DUURZAAM Erasmus MC

DUURZAAMHEIDSDOELSTELLINGEN 2023 2024

- VOEDING
- ONDERWIJS
- MOBILITEIT
- VASTGOED

Het Erasmus MC heeft diverse convenanten geslo-ten, waarvan de belangrijkste de *Green Deal Samen werken aan Duurzame Zorg* is. Deze convenanten leveren een grote bijdrage aan onze doelstellingen. Daarnaast zijn er nog vele Erasmus MC specifieke doelstellingen. In deze folder hebben wij alles per hoofdthema overzichtelijk op een rij gezet. We geven aan op welke terreinen de realisaties effect hebben; zowel op de UNSDG's* en de ESG's.**

Afdelingen, Directies, Green Teams en individuele medewerkers kunnen het overzicht als hulpmiddel gebruiken om een selectie te maken van te realiseren doelen. Overstijgende doelstellingen zullen door de eigenaren opgepakt worden (bv. Vastgoeddoelstellingen). De Taskforce zal ondersteunen en regie voeren op de voortgang.

De ESG-kwalificaties en SDG-doelen versterken elkaar. Door beide te koppelen aan de organisatie-doelstellingen wordt inzichtelijk aan welke kwalificaties en doelen we als organisatie bijdragen.

*Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties (UNSDG's) zijn wereldwijde ontwikkelingsdoelen. Er zijn 17 doelen en 169 onderliggende targets om voor 2030 een leefbaarders wereld en samenleving te creëren. SDG's zijn van toepassing op alles en iedereen. Het Erasmus MC heeft vijf SDG's omarmd om specifiek aandacht aan te geven.

**Het systeem van Environment, Social, Governance (ESG) is een internationale rapportagestandaard voor bedrijven, ondervonden in milieu, maatschappij en bestuur. ESG is een methode om te meten aan welke SDG-doelen een bedrijf of organisatie bijdraagt om impact op de samenleving of op het milieu te minimaliseren.

VOEDING
BEVORDEREN VAN GEZONDHEID

Deal/Convenant	Doelen	Organisatie	Afdeling	Medewerker	Environment	Social	Governance	SDG 3 – Goede gezondheid en welzijn	SDG 4 – Kwalitetsonderwijs	SDG 10 – Ongelijkheid verminderen	SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie	SDG 13 – Klimaatactie
	Algemeen doel: het Erasmus MC zet meer in op gezondheidsbevordering van patiënten/clienten, zowel in de thuissituatie als in en rondom elgen zorg-locatie(s), in termen van omgeving, voeding, leefstijl, alsmede inzet op gezondheidsbevordering van de eigen medewerkers in de zorg, om hen langer in goede gezondheid te houden.	O	A									
Green Deal thema 1	De zorgsector, waaronder de beroepsverenigingen, draagt actief bij aan het maatschappelijke debat over de relatie tussen menselijk handelen, klimaat-verandering en milieuvervuiling, een gezonde leefomgeving en gezondheid. Vanuit het perspectief van (volks)gezondheid kan het bijdragen aan het vergroten van het draagvlak voor klimaatmaatregelen en verduurzamen.	O	A									
Green Deal thema 1 en Goede zorg proef je	In lijn met het Nationaal Preventieakkoord (en de voortzetting daarvan) werken zorgaanbieders aan een gezonde, gevariëerde en duurzame voeding voor clienten/patiënten en (waar van toepassing, zoals in bedrijfskantines) voor medewerkers. Zorgaanbieders maken 'duurzame en gezonde voeding' daartoe een onderdeel van hun inkoopbeleid. De richtlijn Eetomgevingen van het Voedingscentrum is hierbij het richtsnoer. Aanvullend kan ook worden gedacht aan het wijzen op en aanbieden van lokaal geproduceerde en plantaardige voeding.	O	A									
Green Deal thema 1 en Goede zorg proef je	Voeding met meer plantaardige en minder dierlijke eiwitten is veelal duurzamer. Voor het voedingsaanbod voor personeel en bezoekers streven zorg-aanbieders naar een 40/60-verhouding van dierlijke/plantaardige eiwitten uiterlijk in 2030, met een 50/50-verhouding als tussenresultaat in 2026. Voor de verhouding dierlijk/plantaardige eiwitten van het voedingsaanbod voor clienten/patiënten, spannen zorgaanbieders zich in om datgene te doen wat medisch verantwoord mogelijk is.	O										
Green Deal thema 1	Zorgaanbieders passen bestaande en nieuwe kennis en ervaring wat betreft een gezondheid bevorderende leef- en werkomgeving toe in en rondom hun zorglocaties, zeker ook bij (ver)nieuwbouw. Ook bouwen zij deze kennis verder uit en delen zij goede voorbeelden onderling.	O										
Goede zorg proef je	Het Erasmus MC heeft in juni 2022 een visie op een gezond voedingsaanbod voor patienten, medewerkers, studenten en bezoekers.	O										
Goede zorg proef je	Het Erasmus MC heeft per juni 2022 een gezond productaanbod in alle productgroepen van de Schijf van Vijf.	O										
Goede zorg proef je	Het Erasmus MC voldoet per juni 2022 aan de succesfactoren voor het patiënten maaltijd servicesysteem.	O										
Goede zorg proef je	Het Erasmus MC voldoet per juni 2022 aan alle criteria uit de Richtlijn Eetomgevingen.	O										

Een duurzaam Erasmus MC staat voor een gezonde en duurzame toekomst voor en door alle medewerkers, studenten, bezoekers en patiënten.

Health Food Walls in Erasmus MC.

Gezond ontbijtje voor patiënten en bezoekers.

ONDERWIJS & ONDERZOEK
BEVORDERING VAN BEWUSTWORDING EN KENNIS

Deal/Convenant	Doelen	Organisatie	Afdeling	Medewerker	Environment	Social	Governance	SDG 3 – Goede gezondheid en welzijn	SDG 4 – Kwalitetsonderwijs	SDG 10 – Ongelijkheid verminderen	SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie	SDG 13 – Klimaatactie
	Algemeen doel: het Erasmus MC vergroot de bewustwording en kennis over de impact van de zorg op het klimaat en milieu en de impact van klimaat en milieu op gezondheid bij (aankomende) zorgprofessionals, bij patiënten/cliënten en in de samenleving.	O										
Green Deal thema 2	Zorgaanbieders en zorgverzekeraars/zorgkantoren zetten zich aantoonbaar en op basis van bestaande inzichten en concepten in op het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van de bevolking, patiënten/clienten en van hun medewerkers (in het kader van duurzame inzetbaarheid) en dragen actief bij aan programma's en bewustwording daarvan.	O										
Green Deal thema 2	In navolging van de KNMG-gedragscode voor artsen, nemen partijen duurzame zorg op in het kader 'goed bestuur' en in de governancecode zorg.	O										
Green Deal thema 2	Zorgaanbieders en zorgverzekeraars/zorgkantoren nemen (het belang van) preventie, duurzame zorg en de relatie tussen klimaat, en milieu en gezondheid integraal en zichtbaar op in hun strategie- en visiedocumenten. Ze zetten in op het vormen van een intern (green) team dat zich bezig houdt met bewust-wording van medewerkers over duurzaamheid en de relatie tussen klimaatverandering en gezondheid.	O	A									
Green Deal thema 2	Partijen ontwikkelen een eenduidige communicatiestrategie om de doelen en afspraken in deze Green Deal voor het voetlicht te brengen binnen de zorg en daarbuiten, met daarbij bijzondere aandacht voor de patiënt/cliënt en medewerkers.	O										
Green Deal thema 2	Partijen bevorderen dat de patiënt meer bekend wordt met de relatie tussen klimaat, milieu en gezondheid, en verschaffen praktische informatie die patiënten en hun zorgverleners helpt bij bewustwording over duurzame handelen in de zorg, bijvoorbeeld ten aanzien van het voorkomen van vervuiling van oppervlaktewater door medicatieverspilling, verantwoord hergebruik van hulpmiddelen en (indien mogelijk) gebruik van beeldbellen met zorgverleners om verkeersbewegingen te beperken.	O	A									
Green Deal thema 2	Partijen bevorderen integrale inbedding van duurzame zorg en Planetary Health in het curriculum van alle zorgopleidingen. Branche- en koepelorganisaties en zorgaanbieders maken afspraken met opleiders hoe deze thema's structureel (beter) kunnen landen in zorgopleidingen.	O										
Green Deal thema 2	Wetenschappelijke verenigingen en beroepsgroepen hebben eind 2025 duurzame zorg en Planetary Health geborgd (en zo mogelijk geaccrediteerd) in trainingen en bij- en nascholingen en richten elk een 'groene commissie' in die de betreffende beroepsgroep ondersteunt met kennis en vaardigheden over duurzame zorg.		A									
Green Deal thema 2	Wetenschappelijke verenigingen/beroepsgroepen inventariseren welke richtlijnen de meeste impact hebben op duurzaamheid en zorgen dat gegevens over de milieu-impact van diagnostische en behandelmogelijkheden – voor zover beschikbaar – vanaf 2026 wordt meegenomen in (herziening van) van (behandel) richtlijnen en keuzehulpen.		A									
Green Deal thema 2	Wetenschappelijke verenigingen en beroepsgroepen ontwikkelen een hand-out voor zorgverleners om in het kader van een 'Goed Gesprek' en in lijn met de gedragscode van de KNMG, met de patiënt het gesprek aan te gaan over zowel de gezondheidswinst als de milieuschade van diagnostische en behandel-mogelijkheden, als standaard onderdeel van het (poli)klinische of ambulante consult.		A									
Green Deal thema 2	Duurzaamheid wordt binnen het Erasmus MC verankerd in al het onderwijs. In verschillende onderwijselementen in opleiding geneeskunde en Master health Sciences staat duurzaamheid en klimaatadaptatie centraal.	O										
Green Deal thema 2	Binnen het profiel 'Duurzame Volksgezondheid' zal duurzaamheid per september 2024 opgenomen worden in het herziene curriculum Erasmus Arts 2030.	O										
Green Deal thema 2	Uiterlijk eind 2025 heeft het Erasmus MC duurzame zorg en Planetary Health geborgd (en zo mogelijk geaccrediteerd) in trainingen en bij- en nascholingen. Studenten in de Master-fase van diverse opleidingen binnen Erasmus MC, TU Delft en Erasmus Universiteit hebben onderzoek gedaan naar concrete verduurzaming van de zorg in het Erasmus MC.	O										

Planetary Health voor en door studenten.

The Climate Miles 2021 – Leefbare steden.

MOBILITEIT
VERMINDEREN VAN CO2-EMISSIES VAN VERVOER

Deal/Convenant	Doelen	Organisatie	Afdeling	Medewerker	Environment	Social	Governance	SDG 3 – Goede gezondheid en welzijn	SDG 4 – Kwalitetsonderwijs	SDG 10 – Ongelijkheid verminderen	SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie	SDG 13 – Klimaatactie
	Algemeen doel: het Erasmus MC vermindert de CO2-emissie uitgestoten door reisbewegingen van medewerkers en patienten met 30% in 2026 t.o.v. het referentiejaar 2018 en is klimaatneutraal in 2050.											
Green Deal thema 3	In 2026 wordt 30% minder CO2 uitgestoten door mobiliteit in de UMC's dan in 2018. In juli 2023 hebben alle UMC's een mobiliteitsplan voor woon-werk en zakelijk verkeer volgens de eisen in de aankomende wetgeving. Waar mogelijk nemen deze mobiliteitsplannen ook de mobiliteit van patiënten en bezoekers mee. In de mobiliteitsplannen heeft elk UMC doelstellingen voor 2026 opgesteld voor de substromen (fiets, OV en auto) en de verschillende doelgroepen (medewerkers, patiënten/bezoekers en studenten). In 2026 hebben alle UMC's een samenwerkingsverband met lokale stakeholders.	O										
Green Deal thema 3	De UMC's brengen per juli 2023 mogelijke knelpunten mbt de (door)ontwikkeling van bestaand en nieuw beleid op het terrein van verminderen van CO2-emissies van vervoer in kaart en geven dit door aan de Rijksoverheid.	O										
Green Deal thema 3	De UMC's stellen zero emmissie zones in voor hun campussen (analoog aan landelijk beleid).	O										
ZES (Zero Emissie Stadslogistiek)	Het Erasmus MC onderzoekt of eigen transportmiddelen en het transport van distributiecentrum Barendrecht naar Erasmus MC omgeschakeld kunnen worden naar emissievrije voertuigen. Gerealiseerd per 1 januari 2025.	O										
ZES (Zero Emissie Stadslogistiek)	Het Erasmus MC daagt per direct leveranciers, bestaande en nieuwe aannemers en onderhoudsfirma's met eigen transportfaciliteiten (waarop het Erasmus MC via aanbestedingen invloed heeft) uit om hun leveringen emissievrij uit te voeren.	O										
ZES (Zero Emissie Stadslogistiek)	Het Erasmus MC dringt (solo) autogebruik de komende jaren tot een minimum terug door medewerkers op basis van een mobiliteitsplan (actiehouder directie Human Resources) te laten reizen.	O	A	M								
ZES (Zero Emissie Stadslogistiek)	Het Erasmus MC deelt kennis, ervaringen en voorbeeldcases op het gebied van emissievrije stadslogistiek met de sector, o.a. via de community Logistiek 010.	O										
ZES (Zero Emissie Stadslogistiek)	Het Erasmus MC communiceert naar leden/achterban/partners over eigen acties en voortgang van het convenant en over het Stappenplan Zero Emissie Stadslogistiek.	O	A									
Werkgeversaanpak mobiliteit	Het Erasmus MC realiseert minimaal 50% CO2-reductie op werk gerelateerde personenmobiliteit in 2030 t.o.v. 2016. Hierbij is het vliegverkeer niet inbegrepen.	O	A	M								
	Uiterlijk in 2026 maakt 50% van de afdelingen in het Erasmus MC gebruik van The Train Zone Map waarbij de trein prevaleert boven het vliegtuig bij min of meer vergelijkbare omstandigheden ten aanzien van gemak en reisduur.		A	M								

Op de fiets ...

... uit de auto.

VASTGOED
VERMINDEREN VAN CO2-EMISSIES VAN GEBOUWEN EN ENERGIE

Deal/Convenant	Doelen	Organisatie	Afdeling	Medewerker	Environment	Social	Governance	SDG 3 – Goede gezondheid en welzijn	SDG 4 – Kwalitetsonderwijs	SDG 10 – Ongelijkheid verminderen	SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie	SDG 13 – Klimaatactie
	Algemeen doel: het Erasmus MC heeft in 2030 de CO2-emissie minimaal gereduceerd met 55% t.o.v. het eerste meetjaar van de CO2-footprint (2019 – 91.410 ton CO2 p/j) en is klimaatneutraal in 2050.											
Green Deal thema 3	Het Erasmus MC vermindert eind 2026 op sectorniveau de CO2-emissies voor vastgoed en energie met 30% t.o.v. het referentiejaar 2018.	O										
Green Deal thema 3	Een bestuurlijk vastgestelde portefeuilleroutekaart bij elke zorgaanbieder met daarin een strategisch vastgoedbeheerplan ten aanzien van de verduur-zaming van de vastgoedportefeuille richting 2030 en 2050, uiterlijk 1 juli 2023 afgerond.	O										
Green Deal thema 3	Zorgaanbieders nemen klimaatneutraal en/of 'CO2-arm' als uitgangspunt op in beleid voor nieuw- en verbouw en bij inkoop van energie en vervoers-middelen. De Rijksoverheid publiceert zo snel mogelijk de Eindnorm Utiliteitsbouw om richting te geven aan de verduurzaming van vastgoed in de zorg.	O										
Green Deal thema 3	Met de wetenschap dat CO2-uitstoot op meer zit dan vastgoed, vervoer en energie, faciliteren partijen zorgaanbieders met >100 medewerkers om de (indirecte) CO2-uitstoot van andere 'hotspots' in kaart te brengen. Waar mogelijk stellen die zorgorganisaties een plan op met doelen en maatregelen voor het verminderen van deze CO2-uitstoot.	O										
Green Deal thema 3	Het Erasmus MC realiseert minimaal 55% minder CO2-uitstoot in 2030 t.o.v. 2018 en is klimaatneutraal uiterlijk in 2050.	O										
Green Deal thema 3	Uiterlijk 2030 is de CO2-reductie ten aanzien van gasverbruik 2013 49%. In 2050 is dit gereduceerd tot 95%.	O										
Green Deal thema 3	Uiterlijk 2030 is de emissiereductie op afval 55%. Per 2025 is 30% van de reductie gerealiseerd.	O										
Green Deal thema 3	Eind 2026 30% CO2-reductie voor gebouwen en energie; en 55% reductie in 2030 t.o.v. 2030 en klimaatneutraal in 2050. Directie Vastgoed is hier leidend in.	O										
Green Deal thema 3	Directie Vastgoed hanteert duurzaamheid vanaf september 2020 als leidend principe.	O										
Green Deal thema 3	Directie Vastgoed sloopt de gebouwen zo veel mogelijk circulair, 75% per 2021.	O										
Green Deal thema 3	Directie Vastgoed zorgt ervoor dat via het Pharmafilter in 2026 alle medicijnresten uit het afvalwater zuivert.	O										
Green Deal thema 3	Directie Vastgoed zorgt ervoor dat in 2030 heel het Erasmus MC complex water robuust en klimaatbestendig is.	O										
Green Deal thema 3	Het Erasmus MC heeft uiterlijk 1 juli 2023 een strategisch vastgoedbeheerplan opgesteld inclusief een vastgestelde portefeuilleroutekaart t.a.v. de verduur-zaming van de vastgoedportefeuille richting 2030 en 2050.	O										
Green Deal thema 3	De afgelopen jaren is het verbruik van elektriciteit stabiel gebleven. Tot aan 2030, bij gelijkblijvende activiteiten, moet het verbruik met 10% verminderd zijn t.o.v. het referentiejaar 2019.	O										
Green Deal thema 3	Uiterlijk 2030 draait het Erasmus MC volledig (100%) op groene stroom.	O										

Gerecyclede afvalbakken uit het Erasmus MC.

Duurzaam en circulair slopen.

Erasmus MC
Universitair Medisch Centrum Rotterdam

UITGAVE: Dagelijks Bestuur *Een duurzaam Erasmus MC*, Lex Burdorf, Hans-Peter Schilte, Nicole Hunfeld en Caroline Poot - **CONTACT:** duurzaam@erasmusmc.nl

DUURZAAM Erasmus MC

DUURZAAMHEIDSDOELSTELLINGEN 2023 2024

■ CIRCULAIR
■ MEDICATIE
■ DIVERSITEIT
■ GREEN TEAMS

Het Erasmus MC heeft diverse convenanten gesloten, waarvan de belangrijkste de *Green Deal Samen werken aan Duurzame Zorg* is. Deze convenanten leveren een grote bijdrage aan onze doelstellingen. Daarnaast zijn er nog vele Erasmus MC specifieke doelstellingen. In deze folder hebben wij alles per hoofdthema overzichtelijk op een rij gezet. We geven aan op welke terreinen de realisaties effect hebben; zowel op de UNSDG's* en de ESG's.**

Afdelingen, Directies, Green Teams en individuele medewerkers kunnen het overzicht als hulpmiddel gebruiken om een selectie te maken van te realiseren doelen. Overstijgende doelstellingen zullen door de eigenaren opgepakt worden (bv. Vastgoeddoelstellingen). De Taskforce zal ondersteunen en regie voeren op de voortgang.

De ESG-kwalificaties en SDG-doelen versterken elkaar. Door beide te koppelen aan de organisatie-doelstellingen wordt inzichtelijk aan welke kwalificaties en doelen we als organisatie bijdragen.

*Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties (UNSDG's) zijn wereldwijde ontwikkelingsdoelen. Er zijn 17 doelen en 169 onderliggende targets om voor 2030 een leefbaardere wereld en samenleving te creëren. SDG's zijn van toepassing op alles en iedereen. Het Erasmus MC heeft vijf SDG's omarmd om specifiek aandacht aan te geven.

**Het systeem van Environment, Social, Governance (ESG) is een internationale rapportagestandaard voor bedrijven, ondervonden in milieu, maatschappij en bestuur. ESG is een methode om te meten aan welke SDG-doelen een bedrijf of organisatie bijdraagt om impact op de samenleving of op het milieu te minimaliseren.

CIRCULAIR
CIRCULAIR EN SPAARZAAM MET GRONDSTOFFEN EN MATERIALEN WERKEN

Deal/Convenant	Doelen	Organisatie	Afdeling	Medewerker	Environment	Social	Governance	SDG 3 – Goede gezondheid en welzijn	SDG 4 – Kwalitetsonderwijs	SDG 10 – Ongelijkheid verminderen	SDG 12 – Verantwoorde consumptie en productie	SDG 13 – Klimaatactie
	Algemeen doel: het Erasmus MC realiseert 50% minder primair grondstoffenverbruik in 2030 t.o.v. referentiejaar 2016 en maximaal circulaire zorg in 2050.											
Green Deal thema 4	Doelstelling: De Universitaire medisch centra verzamelen de beschikbare onderzoeken/analyses op het gebied van circulaire bedrijfsvoering (impact-analyses, materiaalstromen analyses, LCA studies, use cases, best practices, etc), voeren naar behoefte nieuwe onderzoeken uit en stellen deze beschikbaar op een openbaar platform.	O										
Green Deal thema 4	Doelstelling: Verminderen van het gebruik van primaire grondstoffen door: 1. het verminderen van verspilling van materialen met 15%. 2. vervangen van disposables door reusables of door disposables van hernieuwbare grondstoffen. Selectie van disposables vindt plaats op basis van hoog gebruik, hoge milieuimpact en beschikbaarheid van duurzame alternatieven. Streven is dat de geselecteerde disposables samen grosso modo 10-20% vormen van de in totaal verbruikte materialen.	O	A									
Green Deal thema 4	Doelstelling: UMC's dragen hier aan bij door in dialoog met ketenpartners inzicht te krijgen in knelpunten en kansen voor verminderen en verduurzamen van verpakkingen en deze inzichten te vertalen naar inkoopeisen/wensen.	O										
Green Deal thema 4	Doelstelling: De UMC's leggen 'duurzaam en circulair inkopen' als uitgangspunt vast in het inkoopbeleid wat betreft (bouw)materialen, (medische) hulpmiddelen en voeding, en kopen waar mogelijk gezamenlijk in. De UMC's overwegen deze scope beperking in de Green Deal los te laten en duurzaam en circulair inkopen integraal bij alle inkoop mee te nemen waarbij bijvoorbeeld zaken als apparatuur, geneesmiddelen, textiel ook worden meegenomen.	O	A									
Green Deal thema 4	Partijen stimuleren en ondersteunen samen met de relevante beroepsverenigingen elk jaar hoe twee zorg- of behandelprocessen zo worden ingericht dat er minder (medische) hulpmiddelen of materialen nodig zijn en voeren dit in hun bedrijfsvoering door.	O	A									
Green Deal thema 4	Doelstelling: de UMC's streven naar minimaal 25% minder ongesorteerd restafval t.o.v. referentiejaar 2018. Daarbij wordt rekening gehouden met de stap die gemaakt gaat worden t.a.v. de doelstelling voor 2030 (max 25% ongesorteerd afval).	O	A	M								
Green Deal thema 4	Doelstelling: UMC's monitoren de voedselverspilling en dringen die aantoonbaar terug. NB: gezamenlijke target is niet mogelijk vanwege groot verschil in uitgangssituatie en mogelijkheden per UMC.	O	A	M								
Green Deal thema 4	Per 2025 zal de hoeveelheid te recyclen afval van 20% naar 40% zijn toegenomen.	O	A	M								
Green Deal thema 4	Het totaal aantal fysieke poliklinische consulten t.o.v. referentiejaar 2019 wordt met 15% verminderd door deze digitaal/op afstand te houden.		A									
Green Deal thema 4	De IC is 100% circulair in 2030.		A									
Green Deal thema 4	In 2026 is tenminste 20% van de medische hulpmiddeln in het Erasmus MC herbruikbaar.		A									
Green Deal thema 4	Uiterlijk 2023 heeft het Erasmus MC 4 productgroepen met de grootste milieu-impact geidentificeerd. I.s.m. de industrie wordt de ontwikkeling van herbruikbare of circulaire alternatieven of mogelijkheden voor minder gebruik in gang gezet.	O										
In het Erasmus is	In 2030 maximaal 25% van al het afval 'ongesorteerd restafval'	O	A	M								
Green Deal thema 4	In 2026 heeft het Erasmus MC 10% minder gebruik van luiers en incontinentiemateriaal t.o.v. 2016.	O	A									
Green Deal thema 4	Het Green Team Biomedical research voert vanuit een aantal laboratoria een pilot LEAF accreditatie uit niet als doel om te certificeren maar om een referentiekader te hebben met vaste / concrete doelen om bepaalde duurzame verbeteringen door te voeren.		A	M								
Metabolic	Vervolgtraject opstarten van de materiaalstroomanalyses met de volgende subdoelen:	O										
Metabolic	1. Het uitvoeren van materiaalstroomanalyses voor verschillende onderdelen van het huis.	O	A									
Metabolic	2. Monitoren van de geboekte successen op o.a. de IC.		A									
Metabolic	3. Kennis overdragen aan de besluitvormers binnen Erasmus MC.		A									
Metabolic	4. Het verder in kaart brengen van de Scope 3 emissies (van producten en medicijnen) van het huis.	O										
Metabolic	5. Het opstellen van Science-Based Targets en aanmelden van de doelen bij het Science-Based Targets Initiative.	O										
Metabolic	Reductie van CO2-footprint van geboortezorg in Erasmus MC met 20% in 2 jaar, 50% in 5 jaar en 100% CO2-neutrale geboortezorg in 10 jaar.		A									

REUSE
REPAIR
REFUSE
REDUCE
RECYCLE

Afval sorteren.

Voedselverspilling.

MEDICATIE
VERMINDEREN VAN MILIEUBELASTING MEDICATIE (GEBRUIK)

	Algemeen doel: verminderen van de milieubelasting van medicatie(gebruik).											
Green Deal thema 5	Als onderdeel van het bevorderen van gezondheid, het voorkomen van onnodig gebruik en het tegengaan van verspilling, zetten zorgaanbieders en zorg-professionals in op: 1. het gepast voorschrijven en gepast afleveren van noodzakelijke medicijnen en 2. het bevorderen van therapietrouw en juist gebruik door de patiënt.		A									
Green Deal thema 5	In de situatie dat er sprake is van gelijke werking, met oog voor individuele patiëntkenmerken, geven zorgaanbieders en zorgprofessionals voorkeur aan de minder milieuschadelijke optie op basis van afdoende betrouwbare informatie daarover.		A									
Green Deal thema 5	Elke zorgaanbieder ontwikkelt een aanpak met maatregelen om verspilling van medicijnen tegen te gaan, bijvoorbeeld als gevolg van onnodig voorschrijven, overmatige verstrekking of onnodig hoge dosering. Dit wordt in samenhang bezien met (bestaande) inspanningen van zorgaanbieders, bijvoorbeeld wat betreft passende zorg of het tegen gaan van polyfarmacie.		A									
Green Deal thema 5	Bij de inkoop van medicijnen houdt de zorgsector rekening met milieu en internationale sociale voorwaarden.	O	A									
Green Deal thema 5	Partijen continueren de samenwerking in het kader van de Kelenaanpak Medicijnresten uit Water.	O										
Green Deal thema 5	Ziekenhuizen en andere relevante zorgaanbieders zetten in op vermindering van de lozing van röntgencontrastmiddelen. Dit kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door vermindering van het gebruik, door hergebruik van restanten, door het meegeven van plaszakken, door zuivering bij de bron, en/of door het gebruik van speciale toiletten in het ziekenhuis.		A									
Green Deal thema 5	Ziekenhuizen en andere relevante zorgaanbieders onderzoeken of zuivering aan de bron voor hun specifieke situatie zinvol is en welke verschillende mogelijkheden voor (beta)alfaar) technieken er zijn om hun afvalwater aan de bron te zuiveren op specifieke medicatie. De focus ligt daarbij op medicijnen die niet goed uit het afvalwater te halen zijn.	O										
Green Deal thema 5	Omdat het merendeel van de medicijnresten via privégebruik in het milieu belandt, informeren zorgorganisaties en zorgprofessionals medicijnontvangers over het belang om medicijnen en medicijnresten niet door de gootsteen of toilet te spoelen, maar te retourneren volgens het advies van de Rijksoverheid. Met datzelfde doel participeren partijen actief in de jaarlijkse landelijke publiekscampagne de 'Week van Ons Water' in de tweede helft van oktober en brengen de inzamelweek breed onder de aandacht.	O	A									
Green Deal thema 5	De afdeling anesthesie onderzoekt verder het gebruik van de verschillende anesthetica. Hierbij is de mogelijkheid van subsidie een optie en een toename van het gebruik van propofol i.v.m. gassen. Eind 2022 is hier definitief beleid op geformuleerd.		A									

Pharmafilter – medicijnresten uit het afvalwater.

Tegengaan verspilling.

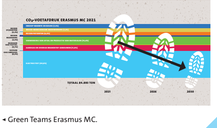
DIVERSITEIT & INCLUSIE
TARGETS 2021–2027

	Algemeen doel: het Erasmus MC biedt voor patienten, studenten en medewerkers een open en veilige omgeving met gelijke kansen ongeacht gender, culturele afkomst, religie of eventuele arbeidsbeperkingen.	O	A									
Thema - Een gezonde werk-privébalans en organisatiecultuur	Diversiteit & Inclusie en de werk-privébalans zijn structureel onderdeel van onze tweejaarlijkse cultuurbarometer.	O										
Thema - Een gezonde werk-privébalans en organisatiecultuur	Officiële feestdagen zijn uitwisselbaar. Sinds 2002 kunnen medewerkers van de Universitair Medische Centra deze feestdagen op verzoek uitwisselen voor andere (godsdienstige of culturele) feestdagen.	O	A	M								
Thema - Genderbalans in leidinggevende functies	In 2025 is minimaal 25% van onze hoogleraren vrouw (i.s.m. de Erasmus Universiteit).	O										
Thema - Genderbalans in leidinggevende functies	We hanteren een benoemingsbeleid dat een diverse samensteller van de academische top kan bewerkstelligen. Doel is dat in de man/vrouw verhouding van onze wetenschappelijke commissies de minderheid (mannen of vrouwen) altijd een vertegenwoordiging heeft van minstens 33%.	O										
Thema - Genderbalans in leidinggevende functies	Minimaal één lid van onze benoemingscommissies volgt een implicit bias training. (Een vorm van vooringenomenheid die automatisch en onbedoeld optreedt) Doel is dat in 2027 in ieder geval de voorzitter en de secretaris van elke commissie de training ook daadwerkelijk heeft gevolgd. De training wordt daarnaast beschikbaar gesteld aan alle medewerkers in het Erasmus MC.	O										
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	HR stelt leidinggevenden in staat om inclusief en genderneutraal te werven en selecteren. Bewustwording en het aanreiken van handvatten zijn daarin leidend.	O										
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	We realiseren een HR-dashboard om beter te kunnen voorspellen en sturen. Onze mensen zijn ons kapitaal. Door data en informatiebronnen over de werving, selectie, loopbaanontwikkeling en het behoud van (wetenschappelijk) talent binnen het Erasmus MC in een dashboard onder te brengen, kunnen we die beter gebruiken voor het doen van strategische voorspellingen, het waarnemen van trends en het sturen op doelstellingen.	O										
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	Diversiteit & Inclusie is onderdeel van onze training 'Effectief leiderschap'. Het programma Effectief leiderschap bevordert kennis, vaardigheden en inzichten in de organisatie, de rol van de leidinggevende en het belang van aandacht voor de medewerker.	O	A									
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	Wij belonen onze medewerkers op basis van hun functie (gelijke beloning). Het Erasmus MC maakt geen onderscheid in beloning. Wij belonen onze werknemers op basis van de functie waarin zij worden aangesteld, zonder onderscheid naar bijvoorbeeld geslacht, levensovertuiging of cultuur.	O	A									
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	Met onderzoek en een exit-tool zetten we in op talentbehoud. Inzicht in uitstroom, vertrekredenen en verwachtingen met betrekking tot de carrière van personeel helpen ons kansen in kaart te brengen waar het gaat om drempels in de carrièreontwikkeling, sociale veiligheid en ons D&I-beleid.	O	A									
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	Exit-tool DeRotterdamseZorg. Middels een gestandaardiseerde vragenlijst worden oud-medewerkers bevraagd over hun vertrekredenen en de beoogde vervolgstappen in hun carrière. Deze exit-tool wordt aangeboden via DeRotterdamseZorg , een samenwerkingsverband van 32 zorg- en onderwijs-organisaties in de regio Rotterdam Rijnmond, waaronder het Erasmus MC. Zij werken samen aan een gezonde regionale arbeidsmarkt in zorg en welzijn.	O										
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	Onderzoek naar behoud van talent door HR. HR onderzoekt continu welke aanbevelingen en maatregelen onze organisatie kunnen helpen om het in het Erasmus MC aanwezige medisch/wetenschappelijk toptalent nog beter te behouden.	O										
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	In 2025 hebben we 446 banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd. Hierin werken wij nauw samen met het Werkgevers ServicePunt Rijnmond (WSPR), dat werkgevers in de regio Rijnmond ondersteunt bij de uitvoering van de Participatiewet.	O	A									
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	We brengen de culturele diversiteit binnen onze organisatie in kaart. Meer diversiteit helpt ons om onze inspanningen rond inclusieve patiëntenzorg en maatschappelijk verantwoord ondernemen waar te maken.	O										
Thema - Diversiteit en gendergelijkheid in werving en carrière-ontwikkeling	We zetten óók in op gendergelijkheid van mannen. In bepaalde (leidinggevende) functiecategorieën vormen mannen traditioneel een meerderheid, maar tegelijk vormen mannen in de meeste andere functiecategorieën juist een minderheid. Dit adresseren we met onze aandacht voor een genderneutraal werving- en selectieproces en door ons in onze arbeidsmarktcampagnes nadrukkelijk ook mannen aan te spreken.	O										
Thema - Integratie van de sekse- en genderdimensie in research & onderwijs-inhoud	Binnen het Erasmus MC werkzame kenndocenten bieden we de docent/opleiding Diversiteit & Inclusie aan. Inclusief onderwijs houdt in dat al onze studenten, in hun diversiteit, zich veilig en gekend voelen.	O										
Thema - Integratie van de sekse- en genderdimensie in research & onderwijs-inhoud	Onze PhD-studenten en researchers kunnen de workshop Gender in Research volgen. Deze workshop besteedt aandacht aan de implementatie van gender en sekse(verschillen) in de verschillende fasen van het research proces en zoomt in op keuzes in ontwerp, methodiek en analyse.											
Thema - Integratie van de sekse- en genderdimensie in research & onderwijs-inhoud	We bieden onze onderzoekstaf de tutorial en masterclass 'Sex & Gender in Research Proposals – a must for success' aan. Het Research and Development Office (RDO) van het Erasmus MC geeft diverse masterclasses en heeft tutorials ontwikkeld om onderzoekstaf te assisteren bij de identificatie en ontwikkeling van onderzoeksprojecten, die veelal gefinancierd worden door derden.	O										
Thema - Integratie van de sekse- en genderdimensie in research & onderwijs-inhoud	Implementatie van inclusieve gezondheidszorg in het Rotterdams geneeskundeonderwijs. Inclusieve gezondheidszorg wil zeggen dat onze artsen in staat zijn te (zelf)reflecteren op zorgvraagstukken van diversiteit en inclusie en op een respectvolle en professionele manier kunnen omgaan met menselijke verscheidenheid in de gezondheidszorg, met name ook die in onze patiëntenpopulatie. Onze inspanningen moeten ertoe leiden dat de Erasmusarts optimaal is voorbereid op haar uiteindelijke werk als arts midden in een diverse samenleving.	O										
Thema - Maatregelen die (gendergerelateerde) sociale veiligheid waarborgen	Het Erasmus MC heeft verschillende gremia ingericht om klachten, problemen, conflicten in de sociale sfeer vertrouwelijk en anoniem te melden en bespreken.	O										
Thema - Maatregelen die (gendergerelateerde) sociale veiligheid waarborgen	Structurele aandacht voor gelijkheid, diversiteit en inclusie via onze interne en externe communicatie. Uiteindelijk doel is dat D&I is ingebed in alle communicatiestromen van het Erasmus MC.	O										

GREEN TEAMS

	Algemeen doel: gezamenlijk geven de Green Teams invulling aan de duurzame doelstellingen van het Erasmus MC. De Green Deal 'Samen werken aan duurzame zorg' en vermindering van de CO2-voetafdruk vormen een rode draad in de aanpak van het duurzaamheidsbeleid. De Green Teams delen elkaars bevindingen, initiatieven, ideeen en oplossingen.											
Uitvoeringsplan NFU GDDZ 3.0	Elk UMC streeft ernaar om op zo veel mogelijk afdelingen een Green Team aan te stellen en deze te promoten, faciliteren en te koppelen aan centrale duurzaamheidsvraagstukken. Green Teams hebben een belangrijke rol in de bottom-up beweging en transitie. Ook dragen UMC's zorg voor het faciliteren, coördineren en informeren van de verschillende Green Teams en zijn ze verantwoordelijk voor het monitoren van de inspanningen en resultaten van deze teams.	O	A	M								

DUURZAAM Erasmus MC
GREEN TEAMS



◂ Green Teams Erasmus MC.

Erasmus MC
Universitair Medisch Centrum Rotterdam

UITGAVE: Dagelijks Bestuur *Een duurzaam Erasmus MC*, Lex Burdorf, Hans-Peter Schlitte, Nicole Hunfeld en Caroline Poot - **CONTACT:** duurzaam@erasmusmc.nl