



Jaarverslag Duurzaam en inclusief MST 2022

MST

ZIEKENHUIS



Inhoud

Voorwoord	3
Onze ambities.....	4
Samenvatting resultaten 2022	6
Samen naar duurzame en inclusieve zorg.....	7
Successen vieren	7
Praktijkvoorbeelden	8
CO ₂ -emissies	10
Energieverbruik	11
Zakelijke kilometers personeel in loondienst.....	12
Afval.....	13
Iedereen doet mee	14



Voorwoord

Vanuit onze strategische agenda bouwen we aan de zorg van de toekomst door in te zetten op betrokken en bevlogen medewerkers, zorg voor en door de regio en een uniek medtechprofiel. Maar de zorg van de toekomst vraagt meer. Daarom nemen we als maatschappelijke organisatie nadrukkelijk onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit doen we door te zorgen dat de basis, juist als het gaat om duurzaamheid en inclusie, op orde komt. Want alleen door te werken aan duurzame en inclusieve zorg, creëren we een gezondheidszorg die ook op de lange termijn goed is voor de planeet en haar bewoners.

Om dit te realiseren is als eerste stap in 2022 het programmaplan Duurzaam en inclusief MST vastgesteld. Als vervolg hierop hebben we in 2022 zowel de Green Deal 2.0 als 3.0 ondertekend en de ondertekening van het Charter Diversiteit van de SER voorbereid. Hiermee spreken we onze steun uit aan de landelijke doelstellingen, voor het verduurzamen, diverser en inclusiever maken van de zorg.

Ik ben er trots op dat het werken aan duurzaamheid, diversiteit en inclusie niet iets is dat enkel vanuit staffunctionarissen en het management gedragen wordt. Ondank alle uitdagingen in coronatijd en de periode daarna zijn steeds meer medewerkers betrokken in een green team, of ze denken mee over het verduurzamen van MST. Hierbij focussen we nadrukkelijk niet alleen op onze interne organisatie, maar zoeken we de samenwerking met kennisinstellingen en andere organisaties. Zo bouwen we samen met onze collega's en ons netwerk aan de zorg van de toekomst!

Jan den Boon, voorzitter Raad van Bestuur

“De zorg van
de toekomst is
duurzaam en
inclusief”

Onze ambities

In 2022 heeft MST een programmaplan opgesteld met daarin onze ambities op het gebied van duurzaamheid en inclusie. Deze ambities zijn gebaseerd op de Green Deal 3.0 en het charter Diversiteit van de SER. Op basis hiervan zijn onderstaande thema's en speerpunten benoemd voor de komende jaren. De wijze waarop MST werkt aan duurzaamheid is daarnaast uitgewerkt in de infographic op pagina 5.



MST

Medisch
Spectrum
Twente
een santeon ziekenhuis

Duurzaam MST

CO₂ REDUCTIE

Doel: 55% CO₂-reductie in 2030
en 95% CO₂-reductie in 2050

DE GREEN DEAL

Medisch Spectrum Twente bouwt
aan de zorg van de toekomst.

In 2022 hebben we de Green Deal 3.0
ondertekend en ons duurzaamheidsbeleid
verbonden aan de 5 thema's:

- CO₂-reductie
- circulair werken
- Medicatie
- Gezonde leef- en werkomgeving
- Kennis en bewustwording

Duurzaamheid is
speerpunt bij
verbouwingen

DUURZAME
MOBILITEIT

CREËREN BETROKKEN MEDEWERKERS

- Green Team Netwerk

Berichten in
nieuwsbrief/
intranet/Linked In

Successen vieren:
Duurzaamheidsbokaal

KENNIS/SCHOLING/ SAMENWERKING

Werken samen met
Santeon, kennisinstiteiten
en bedrijfsleven

Beweegziekenhuis

GEZONDE LEEF- EN
WERKOMGEVING

Goede Zorg
Proef Je

CIRCULAIR WERKEN

Duurzaam/maatschappelijk
verantwoord inkopen

Refuse: o.a.
wasbare
isolatiejassen

Recycle:
afval scheiden

MEDICATIE

- Onderzoeken van mogelijkheden om
te voorkomen dat medicatieresten
in het afvalwater terechtkomen
- Werken aan het verminderen
van verspilling van medicatie

GROEN BINNEN
EN BUITEN



Samenvatting resultaten 2022

CO₂-reductie

Lager energieverbruik. Het totale energieverbruik (gas + elektra) was 6% lager dan in 2021. Dit is met name veroorzaakt door de volledige beschikbaarheid van de WKK, de ingezette energiebesparingsmaatregelen en het iets warmere weer.

Routekaart. De CO₂-reductie-maatregelen in de CO₂-routekaart zijn verder uitgewerkt. De CO₂-routekaart is het afgesproken instrument voor zorgvastgoed om te werken aan de landelijke klimaatdoelen. Ten opzichte van het peiljaar 2013 is nu een reductie van 33% bereikt.

Mobiliteit. Door implementatie van het thuiswerkbeleid zijn 959.000 minder zakelijke reiskilometers gemaakt (indicatie).

Circulair werken

Afvalscheiding uitbreiden. De OK is gestart met het scheiden van non woven pp (blue wraps) en pacemakers/ICD's. Het restaurant is gestart met het scheiden van swill.

Verlagen van het aantal kilo restafval. Ten opzichte van 2019 (pré-corona) is het aantal

kilo restafval met 8,85% gedaald en het totale afval met 3,40%.

Maatschappelijk verantwoord inkopen. Inkoop heeft maatschappelijk verantwoord inkopen opgenomen in het inkoopbeleid. Dit betekent dat we bij de inkoop letten op de effecten op milieu en sociale aspecten.

Diversiteit en inclusie

Werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen MST en haar dochterondernemingen Vermaat-MST en MST Cleancare werken 21 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Gezonde leef- en werkomgeving

Gezonde en duurzame voeding. MST heeft getekend als deel aan Goede Zorg Proef Je en voorhoedeziekenhuis 2025. Dit betekent dat MST in 2025 conform de richtlijnen van het Nationaal Preventieakkoord/project Goede Zorg Proef Je, een gezond voedingsaanbod voor patiënten, bezoekers en medewerkers heeft.

Duurzame voeding voor patiënten. 30% van de maaltijdopties voor patiënten is vegetarisch.

Duurzame voeding in het restaurant. In het restaurant is 50,77% van de producten plantaardig en 45,79% van de producten duurzaam. De voedselverspilling is 4,02%.

Beweegziekenhuis. Er is een multidisciplinaire projectgroep opgezet om van MST een beweegziekenhuis te maken. Hierbij worden interventies ingezet gericht op het stimuleren van gezond beweeggedrag bij patiënten.

Kennisdeling

Netwerkbijeenkomst. De eerste netwerkbijeenkomst voor Green teams heeft plaatsgevonden. Doel is kennisdeling en uitwisselen van ervaringen.

Studenten. Diverse studenten vanuit de Universiteit Twente en de Saxion Hogeschool hebben opdrachten over het verduurzamen van de zorg uitgevoerd.

Media. De duurzame activiteiten van de Groene OK en MST zijn te zien geweest in een uitzending van het Groene Oosten

Overig

Klachten/incidenten. Er zijn geen milieuklachten en/of -incidenten geweest.



Samen naar duurzame en inclusieve zorg

In 2022 is MST gestart met een stuurgroep en programmacoördinator Duurzaam en Inclusief MST. Daarnaast zijn er vier ziekenhuisbrede werken projectgroepen gestart voor de 4 hoofdthema's uit het programmaplan. Doel hiervan was het komen tot doelstellingen voor het verduurzamen en inclusiever maken van de zorg en het verspreiden en verbinden van de lopende initiatieven binnen MST. De komende jaren ligt de focus op het realiseren en monitoren van de doelstellingen uit het programmaplan.

Eind 2022 waren er 9 decentrale green teams binnen MST. We merken dat het werken aan het verduurzamen van de zorg medewerkers veel positieve energie geeft en een nadrukkelijke wens is vanuit de zorgverleners. Ook voor de werkgroep diversiteit en inclusie waren veel enthousiaste collega's te vinden. In 2022 focuste de werkgroep zich op medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Na ondertekening van het charter Diversiteit en Inclusie begin 2023, richt de werkgroep zich nu ook andere vraagstukken en bewustwording rondom diversiteit en inclusie.

Successen vieren

Om onze successen te vieren en goede voorbeelden te delen wordt maandelijks de duurzaamheidsbokaal uitgereikt aan een duurzaam initiatief in MST. De duurzaamheidsbokaal is een terrarium die als wisselbokaal maandelijks wordt uitgereikt. Op deze wijze willen we mooie initiatieven in het zonnetje zetten en collega's stimuleren om zelf ook een duurzaam initiatief op te pakken.



Afdeling logistiek, winnaar duurzaamheidsbokaal voor ondersteuning realisatie nieuwe afvalstromen

Praktijkvoorbeelden



Scheiden Blue wraps

Op de OK worden grote hoeveelheden afval geproduceerd, een grote ergernis voor medewerkers op de OK. Na afloop van een operatie worden zakken vol weggegooid. Een groot deel van dit afval bestaat uit de zogenaamde 'blue wraps'. Dit zijn blauwe doeken van non-woven polypropyleen, die onder andere gebruikt worden om instrumentennetten in te pakken en de patiënt af te dekken.

In samenwerking met onze afvalverwerker zamelen we de blue wraps sinds augustus 2022 gescheiden in. Binnen een half jaar is zo al ruim 2200 kilo blue wraps verzameld!

Door de blue wraps apart te smelten in een daarvoor bestemde oven ontstaan compacte plasticblokken, die vervolgens als grondstof worden gebruikt voor nieuwe producten.



Scheiden swill

Eind 2021 hebben we een grondstoffenanalyse uitgevoerd om te onderzoeken waar ons restafval uit bestaat en welke kansen er liggen om nog beter afval te scheiden. Daaruit bleek onder andere dat GFT een groot aandeel heeft in ons restafval.

Om dat aandeel te verkleinen worden sinds maart 2022 de etensresten (swill) in het restaurant gescheiden. Want hoewel we ons best doen om zo min mogelijk voedsel te verspillen, komen er dagelijks toch heel wat etensresten vrij in het restaurant. Swill afval is op een milieuvriendelijke wijze te verwerken tot nieuwe grondstof zoals compost of biogas. Dankzij onze medewerkers van Vermaat/MST hebben we van eind maart t/m december ruim 13.000 kilo swill kunnen scheiden.



Betrokkenheid opleidingsinstituten

Vanuit het OK-complex zijn er korte lijntjes gelegd naar de Saxion Hogeschool en de UT. Op meerdere vlakken wordt samengewerkt. Voorbeelden hiervan zijn de diverse studententeams vanuit Saxion die binnen het Smart Solution Semester (SSS) verschillende projecten hebben opgeleverd. Zo is er een CO2-footprint van het OK-complex van MST gemaakt en is er hoogwaardig 3D-printfilament van afval van het OK-complex gemaakt. Met dit filament is een kwalitatief goed anatomisch model van een schedel geprint met medewerking van het 3D-lab van MST. Met de UT is er onder andere samenwerking met het DesignLab en zijn er verkennende gesprekken met professor Erwin Hans (Operations Management in Healthcare) over intensievere samenwerking.



Hersteriliseren pessaria

Om verzakingsklachten te verminderen is het mogelijk om een ring (pessarium) te plaatsen. Soms komt het voor dat een pessarium niet past en een ander formaat nodig is. Na aanpassingen in de handleiding van de fabrikant was het in dergelijke gevallen niet meer toegestaan om deze opnieuw te steriliseren voor hergebruik, terwijl aan het materiaal van het pessarium niets is veranderd.

Diana Massop, één van onze gynaecologen heeft, onder andere met de Nederlandse leverancier, er voor gezorgd dat de richtlijnen vanuit de Amerikaanse fabrikant worden aangepast. Daarnaast heeft ze het onderwerp tijdens het congres van de Nederlandse Vereniging Obstetrie en Gynaecologie besproken. Dit heeft ertoe geleid dat enerzijds de bewustwording bij gynaecologen is vergroot en anderzijds pessaria weer in een toenemend aantal Nederlandse ziekenhuizen worden gesteriliseerd.

Medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt

Binnen MST Cleancare (schoonmaak) zijn er veel mogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Na een oriënterend eerste gesprek gaan we samen met de medewerker op zoek naar een passende taak. We brengen in kaart welke behoeftes er zijn en of er extra begeleiding nodig is. Op de werkvloer kan de medewerker terugvallen op collega's die daarvoor getraind zijn.

Door middel van tussentijdse gesprekken brengen we de ontwikkeling in kaart. Een medewerker kan zich bijvoorbeeld zo ontwikkelen dat hij of zij volledig zelfstandig kan meedraaien of door kan stromen naar een andere geschikte taak. Deze persoonlijke benadering zorgt ervoor dat we mensen op de juiste plek neer kunnen zetten en dat ze met zelfvertrouwen en plezier kunnen werken.

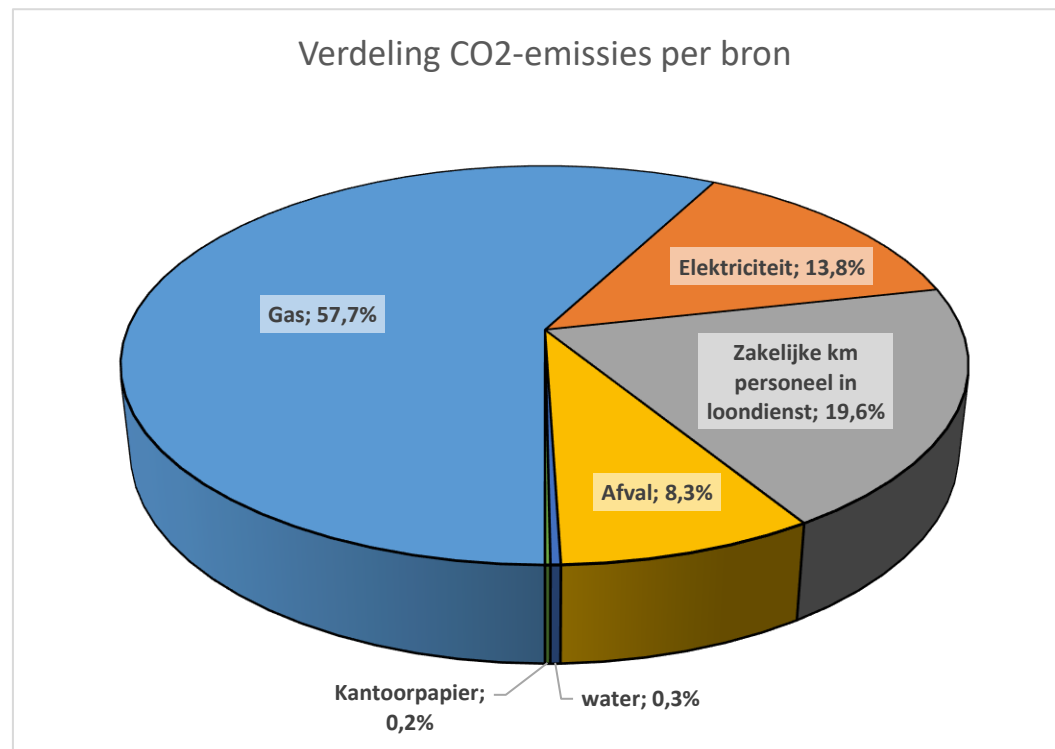
CO₂-emissies

Met de publicatie van dit jaarverslag is een eerste poging gedaan om de CO₂-voetprint van meer dan alleen onze gebouwen in kaart te brengen. De komende jaren zal dit verder doorontwikkeld moeten worden en kan het instrument gebruikt worden om te sturen op het verlagen van de CO₂-voetafdruk van MST.

De grootste impact van onze CO₂-voetafdruk komt van het gasverbruik. Onderdeel van de CO₂-routekaart is het uifaseren van het gebruik van de warmtekrachtkoppelingen die op gas draaien.

De CO₂-uitstoot veroorzaakt door zakelijke kilometers van personeel in loondienst is een indicatie. We hebben gerekend met de maximale CO₂-emissie die hierbij vrij zou kunnen komen. Dit betekent dat het grotendeels gebaseerd is op vervoer per auto. In 2023 wordt deze meting verder verfijnd.

De implementatie van het thuiswerkbeleid in 2022 heeft geleid tot een CO₂-reductie van 187 ton (indicatie op basis van vervoer met de auto).



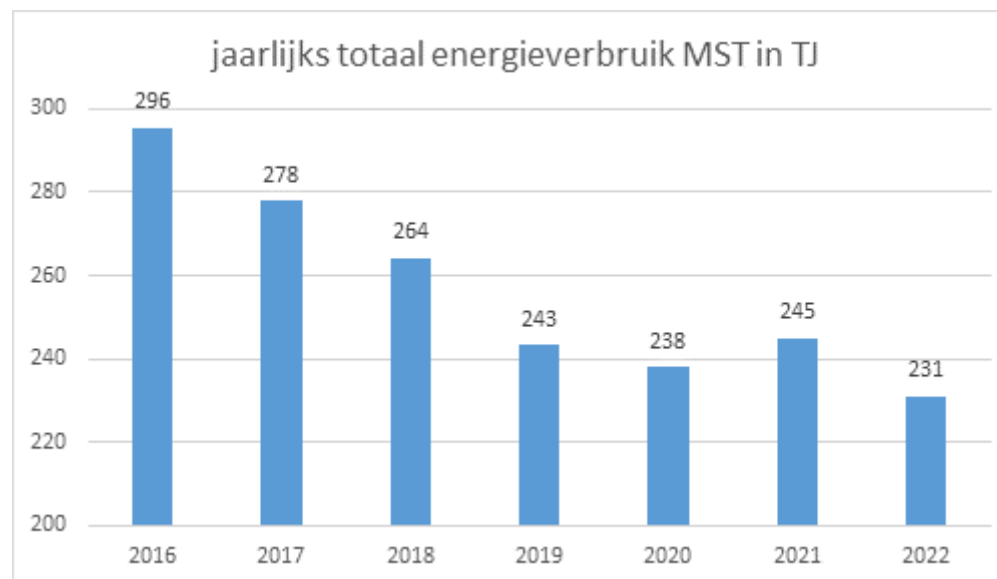
De totale bekende CO₂-uitstoot van MST in 2022 was 16.176 ton.



Energieverbruik

Sinds 2016 laat het totale energieverbruik van MST een structurele daling zien. Het verbruik van elektra was in 2022 1,8 miljoen kWh (-20%) lager dan in 2021. Dit kwam deels door de lagere elektra-opwekking van onze warmtekrachtinstallatie (WKK) in 2021, door drie langdurige stilstand periodes. Het resterende lagere verbruik van 810.000 kWh komt zeer waarschijnlijk door de ingezette energiebesparingsmaatregelen.

Over heel 2022 is het gasverbruik “maar” 73.400 m3 hoger dan in 2021. Dit ondanks het 487.000 m3 hogere verbruik van de WKK dit jaar door de hogere beschikbaarheid. Deze beperkte stijging komt deels door de ingezette besparingsmaatregelen en deels door het iets warmere weer in 2022, vergeleken met 2021 (gemiddeld 11,6 °C in 2022 tegen 10,5 °C in 2021).

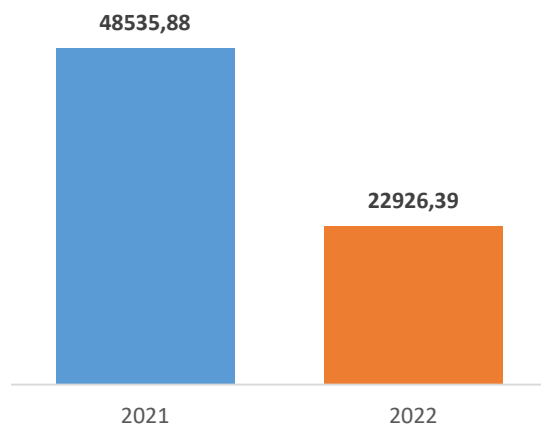


Energieverbruik MST 2016-2022, uitgesplitst voor elektriciteit en gas

	Elektriciteit kWh	Gas m3	Totaalverbruik GJ
2016	8.990.235	6.746.097	296
2017	10.228.278	5.862.483	278
2018	9.897.701	5.581.228	264
2019	8.417.022	5.292.112	243
2020	7.414.550	5.459.264	238
2021	9.246.256	5.092.489	245
2022	7.431.827	5.218.694	231



Verbruik kantoorpapier in kg



De reductie in verbruik van kantoorpapier in 2022 is mede het gevolg van de introductie van het elektronisch patiëntendossier HiX.

Zakelijke kilometers personeel in loondienst

Op basis van de beschikbare data is een zo goed mogelijke inschatting gemaakt van het aantal zakelijke kilometers door personeel in loondienst (PIL). Daar waar mogelijk is dit gekoppeld aan de gebruikte vervoersvorm (auto, OV, fiets, lopen).

Grotendeels gebaseerd op vervoer per auto, met uitzondering van de vervoerstromen waar het wel van bekend is.

Zakelijke kilometers personeel in loondienst

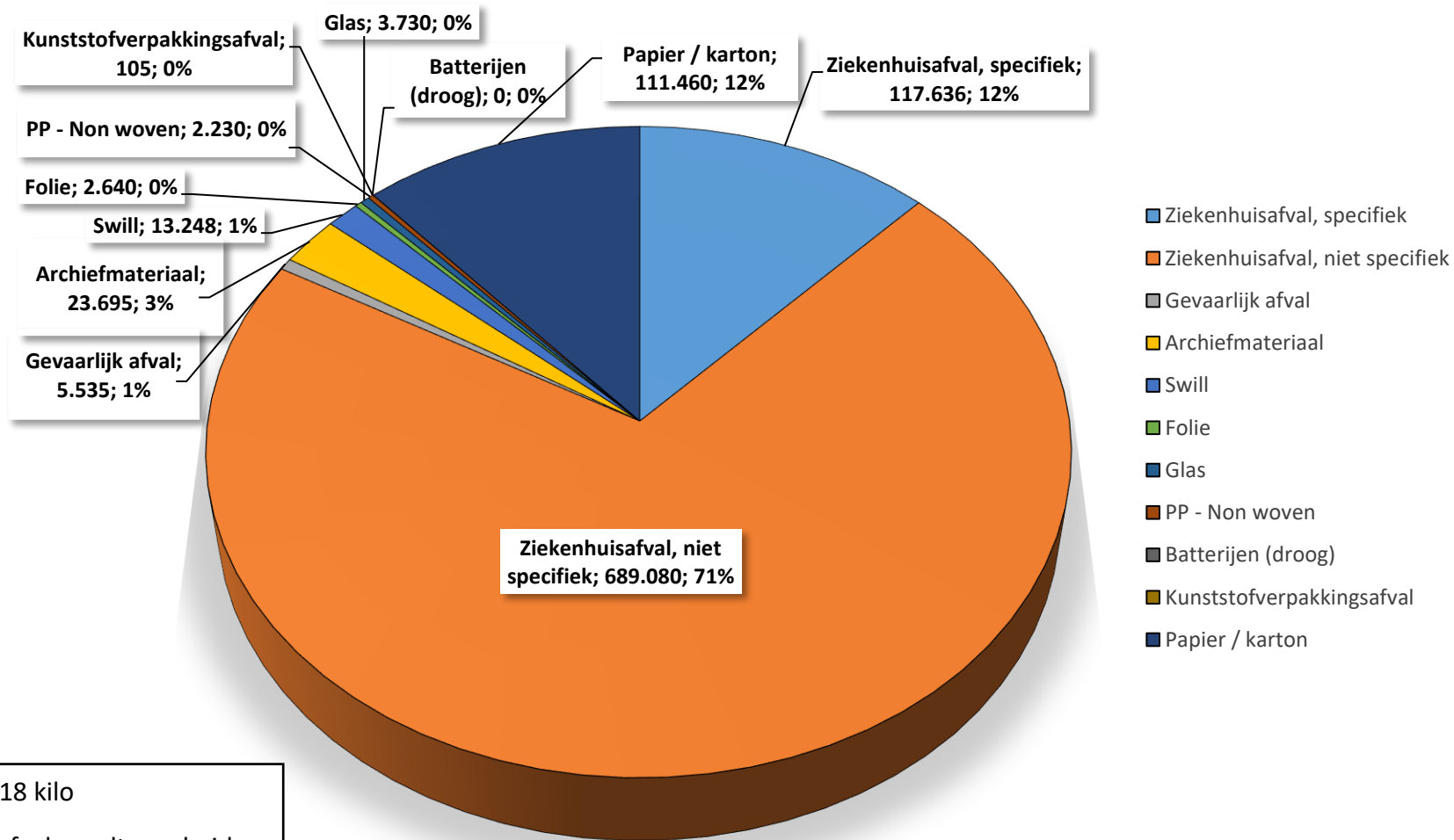
Omschrijving	Totaal aantal km
Aantoonbare zakelijke fiets km via Bikies PIL	-1022873
Indicatie zakelijke reiskilometers openbaar vervoer PIL 2022*	- 29.216
Totaal aantal km woon-werkverkeer PIL	16.407.051
Overige zakelijke km PIL	943.431
Totaal zakelijke kilometers w.o. woon-werkverkeer 2022	17.350.482

De ruim 3800 personeelsleden in loondienst van MST (peildatum 31 december 2022) hebben sinds april 2022 18.886 dagen thuis gewerkt (op basis van verstrekte thuiswerkvergoedingen). Via extrapolatie van deze thuiswerkdagen naar heel 2022 is berekend dat het thuiswerkbeleid tot 959.000 minder reiskilometers woon-werk geleid (indicatief).

* Bepaald o.b.v. €0,19 per km

Afval

Sinds 2022 scheidt MST twee nieuwe afvalstromen. De OK is gestart met het scheiden van non woven pp (blue wraps) en pacemakers/ICD's en het restaurant is gestart met het scheiden van swill (etensresten).



Overzicht afvalstromen MST in 2022



Iedereen doet mee

In MST streven we naar een thuis voor iedereen, zowel voor onze medewerkers als patiënten. Om een afspiegeling te kunnen zijn van de maatschappij en te kunnen blijven leren en innoveren stuurt MST in de uitvoering van de HR-strategie gericht op diversiteit en inclusiviteit.

In 2022 hebben we als onderdeel van het programmaplan de eerste stappen gezet in het formuleren van een visie op diversiteit en inclusie. In 2023 volgt een plan van aanpak diversiteit en inclusie. Daarnaast zijn in 2022 de eerste stappen gezet om in samenwerking met Werkplein Twente door middel van jobcarving plekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. MST streeft er naar dat in 2026 3% van de medewerkers bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In 2022 had MST 21 mensen (0,6%) met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst.

Aantal medewerkers per leeftijdsgroep

Leeftijdsgroep	Aantal	Percentage per leeftijdsgroep
<25	348	9%
25-34	927	24%
35-44	791	21%
45-54	816	21%
55-65	910	24%
65+	24	1%
Eindtotaal	3816	100%

Verdeling vrouw/man in topposities

