹⁷

¹⁷ Lösung: Bei a), c) und e) besteht ein Interessenkonflikt, entweder aufgrund verwandtschaftlicher bzw. freundschaftlicher Beziehungen oder aufgrund einer übermässigen Beanspruchung durch eine private Vereinbarkeit.



Die Compliance-Beauftragte besitzt ein umfassendes Auskunfts-, Zugangs- und Einsichtsrecht und kann, wenn nötig, Unterstützung von Facheinheiten anfordern. In ihrer komplexen Rolle wird die Compliance-Beauftragte durch das Compliance-Committee unterstützt, das sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts aus den Compliance-

Delegierten der Bereiche und der Ressorts sowie des Departements Klinische Forschung zusammensetzt und wesentlich zur Verankerung des Compliance-Managements beiträgt. Die Mitglieder des Compliance-Committees werden durch die Spitalleitung ernannt.

Verstösse gegen den Verhaltenskodex sowie gegen interne und externe Regelungen werden nicht geduldet. Bei Fällen von Non-Compliance stellt die Compliance-Beauftragte sicher, dass durch die Verantwortlichen notwendige Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden und deren Wirkung überprüft wird.

Das Universitätsspital Basel will ausserdem Mitarbeitenden, welche Kenntnis über einen möglichen Missstand im Betrieb erlangen, die Möglichkeit bieten, diesen intern zu melden, ohne dabei Nachteile befürchten zu müssen. Zu diesem Zweck wurde eine interne Whistleblowing-Meldestelle in der Compliance-Abteilung eingerichtet. Mitarbeitende können sich an diese Meldestelle wenden, wenn sie Zeugen von Regelverstößen durch Kolleginnen oder Kollegen wurden und die oder der Vorgesetzte nichts dagegen unternimmt, oder wenn sie einen Regelverstoss durch die Vorgesetzten/den Vorgesetzten beobachtet haben.

Tabelle 20 : Roadmap Soziale Nachhaltigkeit 2021: Ethik und Compliance

Ziel	Massnahme
Die Whistleblowing-Meldestelle ist im gesamten Universitätsspital Basel bekannt und in der Kultur gut verankert.	Beiträge im USB-weiten Newsletter

Mitwirkung und Information der Mitarbeitenden

Eine gute interne Kommunikation sowie Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden sind essentiell, um durch eine partnerschaftliche Dialog- und Verhandlungskultur die kollektive Intelligenz zum Wohle der Mitarbeitenden und des Unternehmens zu nutzen. Eine Unternehmenskultur, die durch interprofessionelle Wertschätzung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe geprägt ist, trägt entscheidend zur Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden bei und ist nicht zuletzt in Zeiten des Fachkräftemangels ein nicht zu unterschätzender Faktor.

Die Mitwirkung der Mitarbeitenden erfolgt am Universitätsspital Basel einerseits direkt, indem Führungspersonen aufgefordert sind, die kollektive Intelligenz und das Erfahrungswissen der Mitarbeitenden in ihren Entscheidungen miteinzubeziehen. Andererseits erfolgt sie indirekt durch die Personalkommission (Peko) als gewählte Vertretung des Personals und die zuständigen externen Personalverbände. Die externen Personalverbände (VPOD, SBK, VSAO, Syna, BAV¹⁸) stehen rund dreimal pro Jahr mit den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehenden Basler Spitälern (USB, UPK und UAFP¹⁹) im Austausch. In diesen sozialpartnerschaftlichen Gesprächen stehen vor allem Anstellungsbedingungen und Vergütungsthemen im Zentrum. Im Jahr 2020 standen – bedingt durch die Corona-Pandemie – Fragen zur Arbeitszeit generell, zur Kurzarbeit, zum Homeoffice sowie zum Umgang mit Mitarbeitenden, die Risikogruppen angehören, im Mittelpunkt.

Die Rolle der Personalkommission wurde im Jahr 2019 durch die Verabschiedung eines neuen Reglements entscheidend gestärkt. Das Ausmass des Mitwirkungsrechts sowie die Form der Mitwirkung sind nun für alle relevanten Themen genau definiert. Dies ist laut Prof. Dr. Frank Zimmermann, dem Co-Präsidenten der Personalkommission, ein deutlicher Fortschritt gegenüber dem vorherigen Reglement, das noch sehr allgemein gehalten war. So hat die Personalkommission beispielsweise bei Vergütungsfragen ein Mitsprache- und bei dem Mitarbeitenden-Beurteilungssystem ein Mitentscheidungsrecht. Vor allem bei Strategithemen, Infrastrukturfragen und auch beim Thema Umwelt wünscht sich die Personalkommission jedoch noch stärkere Mitwirkungsrechte und plant, dies mit der Spitalleitung zu diskutieren. Das neue Reglement

sowie der monatliche Austausch zwischen Peko-Präsidium und der HR-Leitung seien eine hilfreiche Basis für die gute Kommunikation zwischen den verschiedenen Parteien, so Prof. Dr. Frank Zimmermann – eine wichtige Voraussetzung, damit die Mitarbeitenden sich in ihren Anliegen gut vertreten fühlen.²⁰

Zur regelmässigen und zielgerichteten Information der Mitarbeitenden gibt es diverse Kommunikationskanäle wie beispielsweise Informationsveranstaltungen, Videobotschaften oder Intranet. Im Jahr 2020 stand die Kommunikation rund um COVID-19 im Vordergrund, aber auch die Strategie 2025 inklusive Leitbild und Werte sowie die «Reorganisation USB 2021+» waren wichtige Themen, welche die interne Kommunikation im Universitätsspital Basel dominierten.

Abb. 16: Prozentualer Anteil Mitarbeitende mit Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

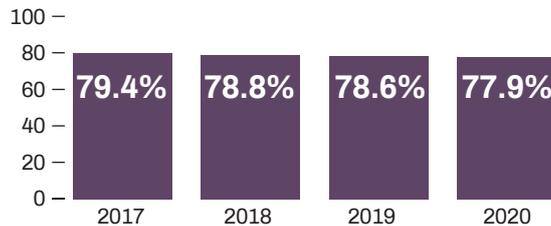
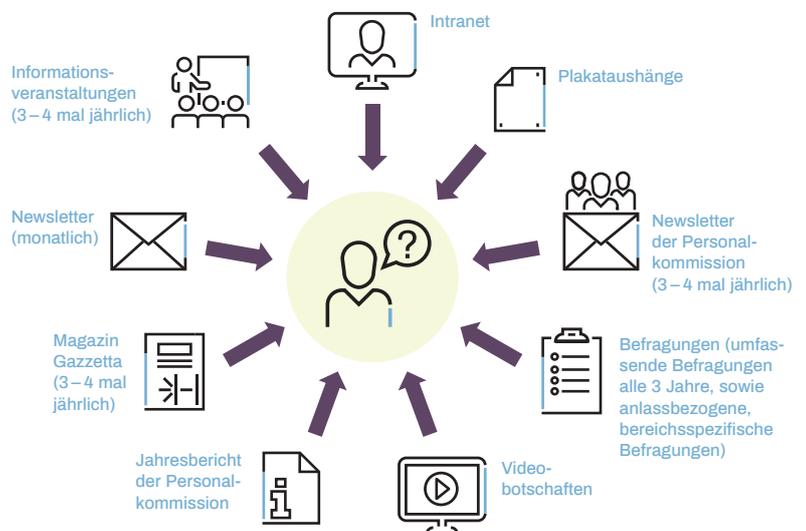


Abb. 17: Kommunikationskanäle zur Information der Mitarbeitenden



¹⁸ Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD), Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK), Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte/-innen beider Basel (VSAO), die Gewerkschaft Syna, Baselstädter Angestellten-Verband (BAV).
¹⁹ Universitätsspital Basel (USB), Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel (UPK), Universitäre Altersmedizin Felix Platter (AFP).
²⁰ Zusätzlich finden dreimal im Jahr Treffen mit dem HR und der Direktion sowie einmal im Jahr mit dem Verwaltungsrat statt.

Vor dem Hintergrund der anstehenden Transformation der Organisationsstruktur wurde im Sommer 2020 eine Mitarbeitendenbefragung (sog. Pulsbefragung) durchgeführt, um ein erstes Stimmungsbild zur Arbeitszufriedenheit zu erhalten. Die Reorganisation fordert das Universitätsspital Basel als Kollektiv, aber auch jede und jeden Einzelnen, da sich nicht nur Organisationsstrukturen und Prozesse ändern, sondern auch ein neues Führungsverständnis in Richtung Teamführung etabliert wird. Damit verbunden ist auch ein Kulturwandel, welcher die Zusammenarbeit sowie die

Möglichkeiten der Mitgestaltung ins Zentrum stellt und der Positionierung des USB als attraktiver Arbeitgeber – insbesondere auch bei jüngeren Generationen – dient.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden über den laufenden Veränderungsprozess informiert sind und die Hintergründe nachvollziehen können, wird im laufenden Jahr jedes Quartal eine weitere kurze Befragung durchgeführt (sog. Stimmungsbarmeter).

Drei Erkenntnisse aus der Mitarbeitenden-Befragung 2020

Die Zufriedenheit von Frauen und Teilzeitmitarbeitenden ist leicht geringer als jene von Männern und Vollzeitmitarbeitenden.

Als Stärken werden der fachliche Informationsaustausch, die Zusammenarbeit im Team und über Teamgrenzen hinweg, die Veränderungsbereitschaft sowie die faire Behandlung der Mitarbeitenden genannt.

Als Handlungsfelder werden Richtung und Ziele, Prozesse sowie das Feedback und die Förderung der Zusammenarbeit durch die direkte Führungskraft genannt.

Tabelle 21: Roadmap Soziale Nachhaltigkeit 2021: Mitwirkung und Information der Mitarbeitenden

Ziel	Massnahmen
Einbezug und adäquate Information der Mitarbeitenden insbesondere in Bezug auf die Reorganisation 2021+.	Durchführung weiterer Mitarbeitenden-Befragungen. Vor dem Hintergrund der Befragungsergebnisse Ableitung von Massnahmen im Zuge der Reorganisation.

Anhang

Ziele und Massnahmen Nachhaltigkeit 2021

Ziele	Massnahmen
1. Organisatorisches	
Nachhaltigkeit und Umwelt sind thematisch wie organisatorisch adäquat im Universitätsspital Basel verankert.	<p>Organisatorische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit im USB.</p> <p>Förderung und Befähigung von Green Teams.</p> <p>Evaluierung Mitgliedschaft USB bei «Healthcare-without-harm»/«Green and healthy hospitals».</p>
2. Sensibilisierung	
Die Mitarbeitenden werden konstant für Umweltthemen sensibilisiert.	<p>Konstante Information der Mitarbeitenden via mehrerer Kanäle.</p> <p>Einführung einer E-Learning-Plattform für Mitarbeitende zum Thema Umwelt.</p> <p>Umsetzung weiterer Kommunikationsmassnahmen zum Thema Ressourcen sparen im Alltag (z.B. «mehr Aktion – weniger Strom»).</p> <p>Format zu Umweltbildung durch/mit Personal- & Führungsentwicklung.</p>
3. Monitoring, Reporting, Kommunikation	
Umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung in Übereinstimmung mit GRI.	Analyse Gap von Berichterstattung «in Anlehnung an GRI» zu «in Übereinstimmung mit GRI».
4. Verpflegung	
Eine umweltfreundliche Verpflegung wird gefördert. Tierische Lebensmittel werden reduziert, der Anteil vegetarischer Mahlzeiten wird gesteigert.	<p>Planung für 2021 eventuell weiterer Ausbau der vegetarischen Möglichkeiten.</p> <p>Prüfung Erhöhung des Lebensmitteleinsatzes mit Bio-/IP Suisse-Label.</p>
5. Energie	
Die Energieeffizienz wird in den nächsten 10 Jahren um 8% erhöht.	<p>Fortführung Umsetzung der energietechnischen Massnahmen aus dem EnAW-Bericht (Energie-Agentur der Wirtschaft). Dies bedeutet in 2021 konkret:</p> <p>Es werden Entscheide herbeigeführt zu «Betriebserhalt Klimaanlage», «Umrüstung Leuchtmittel auf LED» und «Energieoptimierung Lüftungsanlagen».</p>
6. Beschaffung	
Das Thema Ökologie wird stärker in der Beschaffung berücksichtigt. Ökologische Kriterien werden systematisch in der Beschaffung einbezogen.	<p>Erstellung von Ökobilanzen als Entscheidungsgrundlage: Einweg-Haushaltsartikel (Becher, Besteck); Evaluierung Mehrweglösung für take away.</p> <p>Etablierung von Beschaffungsrichtlinien, welche Nachhaltigkeitsaspekte systematisch integrieren.</p> <p>Reduzierung von Einweg-Verpackungen in Zusammenarbeit mit den Lieferanten.</p> <p>Möglichkeiten mit Lieferanten zur Optimierung der Anlieferung evaluieren.</p>

Ziele	Massnahmen
7. Abfall & Recycling	
Abfall wird nach Möglichkeit vermieden. Wir orientieren uns an dem Prinzip «Vermeiden vor Vermindern vor Verwerten».	<p>Entwicklung eines «praxisorientierten How-to-Guide der Kunststoffsammlung für alle Mitarbeitenden» inklusive dessen breiter Kommunikation.</p> <p>Etablierung Kunststoffsammlung in 1–2 weiteren Bereichen analog Kardiologie und Nephrologie.</p> <p>Digitalisierung/Automatisierung von Prozessen im Ressort Personal zur Einsparung von Papier.</p> <p>Optimierung des medizinischen Verbrauchsmaterials (OP-Besteck) auf Basis der Erkenntnisse der in 2020 durchgeführten Ökobilanz.</p>
8. Infrastruktur	
Beim Neubau, Umbau oder Rückbau von Gebäuden und Infrastrukturen werden Ressourcenverbrauch und Bodennutzung minimiert. Umweltbelastungen wie Treibhausgas-Emissionen, Luftverschmutzung, Lärm, Hitze und Licht, Eingriffe in die Natur und Landschaft, Beeinflussung von Oberflächengewässern oder des Grundwassers werden möglichst verringert.	<p>In 2021 werden Entscheide bezüglich ökologischer Zertifizierung der Neubauten herbeigeführt.</p> <p>Die Fenster im Klinikum 1 werden ausgetauscht.</p>
9. Mobilität	
Der durch beruflich bedingte Mobilität der Mitarbeitenden verursachte CO ₂ -Ausstoss wird reduziert.	Umsetzung der Vorgabe in der Eignerstrategie, welche abstützend auf den Regierungsratsbeschluss vom 20.06.2020 besagt, dass Mitarbeitende bei Dienstreisen die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen sollen. Die Nutzung des Flugzeugs soll nur dann erfolgen, wenn das Reiseziel ausserhalb eines Radius von 1'000 Kilometern von Basel-Stadt liegt. Ausnahmen von dieser Regelung sind unter Berücksichtigung der unternehmerischen Aspekte restriktiv zu bewilligen.
10. Aus- und Weiterbildung	
Die Zahl der Aus- und Weiterbildungsstellen in den Pflegeberufen wurde deutlich erhöht, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.	<p>Erhöhung der Anzahl AbsolventInnen in den Ausbildungsgängen Fachfrau/mann Gesundheit EFZ, Dipl. Pflegefachfrau/mann HF und Pflegefachfrau/mann BSc. FH.</p> <p>Erhöhung der Anzahl AbsolventInnen in den Nachdiplomstudiengängen, insbesondere HF Intensiv- und Überwachungspflege (IMC).</p>
11. Betriebliches Gesundheitsmanagement	
Es sind optimale Voraussetzungen geschaffen, damit unsere Mitarbeitenden in einem gesunden und sicheren Arbeitsumfeld arbeiten können.	<p>Entwicklung eines digitalen «Gesundheitskiosks» im Intranet, um den Mitarbeitenden alle Informationen rund um das Thema Gesundheit gebündelt zur Verfügung stellen zu können.</p> <p>Entwicklung einer Toolbox (Analysetool, Leistungskatalog) rund um das Thema Belastung, die Führungspersonen und Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird.</p> <p>Entwicklung von Instrumenten und Beratungen für Führungskräfte zum Thema Arbeitszeitmodelle und flexibles Arbeiten.</p> <p>Initiierung eines Pilotprojektes zur Prozessoptimierung «Arztzeugnis».</p>

Ziele	Massnahmen
12. Chancengleichheit	
Ein angemessenes Verhältnis der Geschlechter in den verschiedenen Berufsgruppen und auch in Kader- und Schlüsselpositionen ist erreicht.	Überprüfung der Nachfolgeplanung sowie Karrierepfade, insbesondere für die Zielfunktionen «Leitende Ärztinnen/Ärzte» sowie Kaderfunktionen.
Entwicklung und Durchführung eines Förderprogramms für Assistenzärztinnen.	
Es werden Anstellungsformen unterstützt, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen und Angebote zur Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt.	Prüfung und Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.
Die Lohngleichheit der Geschlechter ist sichergestellt.	Erneute Überprüfung der Lohngleichheit.
Führungspersonen werden gezielt auf das Thema Chancengleichheit sensibilisiert und befähigt, Aspekte der Chancengleichheit wahrzunehmen sowie diskriminierungsfreie Handlungsweisen zu entwickeln.	Sensibilisierung für unbewusste Diskriminierung.
Eine geschlechtergerechte Sprache wird praktiziert.	Zusammenarbeit mit der USB-Kommunikation.
13. Ethik und Compliance	
Die Whistleblowing-Meldestelle ist im gesamten Universitätsspital Basel bekannt und in der Kultur gut verankert.	Beitrag im USB-weiten Newsletter.
14. Mitwirkung und Information der Mitarbeitenden	
Einbezug und adäquate Information der Mitarbeitenden insbesondere in Bezug auf die Reorganisation 2021+.	Durchführung weiterer Mitarbeitenden-Befragungen. Vor dem Hintergrund der Befragungsergebnisse Ableitung von Massnahmen im Zuge der Reorganisation.

Umwelt- und Sozialdaten im Überblick

Tabelle 22: Umwelt- und Sozialdaten im Überblick

Untersuchungseinheiten des Berichts	
Bezeichnung	Zugehörige Adressen
USB-Hauptareal	Spitalstrasse 21, -26, Petersgraben 4, Schanzenstrasse 48, -55, Hebelstrasse 2, -10, -20, -30, -32, -34, -36, Schönbeinstrasse 40, Klingelbergstrasse 23
USB-Aussenstellen	Schanzenstrasse 48, St. Johanns-Rheinweg 71, St. Johanns-Vorstadt 27, Burgfelderstrasse 101, Spitalstrasse 2, -8, -12, -22, Innere Margarethenstrasse 25, Mittlere Strasse 68, -91, Petersgraben 10, -31, Hebelstrasse 9, Schanzenstrasse 5, -9, Bernoullistrasse 20, Vogesenstrasse 134, Gellertstrasse 144
Universitäts-Kinderspital beider Basel (UKBB)*	k. A.

* Fremdunternehmung, mit der eine gemeinsame Versorgung und Entsorgung besteht. Eine separate Datenerhebung für das USB war nicht für alle Umweltdaten möglich. Für die Umweltdaten wird jeweils angegeben, für welche Untersuchungseinheiten sie erhoben wurden.

Bezugsgrössen					
	2017	2018	2019	2020	Einheit
Anzahl Vollzeitstellen USB ohne Aussenstellen, ohne Drittmittel, ohne Auszubildende	4'513	4'561	4'613	4'716	FTE (full time equivalent)
Anzahl Vollzeitstellen USB inkl. USB-Aussenstellen	5'583	5'571	5'574 [#]	5'736	FTE
Anzahl Vollzeitstellen UKBB	659	671	673	685	FTE
Anzahl Vollzeitstellen Total	6'242	6'242	6'247	6'421	FTE
Mitarbeitende USB inkl. USB-Aussenstellen	7'219	7'222	7'291 [#]	7'637	Anzahl
Mitarbeitende UKBB	959	1'008	1'015	1'021	Anzahl
Mitarbeitende Total	8'178	8'230	8'306	8'658	Anzahl
Pflegetage USB inkl. USB-Aussenstellen (inkl. Neugeborene, nach SwissDRG)*	208'762	210'395	224'930	205'607	Anzahl
Pflegetage UKBB (nach SwissDRG)	31'517	32'336	31'305	33'765	Anzahl
Pflegetage Total	240'279	242'731	256'235	239'372	Anzahl
Gebäudefläche (Bruttogrundfläche) Total**	284'829	284'829	284'829	284'829	m ²
Gebäudefläche (Bruttogrundfläche) beheizt**	204'765	204'765	204'765	204'765	m ²

* Pflegetage inklusive der Geriatrie-Patienten im 8.OG des Klinikum 1, die zum Felix-Blatter-Spital gehören; exklusive der USB-Patienten, die am Standort Bethesda-Spital behandelt wurden.

** Hier sind Gebäude an folgenden Adressen des USB und der USB-Aussenstellen enthalten: Spitalstrasse 21, Petersgraben 4, Hebelstrasse 2, -20, -32, -34, -36, Schanzenstrasse 48, Spitalstrasse 26, Schönbeinstrasse 40, St. Johanns-Rheinweg 71, Mittlere Strasse 91, - 68.

[#] Diese Zahl weicht von der im Umweltbericht 2019 genannten ab, da neu die durchschnittlichen FTE's eines Jahres und nicht mehr (wie in 2019 noch) die Anzahl per Stichtag 31.12. ausgewiesen werden.

GRI-Angabe 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Arbeitsverhältnis (102-8-a)		Arbeitsvertrag befristet		Arbeitsvertrag unbefristet	
Jahr	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
2017	954	1'839	1'234	3'192	
2018	947	1'791	1'265	3'219	
2019	956	1'741	1'289	3'293	
2020	1'058	1'949	1'338	3'396	
Pensum (102-8-c)		Vollzeitbeschäftigung		Teilzeitbeschäftigung	
Jahr	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
2017	1'564	1'725	624	3'306	
2018	1'564	1'697	648	3'313	
2019	1'591	1'762	654	3'272	
2020	1'648	1'819	748	3'526	

Gezählt wurden alle USB-Mitarbeitenden inkl. Drittmittel, Ausbildung, Stundenlöhner jeweils zum Stichtag 31.12.

GRI-Angabe 102-41: Tarifverträge

2017	2018	2019	2020
79.4%	78.8%	78.6%	77.9%

Prozentualer Anteil Mitarbeitende mit Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

GRI-Angabe 301-1: eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Einkaufsmengen* ausgewählter Einweg-Materialien, 2017 – 2020					
	2017	2018	2019	2020	Einheit
Einweg-Schere Chirurgie	81'600	88'200	98'000	81'600	Stück
OP Hose blau, alle Grössen*	93'072	106'896	97'248	78'240	Stück
OP T-Shirt/Hemd blau, alle Grössen*	115'444	129'600	119'424	95'045	Stück

* Die Mengen gelten für das USB-Hauptareal, alle USB-Aussenstellen sowie das UKBB.

Einkaufsmengen* PET-Mineralwasser, 2017 – 2020					
	2017	2018	2019	2020	Einheit
Eptinger 1 Liter PET*	555'360	389'320	320'160	287'040	Stück
Eptinger 50 cl PET*	595'120	637'632	677'136	613'008	Stück

* Die Mengen gelten für das USB-Hauptareal, alle USB-Aussenstellen sowie das UKBB.

Einkaufsmengen* spezifischer umweltrelevanter Lebensmittel**, 2017 – 2020					
	2017	2018	2019	2020	Einheit
Fleisch	75'929	82'437	76'986	61'465	kg
Fisch	26'481	24'446	22'293	18'668	kg
Milch & Rahm***	274'976	207'461	196'139	180'111	l
Milch & Rahm (ohne nicht-tierische Produkte)				175'723	
Joghurt & Quark	275'942	284'812	244'249	272'631	Becher
Käse	18'632	17'713	17'545	15'288	kg
Kaffee	15'467	11'916	11'650	10'548	kg
Davon Fairtrade Kaffee-Bohnen ab 01.09.2020**				3'150	
Speiseöl**				13'645	l
Gemüse**				310'196	kg
Früchte**				111'128	kg
Fleisch und Fisch pro Mahlzeit	8.7	9.8	9.5	8.7	g
Milch & Rahm pro Mahlzeit	23.2	19.0	18.8	19.2	ml

* Die Mengen gelten für das USB-Hauptareal und das UKBB, mit Ausnahme der UKBB Cafeteria Güter, diese werden nur teilweise durch das USB beliefert (70%). Der Rückgang der Anzahl Mahlzeiten ist eine Folge der wegen der Corona-Pandemie verringerten Besucheranzahl. ** Diese Lebensmittel-Kategorien werden erst seit 2020 ausgeschlossen. *** Nicht-tierische Produkte wie Kokosmilch sind hier auch inbegriffen. Diese machen jedoch nur einen kleinen Prozentsatz aus. Von 2020 an werden sie separat erfasst. Ende September 2017 fand eine Umstellung auf Milchpulver für die Patientinnen und Patienten statt. Durch diese Umstellung ist der Verbrauch nun effizienter und die Einkaufsmengen konnten deutlich verringert werden.

GRI-Angabe 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

		2017	2018	2019	2020	Einheit
Brennstoffverbrauch nicht erneuerbar	Benzin***	58'468	133'577	50'082	39'920	MJ
	Diesel***	n.v.	n.v.	94'792	113'732	MJ
	Diesel für Notstrom- aggregat [#]	n.v.	n.v.	n.v.	211'464	MJ
	Erdgas-Anteil IWB Bio-Erdgas**	95'726	66'280	1'300	137	MJ
Brennstoffverbrauch erneuerbar	Biogas-Anteil IWB Bio-Erdgas**	5'038	3'488	68	7	MJ
		102'877'276	99'731'894	105'508'606	106'108'542	MJ
Stromverbrauch (exkl. Strom- verbrauch für verkaufte Kälte)						
Fernwärmeverbrauch		129'005'734	130'343'375	124'076'293	116'008'596	MJ
Gesamtenergieverbrauch in MJ*		232'042'241	230'278'615	229'731'141	222'482'399	MJ
Gesamtenergieverbrauch in MWh*		64'456	63'966	63'814	61'801	MWh

* Der Gesamtenergieverbrauch (ausgenommen Erdgas und Treibstoffe) gilt für folgende Adressen des USB-Hauptareals und der USB-Aussenstellen: Spitalstrasse 21, Petersgraben 4, Hebelstrasse 2, -20, -32, -34, -36, Schanzenstrasse 48, Spitalstrasse 26, Schönbeinstrasse 40, St. Johanns-Rheinweg 71, Mittlere Strasse 91, - 68. Das Erdgas wird in USB-Laboren und in der Küche verwendet. In Letzterer werden auch Mahlzeiten für das UKBB zubereitet, d.h. der Erdgasverbrauch, der dem USB allein zugerechnet werden kann, ist geringer. Die Treibstoffverbräuche gelten für 9 Fahrzeuge, die auf dem USB-Areal stationiert sind.

* Der Gesamtenergieverbrauch 2017 und 2018 enthält nicht die Treibstoffverbräuche der Diesel-Fahrzeuge. Neudarstellung von Daten gegenüber dem Umweltbericht 2019: der Benzinverbrauch von 2017 und 2018 fehlte im Umweltbericht 2019 und konnte für diesen Bericht doch noch ermittelt werden.

** Erdgas wurde bis 2018 in USB-Laboren und in der USB-Küche verwendet. In der USB-Küche werden auch Mahlzeiten für das UKBB zubereitet. Der Erdgasverbrauch, der allein dem USB zugerechnet werden kann, fiel demnach 2017-2018 geringer aus, eine separate Erhebung wurde für die Jahre 2017-2018 jedoch nicht gemacht. Seit 2019 hat die USB-Küche auf elektrische Herde und Dampf umgestellt und benötigt daher kein Erdgas mehr. Auch die USB-Labore benutzen im Jahr 2019 kein Erdgas aus der Leitung mehr, ausser die Pathologie. Die USB-Labore haben auf Erdgas-Patronen umgestellt. Diese wurden jedoch nicht erfasst.

***Treibstoffverbrauch des USB-Fuhrparks (9 Fahrzeuge).

Neu erfasst seit 2020.

Umrechnungsfaktoren
1 kWh = 3.6 Megajoule (MJ)

1 Liter Benzin = 8.67 kWh
1 Liter Diesel = 9.79 kWh

Quelle
<https://www.energie-gedanken.ch/umrechnungsfaktoren/>, aufgerufen am 11.2.2020

GRI-Angabe 302-3: Energieintensität

	2017*	2018*	2019	2020	Einheit
Energieverbrauch pro m² Gebäudefläche	226	225	224	217	kWh/m ²
Energieverbrauch pro m² beheizte Gebäudefläche	315	312	312	302	kWh/m ²
Energieverbrauch pro Vollzeitäquivalent	11'545	11'482	11'449**	10'774	kWh/VZÄ
Energieverbrauch pro Pflegeetag	309	304	284	301	kWh/Pfltg.

* Neudarstellung gegenüber dem Umweltbericht 2019: wegen nachträglich erfasster Benzinverbräuche 2017 und 2018 ändern sich z.T. die Energieintensitäten in diesen Jahren gegenüber dem Umweltbericht 2019.

** Neudarstellung von Daten gegenüber 2019: veränderter Wert, da neu die durchschnittlichen Vollzeitäquivalente (VZÄ) eines Jahres und nicht mehr (wie in 2019 noch) die VZÄ per Stichtag 31.12. ausgewiesen werden.

GRI-Angabe 303-5: Wasserverbrauch

	2017	2018	2018	2020	Einheit
Wasserverbrauch*	209'567	196'082	173'570	204'623	m ³

* Der Wasserverbrauch gilt für folgende Adressen des USB-Hauptareals und der USB-Aussenstellen: Spitalstrasse 21, Petersgraben 4, Hebelstrasse 2, -20, -32, -34, -36, Schanzenstrasse 48, Spitalstrasse 26, Schönbeinstrasse 40, St. Johanns-Rheinweg 71, Mittlere Strasse 91, - 68.

GRI-Angabe 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1) und GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Scope	Emissionsquelle	Emissionsfaktor	THG-Emissionen (kg CO ₂ e)			
			2017	2018	2019	2020
1	Benzin Fahrzeuge**	2 ^a	4'327.23	9'886.06	3'706.53	2'954.49
1	Diesel Fahrzeuge**	3 ^a	0.00	0.00	7'235.02	8'680.63
1	Diesel Notstromaggregat**	3 ^a	0.00	0.00	0.00	16'140.00
1	Erdgas-Anteil IWB Bio-Erdgas****	0.184 ^a	4'892.65	3'387.62	66.42	6.99
1	Biogas-Anteil IWB Bio-Erdgas****	0.0002 ^a	0.29	0.20	0.00	0.00
1	Trockeneis Pellets (CO ₂)*	1 ^a	17'125.00	17'725.00	18'730.00	24'120.00
1	Trockeneis Platten (CO ₂)*	1 ^a	721.00	861.00	1'676.00	4'260.00
1	Kohlendioxid (CO ₂) für OPs*	1 ^a	9'052.00	8'867.00	8'163.00	2'752.00
1	Propan (C ₃ H ₈)*	3 ^b	328.90	328.90	328.90	263.12
1	Lachgas (N ₂ O)*	298 ^a	38'442.00	59'600.00	49'468.00	34'270.00
1	Schwefelhexafluorid (SF ₆)*	22'800 ^a	27'360.00	27'360.00	27'360.00	27'360.00
1	Gasgemisch 50% O ₂ 50% N ₂ O*	298 ^a	33'868.30	45'433.08	45'433.08	54'244.34
1	Gasgemisch 4% SF ₆ 21% O ₂ 75% N ₂ *	22'800 ^a	36'279.36	24'186.24	24'186.24	0.00
1	Gasgemisch 5% SF ₆ 21% O ₂ 26.3% He 47.7% N ₂ *	22'800 ^a	90'698.40	90'698.40	90'698.40	0.00
1	Anästhesie Sevofluran (Sevorane)*	130 ^c	29'943.32	24'612.32	22'868.53	18'235.04
1	Anästhesie Desfluran (Suprane)*	2'540 ^c	53'583.84	58'942.22	21'433.54	21'433.54
1	Kardiotechnik (Sevorane)*	130 ^c	3'387.93	3'836.33	4'035.62	2'989.35
1	Chloroform 1 l*	16 ^d	0.00	0.00	23.68	47.36
1	Chloroform-d*	16 ^d	0.00	0.00	0.00	5.92
1	Phenol: Chloroform: Isoamylalkohol 25:24:1*	16 ^d	0.00	0.00	0.00	1.14
2	Stromverbrauch (exkl. Stromverbrauch für verkaufte Kälte)***	0 ^e	0.00	0.00	0.00	0.00
2	Fernwärmeverbrauch***	0 ^f	0.00	0.00	0.00	0.00
Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂e			346.56	373.43	323.11	217.76
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂e			0	0	0	0

* Die Gase und Kühlmittel gelten für das USB-Hauptareal, alle USB-Aussenstellen sowie das UKBB. ** Der Treibstoffverbrauch gilt für das gesamte USB. *** Der Strom- und Fernwärmeverbrauch gilt für folgende Adressen des USB-Hauptareals und der USB-Aussenstellen: Spitalstrasse 21, Petersgraben 4, Hebelstrasse 2, -20, -32, -34, -36, Schanzenstrasse 48, Spitalstrasse 26, Schönbeinstrasse 40, St. Johanns-Rheinweg 71, Mittlere Strasse 91, - 68. Das Erdgas wird in USB-Laboren und in der Küche verwendet. In Letzterer werden auch Mahlzeiten für das UKBB zubereitet, d.h. der Erdgasverbrauch, der dem USB allein zugerechnet werden kann, ist geringer. Die Treibstoffverbräuche gelten für 9 Fahrzeuge, die auf dem USB-Areal stationiert sind. **** Erdgas wurde bis 2018 in USB-Laboren und in der USB-Küche verwendet. In der USB-Küche werden auch Mahlzeiten für das UKBB zubereitet. Der Erdgasverbrauch, der allein dem USB zugerechnet werden kann, fiel demnach 2017-2018 geringer aus, eine separate Erhebung wurde für die Jahre 2017-2018 jedoch nicht gemacht. Seit 2019 hat die USB-Küche auf elektrische Herde und Dampf umgestellt und benötigt daher kein Erdgas mehr. Auch die USB-Labore benutzen im Jahr 2019 kein Erdgas aus der Leitung mehr, ausser die Pathologie. Die USB-Labore haben auf Erdgas-Patronen umgestellt. Diese wurden jedoch nicht erfasst.

Quellen Emissionsfaktoren

a) GOV.UK (2020): Greenhouse gas reporting: conversion factors 2020, <https://www.gov.uk/government/collections/government-conversion-factors-for-company-reporting>, b) BAFU (2019): CO₂-Emissionsfaktoren des Treibhausgasinventars der Schweiz, S. 4, c) Richter H, Weixler S, Schuster M (2020): Der CO₂-Fußabdruck der Anästhesie. Wie die Wahl volatiler Anästhetika die CO₂-Emissionen einer anästhesiologischen Klinik beeinflusst. *Anästh Intensivmed* 2020;61:154 – 161, S. 154, d) GHG Protocol (2016): Global Warming Potential Values, based on IPCC Fifth Assessment Report, 2014 (AR5), https://www.ghgprotocol.org/sites/default/files/ghgp/Global-Warming-Potential-Values%20%28Feb%2016%202016%29_1.pdf, e) Mary Sotos (2015): GHG Protocol Scope 2 Guidance, S. 34, f) laut Firma Carbotech, Basel (16.11.2020) sowie https://www.iwb.ch/Fuer-Zuhause/Waerme/IWB-Waermeprodukte/Fernwaerme.html?gclid=Cj0KCQjwrsGCBhD1ARIsALILBYpqwneTlp_Oqg3BnB4RbA5PktQ6-o03NQZ9BefbXXjtTz7Jlk-zA4aAoIKALw_wcB.

GRI-Angabe 306-3: Angefallener Abfall in metrischen Tonnen (t)*

	2017	2018	2019	2020	Einheit
Gesamter Abfall	3'023	3'016	2'849	2'823	t
Ungefährliche Abfälle	2'781	2'767	2'566	2'539	t
Sonderabfall	242	249	283	284	t

* Die Abfallmengen gelten für das USB-Hauptareal, das UKBB sowie die USB-Aussenstellen Mittlere Strasse 91 (Augenspital) und Vogesenstrasse 134 (Reproduktionsmedizin). Ausnahme: Ausrangierte Materialien und Mobiliar der Hilfswerksendungen stammen in erster Linie vom USB-Hauptareal, aber zum Teil auch von den USB-Aussenstellen sowie dem UKBB.

GRI-Angabe 306-4: Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

Durch ein Verfahren zur Rückgewinnung von der Entsorgung umgeleiteter Abfall, in metrischen Tonnen (t)	2017	2018	2019	2020	Einheit
Recyclingmaterialien Sonderabfall					
Recycling***	0.99	0.94	1.56	1.42	t
Neutralisation***	0.37	0.41	0.37	0.08	t
Gesamt	1.36	1.35	1.93	1.50	t
Recyclingmaterialien ungefährlich					
Aufbereitung zur Wiederverwendung***	9.97	10.46	22.64	22.64	t
Recycling***	675.63	622.11	590.73	600.65	t
Vergärung***	415.20	353.20	179.73	199.12	t
Gesamt	1'100.80	985.77	793.10	822.41	t
Recyclingmaterialien	1'102.16	987.11	795.03	823.91	t

*** Mit Ausnahme der Aufbereitung zur Wiederverwendung erfolgen alle diese Verfahren zur Abfallverwertung ausserhalb des eigenen Standorts (GRI 306-4-d, 306-5-d).

GRI-Angabe 306-5: Zur Entsorgung bestimmter Abfall

Durch ein Entsorgungsverfahren zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall, in metrischen Tonnen (t)	2017	2018	2019	2020	Einheit
Sonderabfall					
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)***	240.65	247.47	281.26	282.85	t
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)***	0.00	0.00	0.00	0.00	t
Gesamt	240.65	247.47	281.26	282.85	t
Ungefährlicher Abfall					
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)***	1'648.00	1'741.04	1'765.52	1'708.37	t
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)***	0.00	0.00	0.00	0.00	t
Deponierung***	32.50	40.30	7.00	8.21	t
Gesamt	1'680.50	1'781.34	1'772.52	1'716.58	t
Zur Entsorgung (Kehrichtverbrennung, Deponie) weitergeleiteter Abfall	1'921.15	2'028.81	2'053.78	1'999.43	t

*** Mit Ausnahme der Aufbereitung zur Wiederverwendung erfolgen alle diese Verfahren zur Abfallverwertung ausserhalb des eigenen Standorts (GRI 306-4-d, 306-5-d).

GRI-Angabe 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

keine

GRI-Angabe 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

GRI-Angabe 401-1-a: Neu eingestellte Angestellte je Altersgruppe und Geschlecht

Altersgruppe	2017		2018		2019		2020	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
≤ 24	18	84	19	63	31	91	10	71
25 – 34	121	242	122	207	118	249	121	256
35 – 44	82	134	61	99	62	133	67	136
45 – 54	29	95	19	59	28	95	33	100
≥ 55	12	19	6	22	12	31	7	34
Gesamt	262	574	227	450	251	599	238	597
Köpfe	836		677		850		835	
31.12.xxxx	5542		5521		5570		5783	
Gesamtrate	15.1%		12.3%		15.3%		14.4%	

GRI-Angabe 401-1-b: Angestelltenfluktuation* je Altersgruppe

Altersgruppe	2017		2018		2019		2020	
	Angestelltenfluktuation (FTE)	Rate						
≤ 24	17.5	10.8%	21.7	13.5%	37.2	21.5%	16.0	9.2%
25 – 34	130.9	10.9%	128.6	10.6%	160.0	13.2%	128.8	10.4%
35 – 44	82.4	7.2%	89.0	7.6%	101.7	8.7%	83.6	7.0%
45 – 54	44.2	3.5%	48.7	4.0%	46.7	3.9%	47.9	4.1%
≥ 55	5.7	0.8%	13.0	1.6%	16.5	1.9%	24.6	2.6%
Gesamt	280.7	6.2%	301.0	6.6%	362.1	7.9%	300.9	6.4%

* Definition Angestelltenfluktuation: Anzahl Austritte mit dem Kündigungsgrund «Kündigung durch Arbeitnehmer». Die Angestelltenfluktuation wurde in Bezug auf die Anzahl Vollzeitstellen (FTE, full time equivalent) berechnet, exkl. USB-Aussenstellen, Drittmittelstellen und Auszubildende.

GRI-Angabe 401-3: Elternzeit

Jahr	a) Anspruch auf Elternzeit		b) Elternzeit beansprucht		c) Rückkehrer nach Elternzeit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2017	1949	5031	93	189	93	170
2018	1982	5010	81	164	81	151
2019	1985	5034	84	142	84	125
2020	2099	5345	82	164	82	149

a) Anzahl Mitarbeitende, weiblich = alle Mitarbeiterinnen, inkl. Drittmittel und Auszubildene, männlich = alle Mitarbeiter ausser Drittmittelanstellung (Stichtag 31.12.)

b) Anzahl Mitarbeitende, welche den Elternurlaub beanspruchen gem. Personaleinsatzplanung

c) Anzahl Mitarbeitende, welche unmittelbar nach dem Elternurlaub zurückgekehrt sind, gem. Personaleinsatzplanung

GRI-Index

Dieses Dokument verweist auf die im Folgenden aufgelisteten GRI-Standard-Dokumente

- GRI 102: Allgemeine Angaben 2016
- GRI 103: Managementansatz 2016
- GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016
- GRI 301: Materialien 2016
- GRI 302: Energie 2016
- GRI 303: Wasser und Abwasser 2018
- GRI 305: Emissionen 2016
- GRI 306: Abfall 2020
- GRI 307: Umwelt-Compliance 2016
- GRI 401: Beschäftigung 2016
- GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018
- GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016
- GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

Eine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch einen Wirtschaftsprüfer fand nicht statt.

Tabelle 23: GRI-Index

GRI-Standard/-Angabe		Kapitel
Allgemeine Angaben		
GRI 102 Allgemeine Angaben		
Organisationsprofil		
102-01	Name der Organisation	03
102-02	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	03
102-03	Hauptsitz der Organisation	03
102-04	Betriebsstätten	03
102-05	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	03
102-06	Belieferte Märkte	03
102-07	Grösse der Organisation	03
102-08	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	03, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
102-09	Lieferkette	03
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	03
Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur	03
102-21	Dialog mit Anspruchsgruppen zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	03, 10
Einbindung von Anspruchsgruppen		
102-40	Liste der Anspruchsgruppen	03
102-43	Ansatz für die Einbindung von Anspruchsgruppen	03

GRI-Standard/-Angabe		Kapitel
Allgemeine Angaben		
102 Allgemeine Angaben		
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	04, 10
102-47	Liste der wesentlichen Themen	04, 10
102-48	Neudarstellung von Informationen	Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt 06, 07, 08
102-50	Berichtszeitraum	02
102-51	Datum des letzten Berichts	02
102-52	Berichtszyklus	02
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Anhang: Impressum
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	01
102-55	GRI-Inhaltsindex	Anhang: GRI-Index
102-56	Externe Prüfung	Anhang: GRI-Index
Wesentliche Themen		
Heizung/Kühlung		
Strom		
GRI 103	Managementansatz	
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	04
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	06
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	06
GRI 302	Energie	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	06, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
302-3	Energieintensität	06, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
GRI 305	Emissionen	
305-1		06, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
305-2		06, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
Lebensmittelabfälle		
GRI 103	Managementansatz	
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	04
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	07
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	07
GRI 306	Abwasser und Abfall	
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	07, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt

GRI-Standard/-Angabe		Kapitel
Wesentliche Themen		
Recyclingmaterialien		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	04
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	08
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	08
GRI 301: Materialien		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	08, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
GRI 306: Abwasser und Abfall		
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	08, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
Verpflegung		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	04
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	07
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	07
GRI 301: Materialien		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	07, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
Medizinisches Verbrauchsmaterial		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	04
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	09
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	09
GRI 301: Materialien		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	09, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
Gebäude/Infrastruktur		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	04
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	06
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	06
Textilien/Wäsche		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	04
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	09
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	09
Abwasser		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	04
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	04
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	04

GRI-Standard/-Angabe		Kapitel
Wesentliche Themen		
Mobilität		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	04
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	06
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	06
GRI 302: Energie		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	06, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
302-3	Energieintensität	06, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
GRI 305: Emissionen		
305-1		06, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
305-1		06, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
Aus- und Weiterbildung		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	11
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	11
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11
GRI 404: Aus- und Weiterbildung		
404-1	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	11
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	12
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	12
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	12
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	12
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	12

GRI-Standard/-Angabe		Kapitel
Wesentliche Themen		
Chancengleichheit		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	13
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	13
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	13
GRI 102: Allgemeine Angaben		
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	13, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
GRI 401: Beschäftigung		
401-3	Elternzeit	13, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit		
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und der Vergütung von Männern	13
Ethik und Compliance		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	14
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	14
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	14
GRI 205: Korruptionsbekämpfung		
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	14
Mitwirkung der Mitarbeitenden		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	15
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	15
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15
GRI 102: Allgemeine Angaben		
102-41	Tarifverträge	15, Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
Fachkräftemangel		
GRI 103: Managementansatz		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	10
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	11,12
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	11,12
GRI 401: Beschäftigung 2016		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
Weitere GRI-Angaben		
GRI 303: Wasser und Abwasser		
303-5	Wasserverbrauch	Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt
GRI 303: Wasser und Abwasser		
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Anhang: Umwelt- und Sozialdaten gesamt



Höchster Standard für Ökoeffektivität.
Cradle to Cradle Certified™-Druckprodukte
hergestellt durch die Vögeli AG.
Bindung ausgenommen.

Cradle to Cradle Certified™
is a certification mark licensed by
the Cradle to Cradle Products
Innovation Institute.

Impressum

Herausgeber Universitätsspital Basel,
Spitalstrasse 21/Petersgraben 4, 4031 Basel,
www.unispital-basel.ch
© 2021 Universitätsspital Basel

Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht
kommunikation@usb.ch

Konzeption und Redaktion ecos AG, Basel,
www.ecos.ch

Gestaltung GiZGRAPHICS, Basel
www.gizgraphics.ch

Fotos USB, Barbara Sorg, Pino Covino

Druck VÖGELI AG
Marketingproduktion & Druck
Sägestrasse 21 – 23
CH-3550 Langnau i. E.

Auflage 200 Exemplare
Gedruckt auf Pureprint Natur weiss 170 g/m²

