

SAMEN VOOR DUURZAME ZORG

DUURZAAMHEIDSRAPPORT
UZ LEUVEN

WERKJAAR 2025

INHOUDSTAFEL

1 VOORWOORD	3
2 INLEIDING	5
3 OVER UZ LEUVEN	7
4 ENVIRONMENT (E)	9
4.1 Energie en klimaat	11
4.2 Afval, materialen, circulariteit en voeding	15
4.3 Mobiliteit	19
4.4 Duurzaam aankoopbeleid	22
4.5 Natuur en biodiversiteit	24
4.6 Water	26
4.7 Infrastructuur	28
5 SOCIAL (S)	31
5.1 Beleidsplan hr 2020-2025: Naar een duurzaam hr-beleid voor UZ Leuven	32
5.2 Beleidsplan hr 2026-2030: Verder inzetten op een duurzaam hr-beleid voor UZ Leuven	35
6 INDICATOREN	38
6.1 Milieu-indicatoren	40
6.2 Sociale indicatoren	44
6.3 Indicatoren goed bestuur	47
7 CONCLUSIE	48

1

VOORWOORD

De geleverde gezondheidszorg in UZ Leuven is van excellent niveau. Maar we moeten ook erkennen dat onze sector zelf een aanzienlijke impact heeft op het klimaat en de leefomgeving. Uit de federale studie *Operation Zero* blijkt dat de Belgische gezondheidszorg verantwoordelijk is voor ongeveer 5% van de nationale broeikasgasuitstoot. De klimaatverstoring en aangetaste leefomgeving veroorzaken een verhoogde zorgnood. De gezondheidszorg draagt niet alleen de gevolgen van de klimaatverandering, maar draagt er ook toe bij.

UZ Leuven wil ook deze dubbele uitdaging aanpakken. Al meer dan twintig jaar werken wij aan concrete en meetbare stappen richting duurzame zorg. Onze inspanningen richten zich op de domeinen waar onze impact het grootst is: energie en klimaat, afval, materialen, circulariteit en voeding, mobiliteit, aankoop, water, natuur en biodiversiteit, en infrastructuur. Het is onze ambitie om duurzaamheid volledig te verankeren in onze dagelijkse werking. Daarom werd in januari 2025 het duurzaamheidsbeleid UZ Leuven goedgekeurd. Dit zorgt voor een duidelijk kader, dat we de komende jaren zullen gebruiken om verder met duurzaamheid aan de slag te gaan.

En in 2025 hebben we opnieuw een aantal belangrijke stappen gezet. We evolueren verder naar een fossielvrije campus, investeren gericht in warmtepomptechnologie en hernieuwbare energie, en verminderen onze afvalstromen door onder meer innovatieve recyclageprojecten in het operatiekwartier. We blijven zoeken naar circulaire oplossingen voor materialen die vandaag nog te vaak als wegwerp worden beschouwd. Ook de bouw van de nieuwe busbaan op campus Gasthuisberg, met verhoogde veiligheid, verbeterde doorstroming en twee nieuwe bushaltes, vormt een belangrijke investering in duurzame en vlot bereikbare mobiliteit.

Maar verduurzamen is méér dan techniek. Het is een cultuurverandering, gedragen door duizenden medewerkers die elke dag bewuste keuzes maken — van mobiliteit en materiaalgebruik tot voeding en energieverbruik. Onze slagzin is dan ook niet voor niets ‘Samen voor duurzame zorg’.

Duurzaamheid betekent voor ons ook verantwoordelijkheid opnemen binnen een breder kader van Environment, Social en Governance (ESG). Een duurzame zorgorganisatie zorgt immers niet alleen voor het milieu, maar ook voor haar medewerkers, haar patiënten en de samenleving waarin ze verankerd is.

We beseffen dat deze transitie tijd vraagt, maar ook dat ze noodzakelijk is. Wie zorg biedt, moet ook zorg dragen — voor de planeet waarop we leven, voor de generaties die na ons komen, en voor de toekomst van ons gezondheidssysteem zelf. Dit duurzaamheidsrapport toont hoe UZ Leuven die verantwoordelijkheid in 2025 verder heeft opgenomen, met realistische én ambitieuze stappen vooruit.

Ik ben bijzonder dankbaar voor de inzet van al onze medewerkers, partners en patiënten. Samen blijven we bouwen aan een ziekenhuis dat klaar is voor de toekomst.

Prof. dr. Paul Herijgers
CEO UZ Leuven

2

INLEIDING

Dit duurzaamheidsverslag van UZ Leuven maakt gebruik van de **VSMEstandaard (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs)**, een vrijwillig Europees rapportagekader dat werd ontwikkeld door **EFRAG** op vraag van de Europese Commissie. Het biedt organisaties een toegankelijke en samenhangende manier om duurzaamheidsinformatie te structureren, met bijzondere aandacht voor de drie pijlers van ESG: milieu, sociale impact en bestuurspraktijken. <https://www.efrag.org/en/projects/voluntary-reporting-standard-for-smes-vsme/concluded>

Dit verslag **omvat zowel de basismodule** als de **uitgebreide (comprehensive) module** van de VSME-standaard. De basismodule vormt het fundament van de rapportage en bevat de kernindicatoren die voor alle organisaties relevant zijn, terwijl de uitgebreide module extra thema's en verdiepende informatie toevoegt voor organisaties die verder willen gaan in hun duurzaamheidsverantwoording.

De selectie van indicatoren volgt rechtstreeks uit de VSME-standaard, waarbij alle verplichte elementen van de basismodule (Breeks) en de relevante elementen uit de uitgebreide module (Creeks) in dit verslag zijn opgenomen. Elke indicator wordt in de tekst voorzien van een verwijzing naar de bijbehorende paragraaf van VSME (bv. VSME §B2 of VSME §C7).

UZ Leuven kiest ervoor om volgens deze standaard te rapporteren omdat we veel belang hechten aan **duidelijke en betrouwbare communicatie** over onze duurzaamheidsinspanningen. We willen op een transparante manier tonen welke vooruitgang we boeken, waar uitdagingen blijven bestaan en hoe we onze impact op mens en milieu aanpakken — een verantwoordelijkheid die we als universitair ziekenhuis ernstig nemen.

Dit verslag heeft betrekking op **werkjaar 2025** en omvat de drie grote zorgcampussen van UZ Leuven: **campus Gasthuisberg, campus Pellenberg en de stadscampus Sint-Rafaël** (VSME §B1).

In dit verslag concentreren we ons voornamelijk op de **milieuaspecten (E)** en **sociale thema's (S)** van ESG. Elementen rond **governance (G)** maken vanzelfsprekend deel uit van ons bestuur en onze organisatie, maar worden in een **toekomstige rapportage** uitgebreider behandeld.

3

OVER UZ LEUVEN



Als grootste universitair ziekenhuis van België wil UZ Leuven grenzen verleggen door gespecialiseerde zorg en innovatieve behandelingen te combineren met menselijke aandacht en respect voor elke patiënt. Meer dan 10.000 gepassioneerde medewerkers geven elke dag de beste zorg op maat. Toekomstige zorgverleners en medewerkers krijgen in UZ Leuven een hoogstaande opleiding, met het oog op levenslang leren en innoveren. Als pionier in klinisch onderzoek denkt het ziekenhuis ook aan de patiëntenzorg van morgen.

Alle informatie over hoe UZ Leuven investeert in de zorg van morgen, visie en waarden, de organisatie, kerncijfers en het jaarverslag, zijn terug te vinden op de website <https://www.uzleuven.be/nl/over-ons> (VSME §C1).

Administratieve informatie UZ Leuven (VSME §B1):

Rechtsvorm van de onderneming: UZ Leuven vormt een van de drie onderdelen van KU Leuven, zoals bepaald in haar Organiek Reglement. KU Leuven geniet een *sui generis*-rechtspersoonlijkheid van privaatrechtelijke aard krachtens de basiswet van 12 augustus 1911 en ingevolge de bekendmaking van haar oprichtingsakte samen met het organiek reglement in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad van 1 juli 1970.

NACE-sector-classificatiecodes:

86.101	Activiteiten van algemene ziekenhuizen, met uitzondering van geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
86.220	Activiteiten van medisch specialisten
72.109	Overig speur- en ontwikkelingswerk op natuurwetenschappelijk gebied
58.190	Overige activiteiten van uitgeverijen, met uitzondering van het uitgeven van software
85.402	Vrij gesubsidieerd hoger onderwijs
56.111	Activiteiten van eetgelegenheden met volledige bediening
47.210	Detailhandel in groenten en fruit
55.900	Overige accommodatie
74.301	Activiteiten van vertalers

Aantal werknemers: 10.147

Land van primaire activiteiten en locatie van belangrijke activa: De maatschappelijke zetel van de rechtspersoon KU Leuven is Oude Markt 13, 3000 Leuven. Alle activiteiten zijn in België gesitueerd.

Geolocatie van de 3 zorgcampussen:

- UZ Leuven campus Gasthuisberg (50°52'48,08"NB - 4°40'17,79"OL)
Herestraat 49 | 3000 Leuven
- UZ Leuven campus Pellenberg (50°51'41,52"NB - 4°47'60,00"OL)
Weligerveld 1 | 3212 Pellenberg
- UZ Leuven stadscampus Sint-Rafaël (50°52'46,42"NB - 4°41'41,67"OL)
Kapucijnenvoer 7 | 3000 Leuven

4

ENVIRONMENT (E)

UZ Leuven werkt al meer dan twintig jaar doelgericht aan de verduurzaming van zijn zorgverlening. Onze inspanningen concentreren zich op de ecologische thema's waarop onze organisatie de grootste invloed heeft: **energie en klimaat, afval en materialen, circulariteit en voeding, mobiliteit, aankoop, natuur en biodiversiteit, water en infrastructuur**.

Om deze duurzaamheidsaanpak stevig te verankeren in onze dagelijkse werking, werd in 2024 het **duurzaamheidsbeleid UZ Leuven** ontwikkeld. Dit beleid werd in januari 2025 formeel goedgekeurd door de directie (**VSME §C2**) en vormt sindsdien het kader waarbinnen UZ Leuven zijn duurzame transitie verder vormgeeft. Het beschrijft voor elk van de zeven ecologische prioriteiten een duidelijke **visie, ambitie en een actieplan**, en fungeert als een leidraad om duurzaamheid structureel te integreren in alle activiteiten van het ziekenhuis.

In dit verslag worden per ecologisch thema de **visie en ambitie** toegelicht. Daarnaast geven we een overzicht van de **realisaties in 2025** en schetsen we het **actieplan voor 2026** (**VSME §C1 en VSME §C2**).





4.1 ENERGIE EN KLIMAAT

4.1.1 Visie

UZ Leuven streeft naar duurzame en fossielvrije gebouwen en energievoorzieningen met minimaal energieverbruik en maximale (lokale) hernieuwbare energieproductie.

4.1.2 Ambitie

UZ Leuven wil daarbij het volgende realiseren:

Klimaatneutraliteit tegen 2050: Conform de Europese Green Deal en het Vlaamse Energie- en klimaatbeleid, streeft UZ Leuven ernaar om zijn niet-residentiële gebouwenpark klimaatneutraal te hebben in 2050.

Deze ambitie vertaalt zich in **2 concrete deelambities**:

- Voor **ALLE bouwprojecten** wenst UZ Leuven de VIPA-duurzaamheidscriteria toe te passen (Energie-Peil 10% beter dan wetgeving en 25% via hernieuwbare energie), met expliciete aandacht voor externe (regelbare) zonnewering en maximaal PV-installaties op de beschikbare (dak)oppervlakte.
- Voor alle **bestaande gebouwen** werd een 10-puntenactieplan opgezet ter voorbereiding van het behalen van de vereiste energiestatificaten niet-residentieel 'EPC-NR' rekening houdend met de instandhoudingsnoden.

4.1.3 Realisaties 2025

Zonnepanelen (2025-2026): In het kader van het goedgekeurde duurzaamheidsbeleid en de nieuwe wettelijke verplichting voor grootverbruikers zet UZ Leuven maximaal in

op PV (photovoltaïc)-installaties op de beschikbare (dak)oppervlakte. In totaal werden 2.908 nieuwe panelen geplaatst op campus Gasthuisberg, goed voor ongeveer 2 MW piekvermogen. Daarmee wordt jaarlijks zo'n 1,7 miljoen kWh zonne-energie opgewekt. Dat komt overeen met het verbruik van ongeveer 500 gezinnen of 3,5% van het totale elektriciteitsverbruik op campus Gasthuisberg. Deze opgewekte energie wordt sinds 2008 volledig aangevuld met aangekochte groene stroom.

Renovatie stookplaats (2025-2027): In 2025 werd de grootschalige renovatie van de centrale stookplaats op campus Gasthuisberg opgestart. In een eerste fase werden de 2 oudste ketels van 12 MW vervangen door nieuwe ketels van 9 en 5 MW. In een volgende fase volgt de vervanging van de 2 andere oude ketels door 1 nieuwe ketel van 9 MW. Deze ketels werken veel efficiënter en kunnen de hoeveelheid geproduceerde warmte beter afstemmen op de vraag. Bovendien wordt er extra warmte gerecupereerd uit de schouwen die voor lage-temperatuurtoepassingen bruikbaar zal zijn. Zo kan er in totaal 6.600 MWh aardgas en 136 MWh elektriciteit (equivalent van ca. 700 gezinnen) bespaard worden. Er zal jaarlijks ongeveer 1.000 ton CO₂ minder uitgestoten worden, een daling van 10% van onze totale uitstoot. Voor het verwarmen van oude gebouwen met hoge-temperatuurverwarmingssystemen blijven ketels op aardgas momenteel de betrouwbaarste en best beschikbare techniek. Zodra de gebouwen (gedeeltelijk) gerenoveerd worden, zal er ook verwarmd worden met warmtepompen of zullen tijdelijk hybride verwarmingssystemen gebruikt worden. Nieuwe gebouwen worden niet meer uitgerust met gasketels maar zullen voorzien worden van warmtepompen en andere moderne duurzame technieken.



Relighting (2025-2026): In 2025 werd het vervangen van de oude tl-lampen door duurzame ledverlichting in het ziekenhuis verdergezet. Ondertussen is ongeveer 80% van de oppervlakte van campus Gasthuisberg verlicht met energiezuinige ledlampen. In het najaar werden bovendien de verlichtingspalen van ringweg Noord vervangen door ledlampen die gedimd kunnen worden. De verlichting van ringweg Zuid wordt met de aanleg van de busbaan ook aangepast zodat eind 2026 alle wegverlichting verduurzaamd zal zijn.

4.1.4 Actieplan 2026

EPC NR: Voor alle campussen zal het eerste EPC NR (energieprestatiecertificaat niet-residentiële gebouwen) opgesteld worden. Dit certificaat vermeldt de energieprestatie van het gebouw, maar in de nieuwe format ook het aandeel hernieuwbare energie dat ter plaatse opgewekt wordt via warmtepompen en zonnepanelen (het zogenaamde energielabel). De ambitie is om tegen 1/1/2028 een certificaat te kunnen opmaken met een energielabel van 5%.

Laadinfrastructuur voor elektrische wagens: Momenteel zijn 48 huidige laadpunten voor elektrische wagens in gebruik. In 2026 zal de een uitbreiding met ongeveer 78 bijkomende laadpunten bestudeerd en aanbesteed worden. Hiermee draagt UZ Leuven zijn steentje bij aan de elektrificatie en verduurzaming van het vervoer.

Warmtepompen en koude-warmte-opslag (KWO): In 2026 zal verder werk gemaakt worden van de aanpassingswerken en opstart van de koude-warmte-opslag naar aanleiding van de extra ontijzeringsinstallatie, de aanpassingen ten gevolge van de bouw van een busbaan en de aansluitingen op de warmtepompen in de bestaande gebouwen.

Overzicht duurzaamheidscriteria nieuwbouwprojecten: Tegen zomer 2026 zal een overzicht gemaakt worden van de beoogde duurzaamheidscriteria in nieuwe gebouwen. Volgens het duurzaamheidsbeleid wenst UZ Leuven voor alle bouwprojecten de VIPA-duurzaamheidscriteria toe te passen (Energie-Peil 10% beter dan wetgeving en 25% van het energieverbruik afkomstig van hernieuwbare energie), met expliciete aandacht voor externe (regelbare) zonnewering en maximaal PV-installaties op de beschikbare (dak) oppervlakte.



4.2 AFVAL, MATERIALEN, CIRCULARITEIT EN VOEDING

4.2.1 Visie

UZ Leuven streeft naar een duurzaam grondstoffenverbruik en een duurzaam en gezond voedingsaanbod.

4.2.2 Ambitie

UZ Leuven wil daarbij het volgende realiseren tegen 2030:

- We reduceren onze **totale afvalhoeveelheid**. We streven naar een daling van 100 ton per jaar. Daarbij geven we prioriteit aan onze belangrijkste afvalfracties die verbrand worden (o.a. NRMA (Niet-Risicohoudend Medisch Afval) en RMA (Risicohoudend Medisch Afval)) en daardoor de hoogste milieu-impact hebben.
- We ondersteunen initiatieven rond **circulariteit in de zorgsector** door deel te nemen aan innovatieve projecten en door mogelijke oplossingen uit te testen. We implementeren best practices (economisch en technisch haalbaar) op vlak van circulariteit in onze dagelijkse werking.
- We faciliteren **duurzame en gezonde voeding** bij UZ Leuven.

4.2.3 Realisaties 2025

In het voorbije jaar zette onze organisatie opnieuw sterke stappen richting een meer circulaire en duurzame werking. Met een brede waaier aan initiatieven werkten we zowel aan afvalreductie, beter sorteren, hergebruik van materialen als innovatieve recyclageprojecten.



Afvalscan intensieve zorg: Een gedetailleerde afvalanalyse op intensieve zorg 1 vormde de basis voor gerichte optimalisaties in de zorgafdelingen. Deze analyse gaf zicht op de samenstelling van de afvalstromen en diende als vertrekpunt om gerichte reductiemaatregelen te nemen.

Suctiesysteem vloeistoffen OKA1: In OKA1 werd de afvoer van suctievloeistoffen geoptimaliseerd, waarbij deze voortaan rechtstreeks naar de riolering worden afgevoerd in plaats van via RMA. Naast een ecologische oplossing, was dit ook voor de medewerkers een stap vooruit op vlak van ergonomie.

Duurzaam medicatiebeleid: Samen met de apotheek werd nagedacht over duurzaam medicatiebeleid. Toediening van antibiotica via bolus in plaats van via infuus (waar medisch mogelijk) is daar een mooi voorbeeld van.

Faciliteren van correct sorteren: Correct sorteren blijft een belangrijke hefboom op vlak van duurzaamheid. In het administratief gebouw werden afvaleilanden geïmplementeerd, gevolgd door een evaluatie die aantoonde dat medewerkers dankzij de afvaleilanden beter wegwijs worden in de juiste sorteerkeuzes. Om het sorteren nog te vergemakkelijken werden stickers met sorteerboodschappen ontwikkeld. De afvaleilanden zullen uitgerold worden in alle administratieve zones op campus Gasthuisberg.

Om verwarring tussen de blauwe afvalzakken voor pmd en de blauwe afvalzakken voor niet-risicohoudend medisch afval (NRMA) te vermijden, werd voor het NRMA overgeschakeld op blauw-zwart gestreepte zakken. Zo is het verschil met de blauwe pmd-zakken visueel veel duidelijker en worden minder sorteerfouten gemaakt.

Opleiding en gedragsverandering: Om medewerkers wegwijs te maken in het correct sorteren van afval en om hen daartoe ook te motiveren, werd er ingezet op opleiding en sensibilisatie van medewerkers. Hiertoe werd een afvalspel ontwikkeld als interactieve trainingstool. Daarnaast werden verschillende gerichte opleidingsmomenten voor medewerkers rond correcte afvalsortering voorzien.

Vermindering van single-use-materialen: Er werden verdere stappen gezet om single-use-materialen zo veel mogelijk te weren. Zo werden in het administratief gebouw de wegwerpbekers volledig afgeschaft. Daarnaast werden in het operatiekwartier wegwerp-OK-mutsen vervangen door herbruikbare exemplaren, wat jaarlijks een aanzienlijke hoeveelheid textielafval vermijdt.

Voor medewerkers werd een hersteldienst voor privékleeding opgestart, een belangrijke stap naar een cultuur van reparatie en langer gebruik.

Recyclage van medische materialen: Via het project 'afval wordt grondstof' wordt ingezet om zoveel mogelijk materialen te kunnen hergebruiken of deze hoogwaardig te recyclen. Een aantal voorbeelden hiervan zijn de glucosesensoren, steriele blauwe doeken, harde plastic schaaltes, pipetbakjes en ademkalkpotten uit OKA. Deze materialen worden in het ziekenhuis ingezameld in paarse zakken, zodat deze zeker niet bij het andere afval terecht komen.

<https://www.uzleuven.be/nl/nieuws/uz-leuven-recycleert-ademkalkpotten-uit-het-oka>

Voedselverspilling: UZ Leuven startte met de systematische opvolging van voedselverspilling in alle verkooppunten, in de distributiekeuken en in de centrale productie-eenheid (CPE). Door deze metingen worden verspillingstromen nauwkeurig in kaart gebracht en kunnen gerichte optimalisaties worden doorgevoerd. Zo worden onder meer bestelhoeveelheden beter afgestemd op de verwachte verkoop, wat leidt tot een verdere reductie van voedselverlies.

4.2.4 Actieplan 2026

Optimalisatie afvalsortering: Ook in 2026 wordt verder ingezet op het verbeteren van afvalsortering. Zo worden de afvaleilanden verder uitgerold in alle administratieve zones van campus Gasthuisberg. Ook worden er extra vuilbakken voorzien om pmd gemakkelijk te kunnen scheiden, bijvoorbeeld voor anesthesie in het OKA. Bijkomend zal ook in 2026 aandacht worden besteed aan opleiding en sensibilisatie van medewerkers met een speciale focus op het risicohoudend medisch afval (RMA).

Circulaire projecten: UZ Leuven blijft ook in 2026 voortrekker bij het opstarten van circulaire projecten. Bij dergelijke projecten zijn vaak heel wat interne stakeholders betrokken. Daarom wordt er in 2026 een methode ontwikkeld om de input van verschillende betrokken

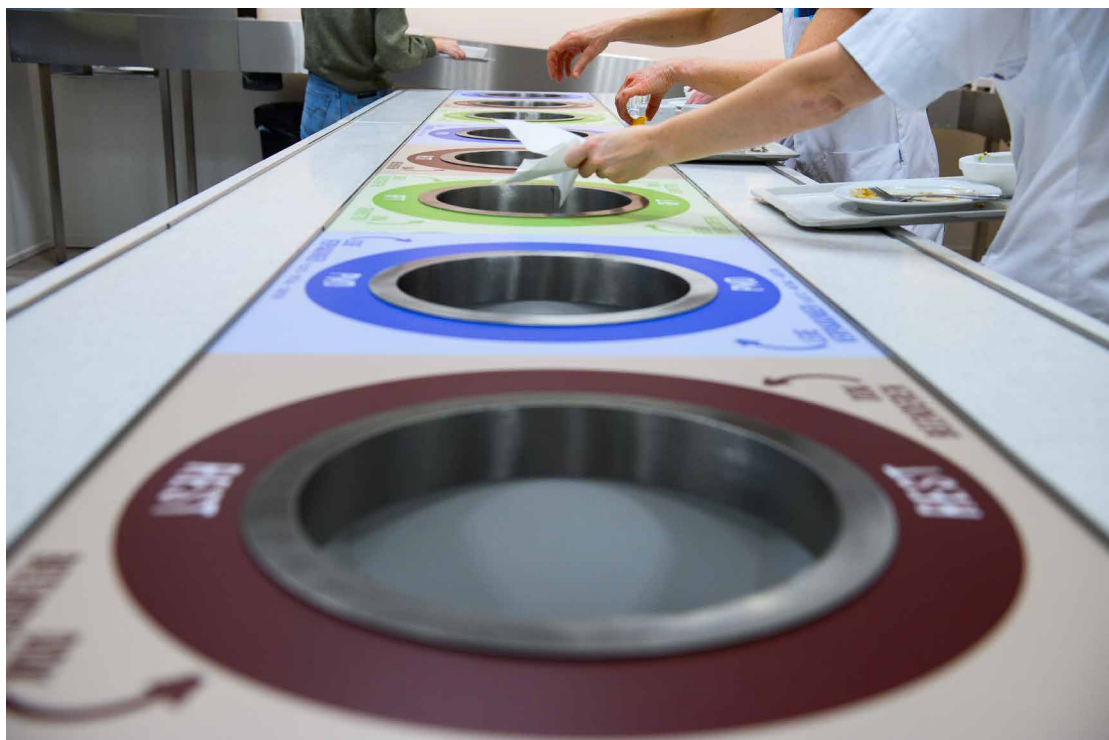
afdelingen (preventie en milieu, ziekenhuishygiëne, aankoop, logistiek ...) te verzamelen en een onderbouwd advies te kunnen verlenen rond alle projectideeën. Op deze manier hopen we nog meer stappen vooruit te kunnen zetten rond duurzaam materiaalverbruik.

Heel wat interessante circulaire pistes worden verder onderzocht zoals het slim gebruik van operatiemateriaal en verminderen van verpakkingen bij klinische studies.

Voedselverspilling: Startend met een nulmeting in de distributiekeuken zal partner Foodwin een analyse maken van de huidige voedselverspilling (bij patiëntenmaaltijden). Er wordt een projectgroep opgestart die gerichte acties zal uitwerken om deze verspilling te verminderen. Na een jaar zal een nieuwe nulmeting gebeuren zodat het resultaat van deze acties ook via data in beeld gebracht kan worden. We beogen hiermee een daling van de voedselverspilling met minimaal 15%.

Gezonde voeding: Binnen de afdeling voeding wordt een menucommissie opgericht, waarin ook de diëtisten actief deelnemen. Deze commissie zal erop toezien dat zowel de bestaande als nieuwe menu's, evenals de dagelijkse menuplanning, consequent afgestemd worden op een gezond en evenwichtig aanbod. Daarnaast zal aandacht gaan naar de positieve promotie van gezonde keuzes, onder meer door het gebruik van visuele aanduidingen zoals een gezondlogo om voedzame en weloverwogen menu-opties herkenbaar te maken.

Eiwittransitie: Er wordt in kaart gebracht waar het mogelijk is om over te schakelen van dierlijke naar plantaardige eiwitbronnen, met de bedoeling de milieu-impact van onze voedselvoorziening te verlagen en een duurzamer voedingsaanbod voor patiënten, bezoekers en medewerkers te realiseren.





4.3 MOBILITEIT

4.3.1 Visie

UZ Leuven heeft de ambitie om invulling te geven aan de transitie naar een vlotte, veilige, toegankelijke en duurzame mobiliteit met het oog op emissiereductie, een betere gezondheid, een veiligere en meer kwaliteitsvolle leefomgeving en een verzekerde multimodale bereikbaarheid.

4.3.2 Ambitie

UZ Leuven wil daarbij het volgende realiseren:

- We faciliteren onze medewerkers om zich op een **duurzame manier naar en van het werk** te verplaatsen. Hierbij willen we de volgende doelstellingen behalen:
 - **50% duurzame verplaatsingen** (fiets, openbaar vervoer of te voet) tegen 2030, oftewel een stijging met 8 % duurzame modi ten opzichte van 2024.
 - **60% duurzame verplaatsingen** (fiets, openbaar vervoer of te voet) tegen 2035, oftewel een stijging met 18% duurzame modi ten opzichte van 2024.
- We faciliteren onze medewerkers, bezoekers en patiënten een **veilige en toegankelijke route** van/naar en **verblijf** in UZ Leuven.

4.3.3 Realisaties 2025

Fietslease: UZ Leuven stimuleert al langer fietsen naar het werk en biedt sinds augustus 2025 officieel de mogelijkheid aan medewerkers om een fiets te leasen in ruil voor een deel van hun eindejaarspremie. De fietslease-actie bij UZ Leuven werd opgestart in augustus 2025 en kende een groot succes. Vandaag maken 684 medewerkers gebruik van

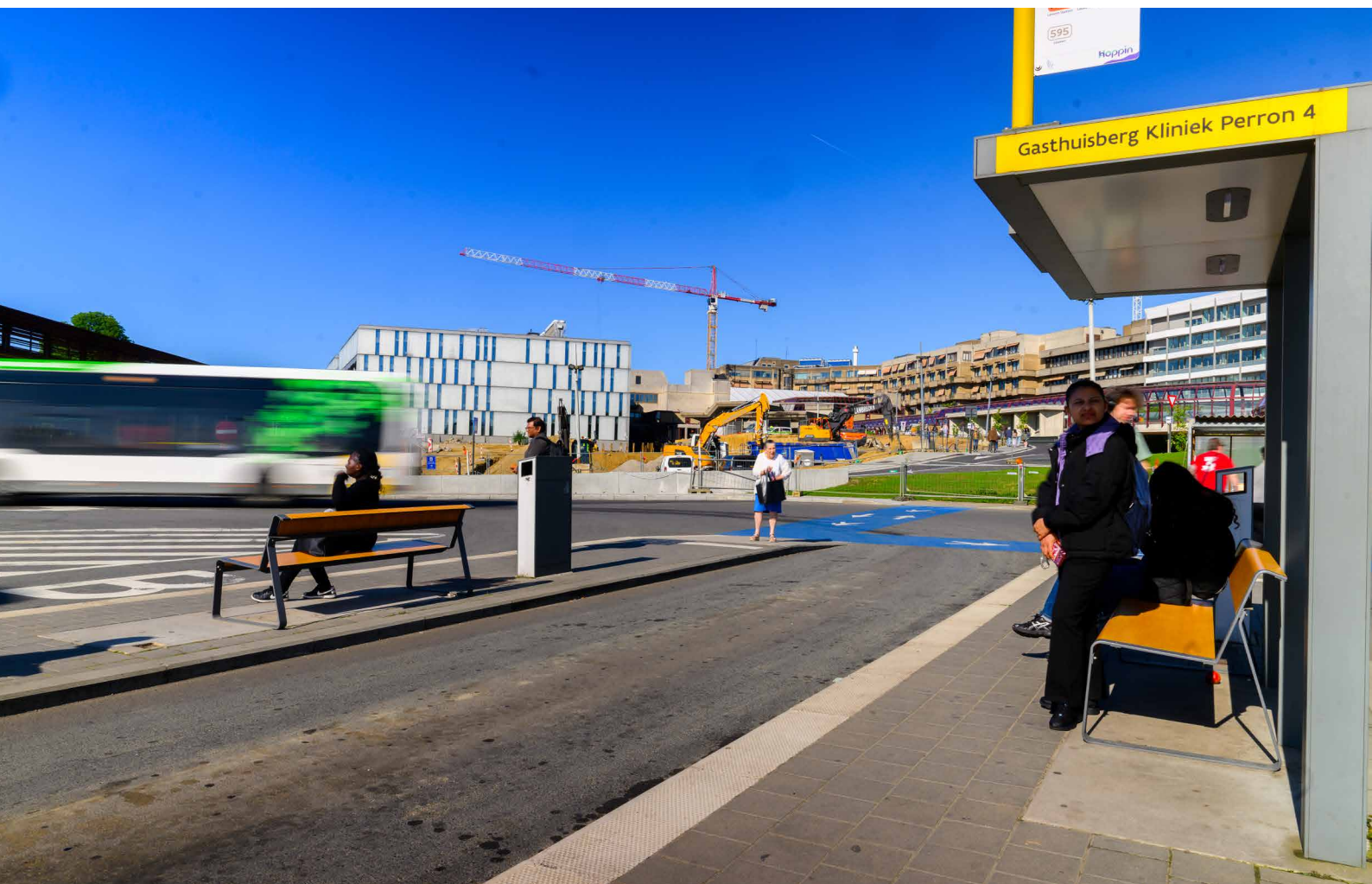
een leasefiets, wat aantoonde dat de interesse in duurzame mobiliteit bij de UZ Leuven-medewerkers bijzonder groot is.

Fietsenstalling West: Op 8 juli 2025 werd op campus Gasthuisberg de nieuwe fietsenstalling West officieel geopend. Deze moderne fietsenparking biedt plaats aan 630 fietsen en vormt een belangrijke uitbreiding van de fietsinfrastructuur voor medewerkers, bezoekers en studenten. De stalling ligt strategisch nabij toegang West en ondersteunt de verdere groei van duurzaam woon-werkverkeer binnen UZ Leuven.

Parkeerbeleid: Binnen het parkeerbeleid werd een grondige inventarisatie uitgevoerd van alle parkeerplaatsen op de campus. Op basis daarvan zijn de parkeerrechten voor verschillende groepen medewerkers aangepast, zodat er meer ruimte vrijgemaakt wordt voor patiënten en bezoekers. Dit draagt bij aan een vlottere bereikbaarheid van de campus en een efficiëntere verdeling van de beschikbare parkeercapaciteit.

4.3.4 Actieplan 2026

Fietsenstalling Oost: In mei 2026 opent op campus Gasthuisberg de nieuwe fietsenstalling Oost, een moderne en ruime faciliteit met een capaciteit van ongeveer 1400 fietsen. De stalling is bedoeld voor zowel bezoekers als personeel, en ligt op een bijzonder gunstige locatie vlak bij toegang Oost. Hiermee wil UZ Leuven medewerkers én bezoekers stimuleren om volop voor de fiets te kiezen om zo de ambitieuze doelstellingen uit het duurzaamheidsbeleid (50% duurzame woon-werkverplaatsingen tegen 2030) te behalen.





Busvervoer: Begin februari 2026 wordt op campus Gasthuisberg de nieuwe busbaan in beide rijrichtingen opengesteld voor de bussen van De Lijn. Dankzij deze aparte businfrastructuur hoeven de bussen niet langer aan te schuiven op de Tervuursesteenweg, wat de stiptheid en doorstroming aanzienlijk verbetert. Midden maart 2026 wordt bovendien de nieuwe verbinding tussen het Wetenschapspark en campus Gasthuisberg in gebruik genomen, via lijnen 10 en 11, waardoor de bereikbaarheid van de campus verder toeneemt.

Laadlockers fietsenstallingen: Er wordt naar gestreefd om tegen eind 2026 in alle fietsenstallingen (laad)lockers te installeren. Deze lockers zullen fietsers toelaten om hun fietsbatterij veilig op te laden en hun fietskledij of -accessoires ordelijk op te bergen. Zo wordt het comfort en de veiligheid verhoogd voor iedereen die met de fiets naar campus Gasthuisberg komt.

Mobiliteitsstudie: Eind 2026 wordt er een studiebureau aangesteld om een MOBER (mobiliteitseffectenrapport) op te maken. Dit rapport zal de nieuwe parkeermogelijkheden op en rond de campus onderzoeken en vormt tegelijk de basis voor het verder uitrollen van een duurzamer parkeerbeleid. Dankzij deze studie kan UZ Leuven toekomstige infrastructurele keuzes beter afstemmen op mobiliteitsbehoeften, bereikbaarheid en duurzaamheid.



4.4 DUURZAAM AANKOOPBELEID

4.4.1 Visie

UZ Leuven streeft naar het verduurzamen van het aankoopbeleid.

4.4.2 Ambitie

UZ Leuven wil daarbij het volgende realiseren:

- We integreren **duurzaamheidscriteria** (ecologisch, ethisch, sociaal) in de lastenboeken van alle eigen aankoopdossiers bij **strategische leveranciers**.
- We **werken samen** (binnen en buiten het ziekenhuis) om het aankoopproces en de aangekochte producten en diensten te verduurzamen. We dragen deze manier van werken ook uit naar andere organisaties binnen de zorgsector zodat ook zij geïnspireerd worden om met duurzaamheid aan de slag te gaan.

4.4.3 Realisaties 2025

Duurzaamheidscriteria in lastenboeken: In het kader van het duurzaam aankoopbeleid integreert UZ Leuven steeds vaker duurzaamheidscriteria in de lastenboeken van specifieke dossiers, zoals wasserijdiensten en afvalverwerking. Door duurzaamheidscriteria in de aanbestedingsdocumenten op te nemen, zorgt UZ Leuven er mee voor dat leveranciers bijdragen aan een verantwoorde, milieubewuste en toekomstgerichte werking.

Samenwerking: In 2025 versterkte UZ Leuven de samenwerking met relevante stakeholders door actief deel te nemen aan netwerken zoals het Lerend Netwerk Circulair Aankopen, om zo kennisdeling te bevorderen en circulaire aankoopprincipes nog sterker in de organisatie te verankeren.



4.4.4 Actieplan 2026

Duurzaamheidscriteria in lastenboeken: In 2026 zal worden ingezet op het verder uitdiepen van de toepassing van duurzaamheidscriteria binnen concrete aankoopdossiers. Bovendien zal een eerste aanzet gegeven worden voor het bepalen van specifieke duurzaamheidscriteria, als onderdeel van de uitrol van category management binnen de dienst aankoop, zodat duurzaamheid structureel en dossieroverschrijdend kan worden verankerd in toekomstige aankoopstrategieën.



4.5 NATUUR EN BIODIVERSITEIT

4.5.1 Visie

UZ Leuven streeft naar het behouden en versterken van de aanwezige natuur en biodiversiteit op campus Gasthuisberg en campus Pellenberg.

4.5.2 Ambitie

UZ Leuven wil daarbij het volgende realiseren:

- We brengen de **biodiversiteit en aanwezige natuurwaarde op onze sites verder in kaart**. De aanwezigheid van wilde bijensoorten op campus Gasthuisberg volgen we hierbij op als indicator.
- We zetten in op het optimale **behoud en de verdere ontwikkeling** van de reeds aanwezige natuur en biodiversiteit, binnen de veranderende klimaatomstandigheden en het dynamische ziekenhuis. We werken op beide campussen met een **Natuurbeheerplan type 2** om deze ambitie in de praktijk om te zetten.

4.5.3 Realisaties 2025

Zowel op campus Gasthuisberg (voornamelijk ter hoogte van het Alexianenpark) als op campus Pellenberg is er een significante natuur- en biodiversiteitswaarde aanwezig. Een mooi voorbeeld daarvan is de aanwezigheid van wilde bijen op campus Gasthuisberg. Enkele jaren geleden werden de bijensoorten in Leuven en omgeving grondig geïnventariseerd. Daaruit bleken 107 bijensoorten in het Leuvense aanwezig te zijn, waarvan maar liefst 99 ook op campus Gasthuisberg rondzoemen.

Om hiermee concreet aan de slag te kunnen gaan, wordt bij voorkeur gewerkt met een

gericht natuurbeheerplan per campus. Zo is er reeds een goedgekeurd natuurbeheerplan voor campus Gasthuisberg en werd een geïntegreerd natuur- en erfgoedbeheerplan voor campus Pellenberg ingediend bij de overheid.

4.5.4 Actieplan 2026

In 2026 zal het natuurbeheerplan voor campus Gasthuisberg verder worden verfijnd en uitgebreid.

Voor beide campussen (Gasthuisberg en Pellenberg) gaan we verder aan de slag om de natuurbeheerplannen om te zetten in concrete beheersmaatregelen.

Bovendien worden de personeelsleden van UZ Leuven hierbij betrokken door informatieve sessies en de mogelijkheid om tijdens de pauze te genieten van de mooie natuur op de beide campussen.





4.6 WATER

4.1.1 Visie

UZ Leuven streeft binnen de gehele organisatie consequent naar een duurzame waterhuishouding met minimaal verbruik van drinkwater en maximaal hergebruik van hemelwater, tegelijkertijd bewaken we het verlagen van de hoeveelheid en de verontreinigingsgraad van het afvalwater.

4.6.2 Ambitie

UZ Leuven zal verder inzetten op het masterplan waterhuishouding, dit vertaalt zich naar de verschillende deelgebieden in:

- **Drinkwater:** Gedetailleerd monitoren en verminderen van het drinkwaterverbruik.
- **Hemelwater:** Eenduidig vastleggen waar regenwaterhergebruik een mogelijkheid is en onderzoeken van de impact op hemelwaterneutraliteit. Opstarten van een berekeningsmethodiek voor hemelwaterneutraliteit en creëren van een draagvlak om op langere termijn maximaal hemelwaterneutraliteit te verkrijgen.
- **Afvalwater:** Streven naar lagere lozingshoeveelheden afvalwater en vermijden van lozing persistente gevaarlijke stoffen.

4.6.3 Realisaties 2025

Vervanging koeltorens koelcentrale 1: In koelcentrale 1 werden de open koeltorens vervangen door drycoolers met pads. Het waterverbruik van deze installatie (gemengd verzacht water) is hierdoor gedecimeerd.

Straalbrekers plaatsen op alle lavabokranen: Door de plaatsing van waterbesparende perlators, wordt gestreefd naar een waterbesparing van 50% aan de lavabo's (debiet kranen daalt van 6 l/min naar 3 l/min).

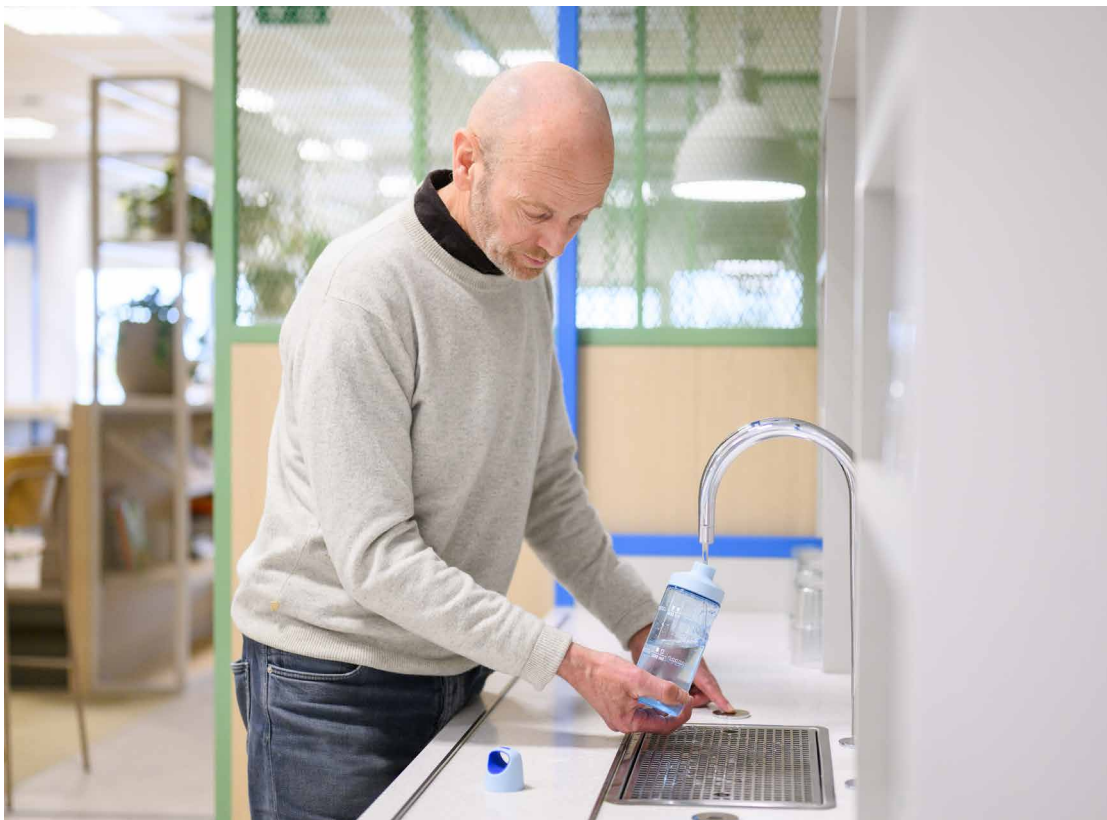
Opmaak waterbalans: De firma Waterexperts maakte een waterbalans op en inventariseerde de watertellers op campus Gasthuisberg.

4.6.4 Actieplan 2026

Beter in kaart brengen van huidig verbruik drinkwater: Er worden watertellers bijgeplaatst of vervangen alsook wordt het waterverbruik gemonitord per gebouwdeel. De mogelijkheden om alarmen in te stellen als het verbruik hoger is dan een vastgelegd maximum worden bekeken.

Onderzoeken van uitbreiden van infiltratiecapaciteit: Er wordt een nieuwe studie opgestart met Hydrosan om de verdere infiltratiemogelijkheden van hemelwater op campus Gasthuisberg te onderzoeken.

Ontwerprichtlijn opstellen voor gebruik hemelwater ter vervanging van drinkwater: Betreffende de opvangcapaciteit van regenwater in regenputten wordt een norm opgelegd voor de opvangcapaciteit van hemelwater in nieuwbouwprojecten, ongeacht het toekomstig waterverbruik in dat gebouw. Het opgevangen regenwater kan immers ook in de nabije gebouwen verbruikt worden.





4.7 INFRASTRUCTUUR

4.7.1 Visie

UZ Leuven streeft naar het verder verduurzamen van zijn infrastructuur (gebouwen, buiten-omgeving en -ruimte, installaties en toestellen). We wensen zo verder te gaan op de eerder gezette stappen en het ambitieniveau voor zowel bestaande als nieuwe gebouwen te actualiseren.

4.7.2 Ambitie

UZ Leuven wil daarbij het volgende realiseren tegen 2030:

- Het inbedden van het thema duurzame infrastructuur als essentiële kwaliteitsparameter binnen **alle betrokken diensten** (technische dienst, ruimteplanning, preventie en milieu, groendienst, logistiek en mobiliteit ...), o.a. via kennisopbouw en -deling, integratie in bestaande processen en procedures.
- Het integreren en prioriteren van duurzaamheid in de werking onroerende projecten, gebruikmakend van een **duurzaamheidsinstrument als raamwerk**. Aangezien VIPA werkt op basis van **GRO** zouden we dit als raamwerk gebruiken.
- Duurzaamheid als expliciete kwaliteitsparameter **inbedden in bouwprojecten** op basis van GRO-duurzaamheidsinstrument:
 - Vanaf keuze ontwerper tot oplevering door aannemer in een of meerdere **referentieprojecten nieuwbouw** en in een of meerdere **referentieprojecten renovatie**. Deze aanpak breiden we vervolgens uit naar alle nieuwbouw- en renovatieprojecten.
 - Voor een aantal **reeds opgestarte nieuwbouwprojecten en grootschalige renovatieprojecten** kiezen we per project een aantal duurzaamheidscriteria uit om bijkomende



aandacht aan te besteden, dit zijn de zogenaamde **focusprojecten nieuwbouw resp. renovatie**. Zo bouwen we op korte termijn verder kennis op.

- Het integreren en prioriteren van duurzaamheid in het **onderhoudsbeheer van gebouwen, buitenomgeving en installaties**.
- Het integreren en prioriteren van duurzaamheid in het beheer van **toestellen**.

4.7.3 Realisaties 2025

Opstart GRO binnen focusprojecten nieuwbouw: Opstart duurzaamheidsinstrument GRO* binnen focusprojecten nieuwbouw campus Pellenberg, Gasthuis en bouwdeel 68 (tandheelkunde). De projectteams maken een selectie van een aantal relevante GRO-criteria en gaan hier in alle volgende projectfasen mee aan de slag. Dit laat een kennismaking met GRO toe voor reeds opgestarte projecten, vervolgens kan deling van kennis en ervaring naar andere projectteams.

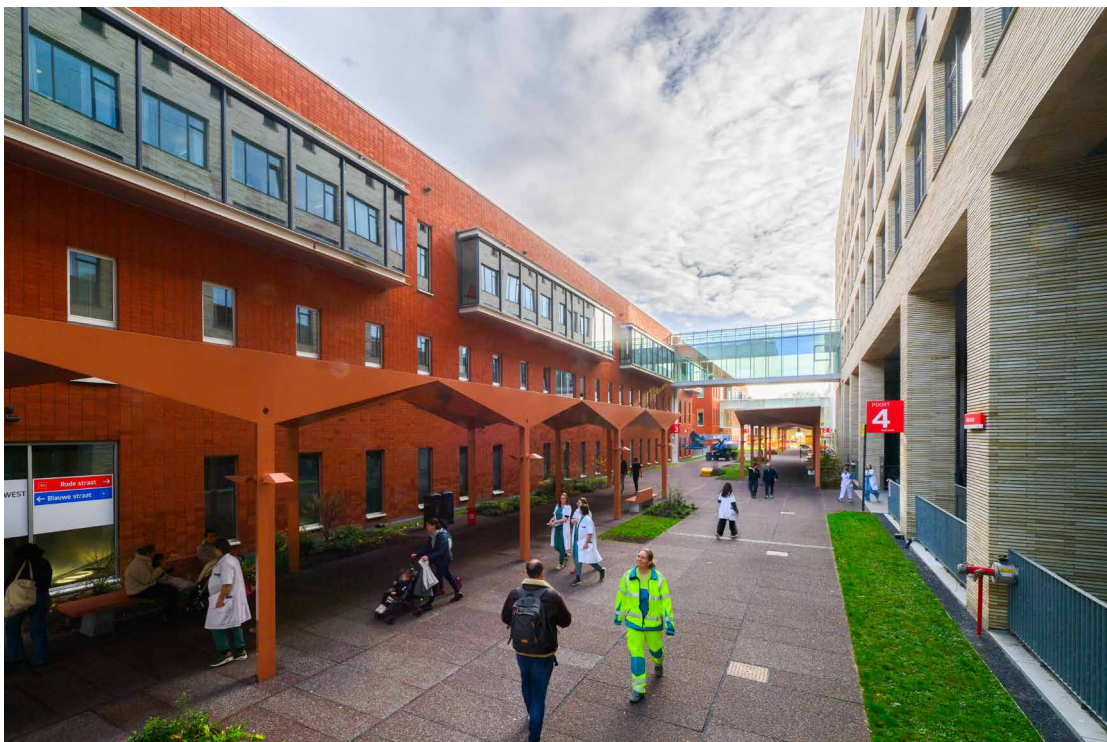
Kennisopbouw duurzame infrastructuur: Als eerste stap in deze kennisopbouw volgden projectcoördinatoren technische dienst een opleiding GRO, daarnaast werd een aantal interne informatiesessies georganiseerd. Op deze manier vergroten we het draagvlak voor dit thema binnen de technische dienst en de dienst ruimteplanning. In een volgende fase zal dit breder over het hele ziekenhuis gebeuren.

4.7.4 Actieplan 2026

Integratie raamwerk GRO* binnen UZ Leuven voor gebouwen: GRO* wordt verder geïntegreerd binnen UZ Leuven voor gebouwen (instandhouding, renovatie en nieuwbouw). Hiervoor wordt externe begeleiding gezocht waarbij ondersteuning wordt gegeven voor specifieke GRO*-criteria in een aantal bouwprojecten (instandhouding, renovatie, nieuwbouw).

GRO* integreren in nieuw raamcontract ontwerpers bouwprojecten: Opvolging GRO* en gedurende hele projectverloop en bijhorende expertise wordt opgenomen in het lastenboek van ontwerpers.

Verduurzamen ontwerprichtlijnen of -standaarden 'Bouw en afwerking': Ontwerprichtlijnen worden gereviseerd met het oog op duurzame infrastructuur, onder meer: opstellen van 'rode lijst'-materialen en uitvoeringswijzen; opstellen van voorkeursmaterialen en -uitvoeringswijzen voor een aantal courante technieken/toepassingen (vloeren, plafondpanelen, vast meubilair ...). Hiervoor zal externe ondersteuning gezocht worden.



5

SOCIAL (S)

5.1 BELEIDSPLAN HR 2020-2025: NAAR EEN DUURZAAM HR-BELEID VOOR UZ LEUVEN

Het human resources (hr)-beleidsplan 2020-2025 van UZ Leuven werd gerealiseerd in een uitzonderlijk en complex maatschappelijk en organisatorisch kader. De periode werd gekenmerkt door de covidpandemie en de nasleep ervan, een structureel krappe arbeidsmarkt in de zorg, toenemende regelgeving en hoge verwachtingen ten aanzien van mensgericht en duurzaam werkgeverschap.

Tegen deze achtergrond werd het hr-beleid verder uitgebouwd rond zes strategische doelstellingen, met als centrale ambities het versterken van welzijn, aantrekkelijkheid, professionalisering, transparantie en naleving van de wetgeving, in evenwicht met de bedrijfseconomische realiteit van een universitair ziekenhuis. (VSME §B2 en VSME §C2)

5.1.1 Werken aan welzijn als fundament van het hr-beleid

Welzijn werd expliciet gepositioneerd als een strategische prioriteit. In de postcovidcontext bleek de nood aan een structureel, geïntegreerd welzijnsbeleid bijzonder groot. UZ Leuven ontwikkelde daarom een samenhangend model dat stoelt op drie complementaire pijlers: fysiek, mentaal en sociaal welzijn. Dit model sluit aan bij de visie van mensgericht werken en bij de kernwaarden van onze organisatie, met aandacht voor warme hartelijkheid, respect en samenwerking.

Binnen de mentale pijler werd sterk ingezet op een getrapt systeem van psychosociale ondersteuning. Welzijnscoaches, vertrouwenspersonen, collegiale opvang en peersupport vormen samen een laagdrempelig en toegankelijk netwerk voor medewerkers. Deze werking werd versterkt door de introductie van de digitale welzijnstool 'BloomUp', die medewerkers toelaat om anoniem en preventief aan hun mentaal welzijn te werken. De fysieke pijler kreeg verder vorm via het uitgebreide aanbod van UZ Fit, met initiatieven rond beweging, ergonomie en gezond werken. De sociale pijler werd ondersteund door initiatieven die verbondenheid, collegialiteit en warme organisatiecultuur bevorderen. Door alle welzijnsinitiatieven en aanspreekpunten te bundelen op het intranet, werd de toegankelijkheid voor medewerkers aanzienlijk verhoogd.

De engagementsmeting van 2021 vormde een belangrijke hefboom binnen dit beleid. Met een hoge responsgraad bood deze meting waardevolle inzichten in tevredenheid en verbeterpunten. De resultaten werden vertaald in concrete acties op dienst en organisatieniveau in samenwerking met de dienst kwaliteit.

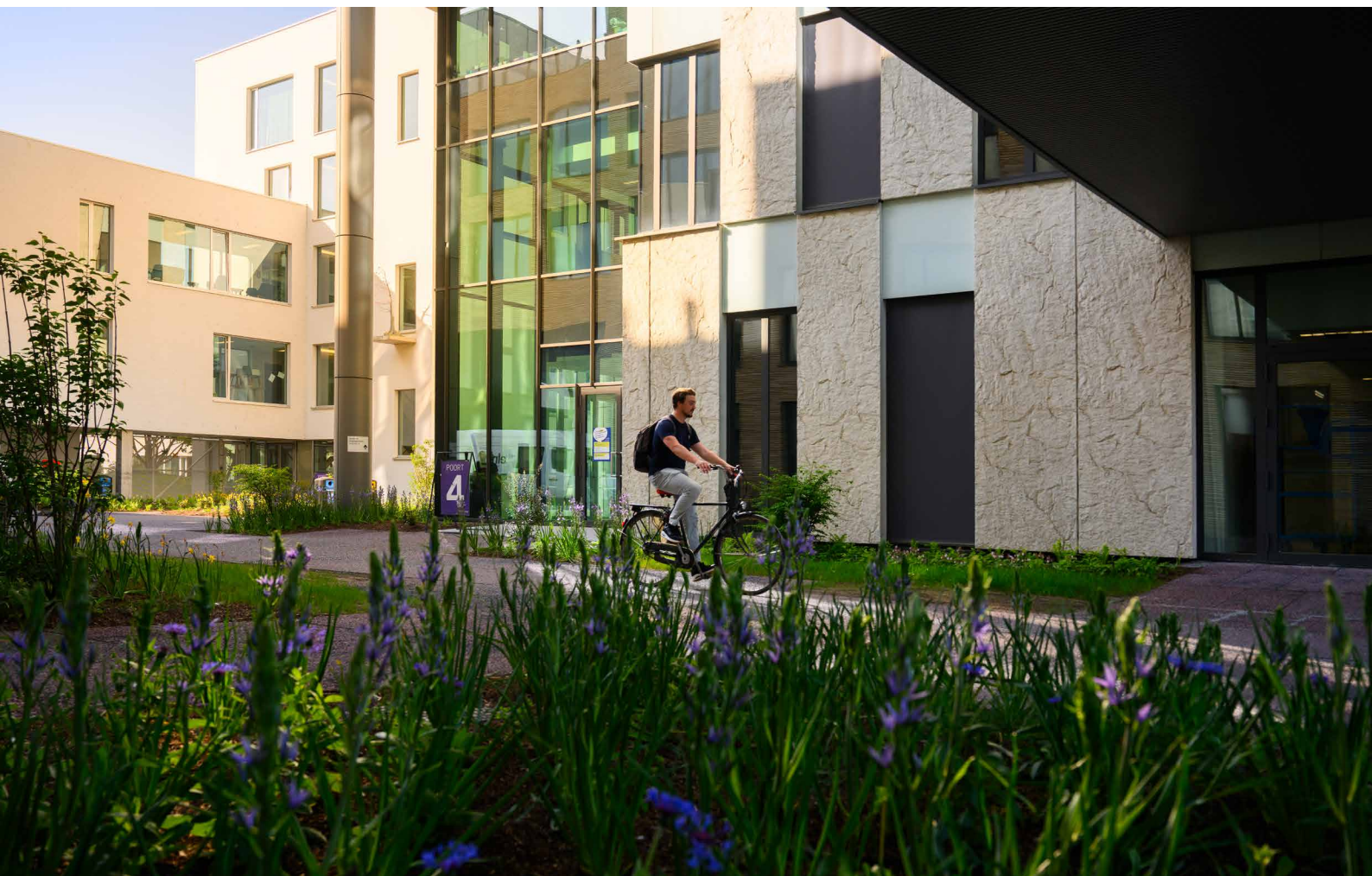
5.1.2 Omgaan met schaarste: instroom, retentie en uitstroom

De structurele schaarste op de arbeidsmarkt vormde een tweede centrale strategische uitdaging. UZ Leuven zette in op een geïntegreerde aanpak over de volledige personeelscyclus, met aandacht voor instroom, retentie en uitstroom.

Op het vlak van instroom werd sterk ingezet op het versterken van de band met toekomstige medewerkers, onder meer via kwaliteitsvolle stageomgevingen en initiatieven die de binding van stagiairs aan het ziekenhuis vergroten. Ook raamcontracten voor jobstudenten zorg, projecten zoals 'Kies voor de zorg' en verkennende initiatieven rond arbeidsmigratie in samenwerking met de directie verpleegkunde en patiëntenbegeleiding maakten deel uit van deze instroomstrategie. Innovaties in rekrutering en selectie zoals een versneld selectietraject voor verpleegkundigen en een doorgedreven arbeidsmarktcommunicatie versterkten de positie van UZ Leuven als werkgever. *Employer branding* kreeg vorm via campagnes zoals 'Word grensverlegger' en de verdere uitbouw van het 'Magnet Hospital'-verhaal.

Met het oog op retentie werd de aantrekkelijkheid van de jobs onder de loep genomen. Er werden stappen gezet in functiedifferentiatie binnen zorgberoepen, waarbij andere disciplines een deel van de zorgtaken opnemen. Verder werd ingezet op transparante communicatie over het totalrewardpakket. Met de syndicale partners werden nieuwe cao-afspraken rond verloning, premies, introductie van maaltijdcheques en fietslease, en vergoedingen voor flexibele inzetbaarheid.

Ook uitstroom werd beleidsmatig benaderd. Door systematische exit-informatie werd duidelijker waarom medewerkers het ziekenhuis verlaten, waarbij afstand en de kosten voor wonen in Leuven en omgeving belangrijke factoren bleken. Daarnaast werd een beleid uitgewerkt rond werken na pensioenleeftijd en werd een actief re-integratiebeleid voor langdurig zieke medewerkers opgestart, mede ingegeven door gewijzigde wetgeving.



5.1.3 Transparantie, professionalisering en sociaal overleg

Een derde strategische pijler betrof de verdere professionalisering en transparantie van het hr-beleid. Overlegstructuren binnen hr en met de sociale partners werden herbekeken en meer efficiënt georganiseerd, met duidelijke afspraken rond agenda, opvolging en verslaggeving. De betrokkenheid van leidinggevendenden in het sociaal overleg werd versterkt, wat bijdroeg aan een meer constructieve dialoog.

Daarnaast werd sterk ingezet op duidelijkheid rond rollen en structuren. Organogrammen en functiebeschrijvingen werden geactualiseerd, intranetfuncties werden uniform uitgerold en gekoppeld aan identificatiebadges, wat zowel transparantie als privacy bevordert. Om een consistente interne communicatie te garanderen, werd binnen hr een centrale hr-databank opgezet waarin policy's en procedures gebundeld en toegankelijk gemaakt werden.

5.1.4 Compliancy, digitalisering en risicobeheersing

De nieuwe cao arbeidsduur, afgesloten in 2024, was noodzakelijk om te voldoen aan wettelijke vereisten rond arbeidstijd en deeltijds werk. Een cruciaal thema was het wegwerken en reduceren van meeruren. De implementatie ging gepaard met uitgebreide communicatie, opleidingen en e-learning voor medewerkers en leidinggevendenden.

Parallel werd sterk ingezet op digitalisering van hr-processen. Via eHRM werden tal van administratieve processen vereenvoudigd en geautomatiseerd, waaronder personeelsbewegingen, tijdscrediet, telewerk, onboarding en exitgesprekken. Er werd een piloot opgezet voor elektronisch ondertekenen van contracten en bijlagen. Innovatief was ook de inzet van robotisering voor de verwerking van ziekteattesten, wat de efficiëntie verhoogde en de foutkans verkleinde.

Op het vlak van GDPR en privacy werden procedures, bewaartermijnen en rechten van medewerkers duidelijk vastgelegd.

5.1.5 Datagedreven hr

Er werd sterk geïnvesteerd in datagedreven hr. Hr-scorecards en dashboards op verschillende niveaus ondersteunen leidinggevendenden en management in opvolging en besluitvorming. Rapporteringen rond instroom, uitstroom, afwezigheden, planning en personeelskosten dragen bij aan meer inzicht en sturing. Deze datagedreven aanpak sluit aan bij de ambitie om hr-beslissingen te onderbouwen met betrouwbare en actuele informatie.

5.1.6 Bedrijfseconomisch bewust

Tot slot bleef er aandacht voor bedrijfseconomisch bewustzijn. Het hr-beleid streefde naar een evenwicht tussen een aantrekkelijk personeelsstatuut en de financiële draagkracht van het ziekenhuis.

5.2 BELEIDSPLAN HR 2026-2030: VERDER INZETTEN OP EEN DUURZAAM HR-BELEID VOOR UZ LEUVEN

5.2.1 Hr-beleidsplan 2026-2030 doelstellingen

Het hr-beleidsplan 2026-2030 richt zich op het verder versterken van duurzaam personeelsbeleid. Er werden 7 hr-doelstellingen geformuleerd op basis van de strategische beleidslijnen van directie en bestuur. Deze doelstellingen worden voor de komende vijf jaar vertaald in concrete initiatieven. (VSME §B2 en VSME §C2)

5.2.2 *War for talent* en groeimogelijkheden

De blijvende schaarste aan zorgpersoneel blijft een significante maatschappelijke uitdaging, ook binnen UZ Leuven. Het directiecomité heeft dit thema weerhouden als een prominent niet-klinisch risico.

Om de *employer branding* te versterken, wordt een vernieuwde campagne geïnitieerd en worden het werving- en selectieproces verder geoptimaliseerd. Ook het onboardingproces wordt verder ontwikkeld.

Onder “talentmanagement en opleiding” wordt het stagebeleid expliciet gemaakt. Tevens worden pilootprojecten gestart inzake een beleid rond *high potentials* en successieplanning. Er worden samenwerkingsverbanden aangegaan met de Zorgwaaier, een initiatief met KU Leuven en hogescholen.

5.2.3 Welzijn

In het kader van het welbevinden van onze medewerkers zal voor de tweede maal een engagementsmeting (2026) plaatsvinden, dit 3 jaar na de eerste meting. Met de resultaten zal opnieuw aan de slag gegaan worden.

Een vernieuwde werking van het welzijnsbeleid zal worden voorgesteld zowel naar inhoud (policy) als structuur alsook naar vergaderstructuur.

Een aantal thema's die nauw samenhangen met welzijn (bv. menopauze, burn-out) zullen behandeld worden in samenspraak met de syndicale organisaties.

In het kader van het verstevigen van het luik 'Social' in ESG (Environmental – Social – Governance) zal het beleidsplan hr geïntegreerd opgenomen worden in het duurzaamheidsbeleid. Ook de *social metrics* zullen worden opgebouwd met het oog op rapportering.

UZ Leuven wil diversiteit en inclusie uitbouwen tot een strategische hefboom voor excellente zorg, innovatie en duurzame organisatieontwikkeling. Vanuit maatschappelijke verwachtingen, toenemende rapporteringsverplichtingen en de vaststelling dat bestaande



initiatieven versnipperd zijn, wordt het de komende beleidsperiode prioritair om te komen tot een expliciet, gedragen en richtinggevend visiekader.

5.2.4 Hr Excellence

We wensen hr als performante organisatie te hertekenen. Zowel de interne structuur en samenwerking, de processen en flows binnen hr zullen tegen het licht gehouden worden.

De verdere verbetering van de dienstverlening naar medewerkers wordt als een topprioriteit naar voren geschoven.

5.2.5 Hr als strategische partner

De strategische betrokkenheid van hr is een meerwaarde bij interne besluitvorming. De impact van hr kan dan ook groter zijn met een gunstig effect op organisatorische wijzigingen, change projecten, implementatie van nieuwe projecten.

Ook de externe vertegenwoordiging (sector, beleidsmakers ...) wordt meer verzekerd.

5.2.6 Data en digitalisatie

De implementatie van een nieuw geïntegreerd ERP-systeem (Workday) binnen het project JANUZ (hr-finance-aankoop) zal de volgende jaren heel wat energie vergen van hr. Alle onderdelen vergen de nodige aandacht en komen aan bod: werving en selectie, onboarding, core-processen, leren en ontwikkelen, talent ...

Ook de naleving van de wetgeving en bedrijfszekerheid van de payroll en direct aanverwante core-processen zullen onder de loep genomen worden. De rol van AI zal worden meegenomen in onze bijzonder complexe externe/interne omgeving.

De communicatie met medewerkers zal meer digitaal (app) kunnen verlopen door de opstart van een nieuw intranet door de dienst communicatie. Zowel hierdoor als door JANUZ krijgt hr kansen om de personeelsinformatie meer gericht bij de medewerker te brengen.

De beschikbare hr-informatie zal ook worden doorgelicht in functie van het QUBUZ-project van de dienst kwaliteit.

Er zal worden ingezet op rapportering en beschikbaar stellen van dashboards per dienst met als nieuwigheden o.a. data van preventie en milieu en relevante dienstgebonden documenten (risicoanalyse, werkpostfiches ...).

Er start een project rond digital empowerment om elke medewerker optimaal geïnformeerd te houden.

Na de pilootprojecten binnen hr rond digitaal handtekenen wordt overgegaan naar een volledige implementatie.

5.2.7 Leiderschap en cultuur

Volledig gekaderd binnen de strategische beleidslijnen wordt een project op touw gezet waarbij gestreefd wordt naar een nieuwe cultuur om de strategische doelstellingen te realiseren. Begrippen als ondernemerschap, eigenaarschap en subsidiariteit kenmerken de gewenste cultuur.

Een gepast leiderschapsmodel wordt hiervoor uitgewerkt. Een groots leiderschapstraject 'LEAD+' wordt uitgerold met een externe partner waarbij alle leidinggevers betrokken worden.

Verder zal vanuit hr in het kader van een feedbackcultuur ook de evaluatiecyclus voor medewerkers worden herzien.

Er zal ook worden ingezet op bewustmaking van de verantwoordelijkheid van leidinggevers met betrekking tot veiligheid van hun medewerkers.

Initiatieven rond een warme, respectvolle en waarderende omgeving worden verder uitgewerkt.

5.2.8 Hr in verbinding

Gezien de problematiek rond de tekorten aan zorgmedewerkers dienen de nodige bruggen geslagen te worden met het zorgdepartement om te anticiperen op de toekomst en maximaal effect te halen uit de te nemen initiatieven.

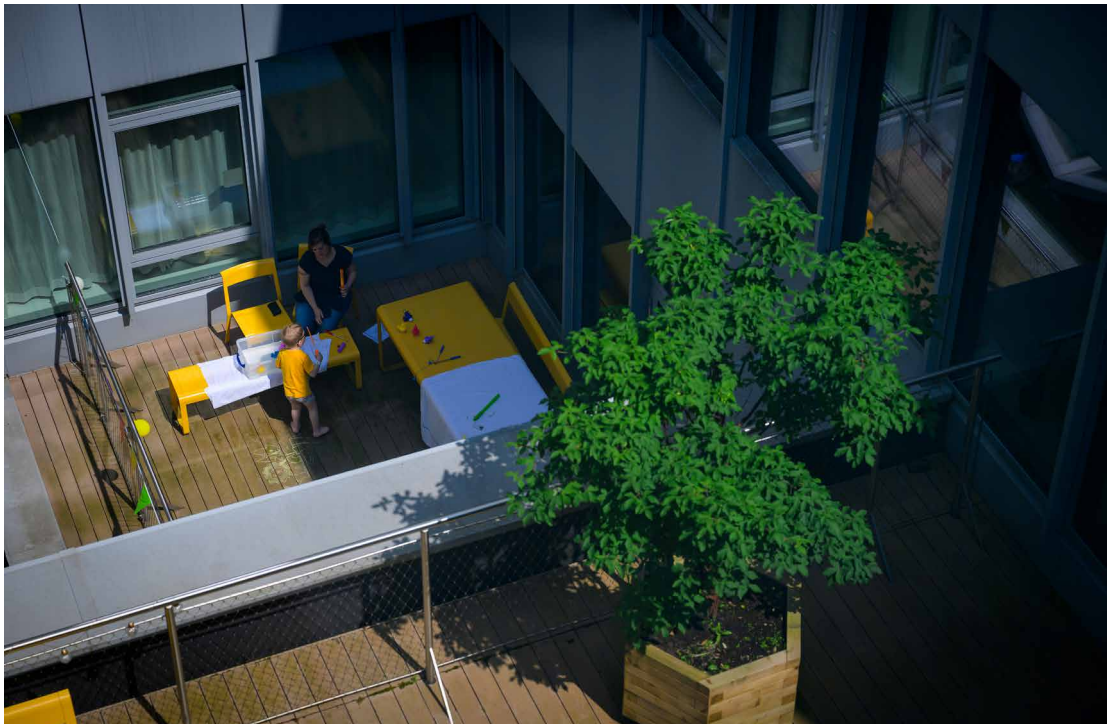
Ook de sociale relaties krijgen de nodige aandacht met het oog op versterking van de samenwerking.

6

INDICATOREN

Hierboven werd reeds het duurzaamheidsbeleid van UZ Leuven beschreven. Daarbij werd per thema ingezoomd op de visie, ambitie, realisaties en actieplannen. Het is echter ook belangrijk de evolutie van deze thema's op te volgen. Daarvoor gebruiken we de 'indicatoren'. In dit hoofdstuk worden per thema een aantal indicatoren opgevolgd, daarbij (waar mogelijk) de evolutie over verschillende jaren heen.

De VSME-standaard voorziet een aantal indicatoren om in het duurzaamheidsrapport op te nemen. Per thema wordt telkens verwezen naar de betreffende paragraaf uit de VSME-standaard. Voor de thema's waar geen indicatoren bepaald werden in deze standaard, heeft UZ Leuven zelf een aantal indicatoren bepaald.



6.1 MILIEU-INDICATOREN

6.1.1 Energie en klimaat (VSME § B3 en C3)

Totaal energieverbruik in MWh 2023			
	Verbruik hernieuwbare energie 2023 (MWh)	Verbruik niet-hernieuwbare energie 2023 (MWh)	Totaal energieverbruik 2023 (MWh)
Elektriciteit (zie energierekeningen)	58.284	0	58.284
Brandstof	/	63.405	63.405
Totaal	58.284	63.405	121.689
Totaal energieverbruik in MWh 2024			
	Verbruik hernieuwbare energie 2024 (MWh)	Verbruik niet-hernieuwbare energie 2024 (MWh)	Totaal energieverbruik 2024 (MWh)
Elektriciteit (zie energierekeningen)	57.182	0	57.182
Brandstof	/	62.837	62.837
Totaal	57.182	62.837	120.019
Totaal energieverbruik in MWh 2025			
	Verbruik hernieuwbare energie 2025 (MWh)	Verbruik niet-hernieuwbare energie 2025 (MWh)	Totaal energieverbruik 2025 (MWh)
Elektriciteit (zie energierekeningen)	56.257	0	56.257
Brandstof	/	58.259	58.259
Totaal	56.257	58.259	114.516

Geschatte bruto broeikasgas (GHG) emissies in ton CO2-equivalent (tCO2eq) 2025			
	GHG-emissies 2023 (tCO2e)	GHG-emissies 2024 (tCO2e)	GHG-emissies 2025 (tCO2e)
Scope 1 (uit eigen of gecontroleerde bronnen)	13.674	12.358	10.502
Locatie-gebaseerde scope 2 (emissies van de opwekking van ingekochte energie, zoals elektriciteit, warmte, stoom of koeling)	621	609	598

GHG-emissiereductiedoelen in absolute waarden voor scope 1 & 2 emissies			
	Scope 1 & 2		
	Jaar	Waarde	Eenheden gebruikt voor doelen
Basisjaar en waarde basis	2023	14.295,00	tCO2e
Doeljaar, waarde doeljaar en eenheid	2030	11.681,00	tCO2e

Evolutie van de GHG- emissies ten opzicht van de GHG-emissiereductiedoelen	
Voor de periode 2023-2030 werd een 10-stappen actieplan in de bestaande gebouwen vooropgesteld. Door de uitrol van dit 10-puntenplan kan een reductie van de CO2-uitstoot (scope 1 en 2) gerealiseerd worden van 2614 ton CO2 tegen 2030. Afhankelijk van de timing en realisatiegraad van de nieuwe gebouwen in het Masterplan Health Sciences campus kunnen hier nog betere resultaten geboekt worden.	

6.1.2 Natuur en biodiversiteit (VSME §B5)

Zowel op campus Gasthuisberg als op campus Pellenberg, is heel wat waardevolle natuur en biodiversiteit aanwezig. Het behoud en verdere ontwikkeling daarvan is opgenomen in het duurzaamheidsbeleid van UZ Leuven, zie hoofdstuk 4.5.

6.1.3 Water (VSME §B6)

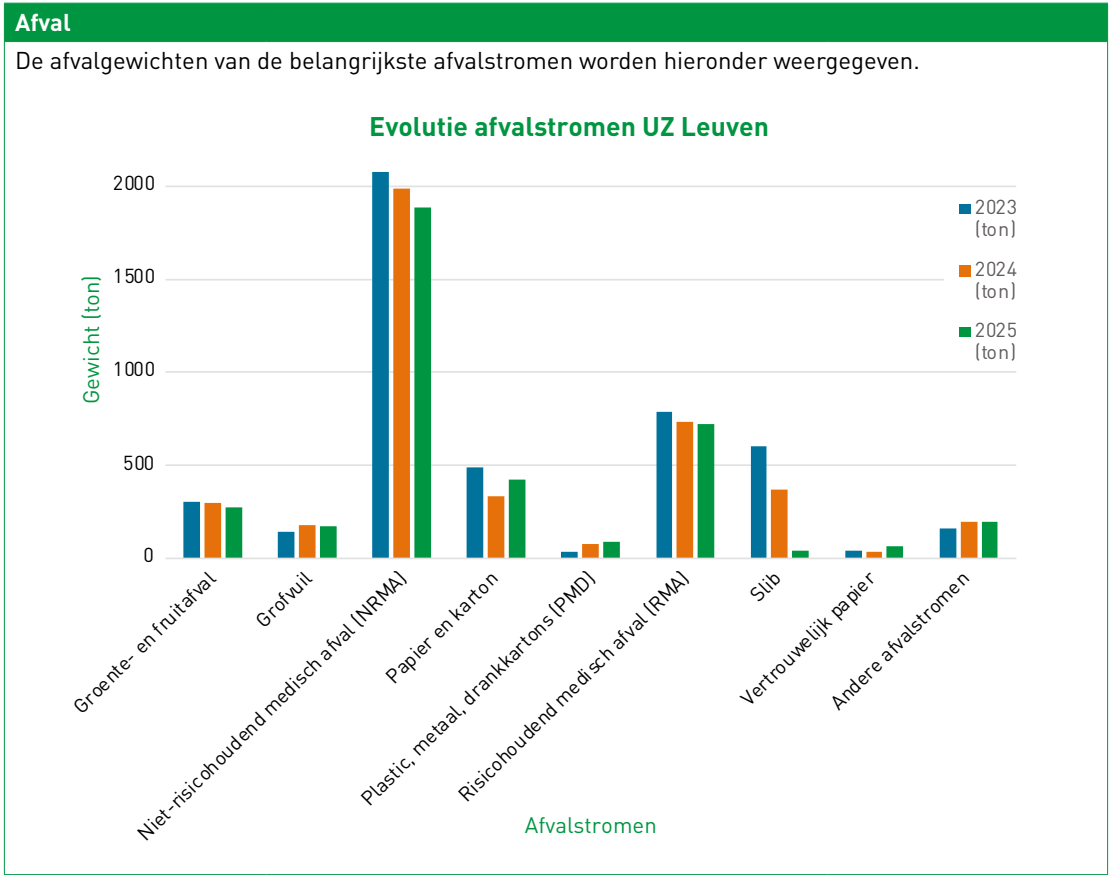
Totaal waterverbruik			
	Waterverbruik 2023 (m³)	Waterverbruik 2024 (m³)	Waterverbruik 2025 (m³)
Locaties in gebieden met hoge waterstress	334.967,36	339.949,29	309.216,00

Evolutie van het waterverbruik

Op 2 campussen was er een grote daling van het verbruik door besparingsmaatregelen. In campus Gasthuisberg werden koeltorens vernieuwd, maar was er ook één van de grote watertellers defect (conservatief geraamd verbruik tijdens het najaar 2025). In de stadscampus werd de activiteit geconcentreerd in het Cuythoek-gedeelte en andere delen verlaten.

6.1.4 Afval, materialen, circulariteit en voeding (VSME §B7)

Toepassing van de principes van de circulaire economie
De visie, ambitie en gerealiseerde acties rond afval, materialen, circulariteit en voeding worden beschreven in hoofdstuk 4.2.



Evolutie van de afvalstoffenproductie

De inspanningen wat betreft afvalreductie (zie hoofdstuk 4.2) richten zich in het bijzonder op het terugdringen van niet-risicohoudend medisch afval (NRMA) en risicohoudend medisch afval (RMA), aangezien dit de afvalstromen zijn die niet kunnen worden hergebruikt of verwerkt tot nieuwe grondstoffen. Sinds 2023 daalde het volume NRMA met 186 ton, wat neerkomt op een reductie van 9%. Het RMA nam in dezelfde periode af met 65 ton, goed voor een daling van 8%. De vooropgestelde doelstelling uit het duurzaamheidsbeleid van UZ Leuven om jaarlijks 100 ton afval te reduceren wat betreft het medisch afval (RMA en NRMA) werd succesvol behaald.

De cijfers tonen bovendien aan dat medewerkers almaar beter sorteren. Zo verdubbelde de hoeveelheid ingezameld pmd sinds 2023, wat een duidelijke indicatie is van een toenemende bewustwording rond correcte afvalscheiding en een verschuiving naar meer recycleerbare afvalstromen. Jaarlijks zijn er ook een aantal ad hoc afvalstromen (bv. slib) die te maken hebben met tijdelijke werkzaamheden of opruimacties en waar minder proactieve acties rond genomen kunnen worden.

6.1.5 Mobiliteit

	2023	2024	2025
Gefietste kilometers woon-werkverkeer (#km)	6.744.596	6.919.833	6.525.492
Aantal deelnemers fietsleasing (#)	niet van toepassing	niet van toepassing	684
Woon-werkverkeer met de auto (%)	61,7	61,5	56
Woon-werkverkeer met de fiets (%)	26,4	27,1	31,5
Woon-werkverkeer met het openbaar vervoer (%)	9,3	9	12,5

Evolutie van de mobiliteitscijfers

In Hoofdstuk 4.3 worden de ambities en realisaties op vlak van duurzame woon-werkverplaatsingen beschreven. Sinds 2023 is het percentage medewerkers dat met de auto naar het werk komt met 5,7% gedaald en is het percentage fietsers met 5,1% gestegen. Het aantal gefietste kilometers woon-werkverkeer lijken te dalen in 2025 ten opzichte van 2024. Dit heeft echter te maken met een nieuwe en correctere manier van registratie.

6.1.6 Emissies naar lucht, water en bodem (VSME §B4)

UZ Leuven volgt de potentiële emissies naar lucht, water en bodem periodiek op en evalueert deze conform de geldende milieuwetgeving. Dit gebeurt in samenwerking tussen preventie en milieu en de technische Dienst. De organisatie rapporteert de resultaten jaarlijks aan de bevoegde overheden via verschillende officiële kanalen:

- Integraal milieujaarverslag (IMJV): jaarlijkse rapportering van energieverbruik, waterverbruik, wateremissies en luchtemissies.
- VMM-aangifte: jaarlijkse rapportering van waterverbruik en wateremissies aan de Vlaamse Milieumaatschappij.
- OVAM: periodieke rapportering van de resultaten van bodemanalyses.
- VEKA (EU ETS): jaarlijkse rapportering van broeikasgasemissies via het online verslaggevingsinstrument in het kader van het Europees emissiehandelssysteem.

Door deze gestructureerde opvolging en rapportage blijft UZ Leuven in regel met de wettelijke eisen en behoudt het een nauwkeurig zicht op de milieu-impact van zijn activiteiten.

6.1.7 Klimatrisico's (VSME §C4)

UZ Leuven brengt systematisch klimaatgerelateerde risico's in kaart om de continuïteit van de zorgverlening en de veerkracht van de infrastructuur te waarborgen. Voor de campussen Gasthuisberg en Pellenberg worden de inzichten uit de interne noodplanning gecombineerd met externe bronnen, waaronder de IMPACT TOOL van de Vlaamse overheid.

Op basis daarvan zijn voor de korte, middellange en lange termijn twee belangrijke risicodomeinen geïdentificeerd: **hitte** en **wateroverlast**. Deze thema's zijn geïntegreerd in de beleidsdomeinen *energie en klimaat* en water binnen het duurzaamheidsbeleid van UZ Leuven. Hierdoor wordt een gestructureerde opvolging verzekerd en kunnen preventieve en corrigerende maatregelen planmatig worden ontwikkeld, uitgevoerd en gemonitord.



6.2 SOCIALE INDICATOREN

6.2.1 Algemene informatie personeel (VSME § B8 en C5)

Type arbeidsovereenkomst	
Type contract	Aantal werknemers 2025 (koppen of VTE)
Tijdelijk contract	1.557
Vast contract	8.590
Totaal aantal werknemers	10.147

Geslacht	
Geslacht	Aantal werknemers 2025 (koppen of VTE)
Man	2.629
Vrouw	7.518
Anders	0
Niet gerapporteerd	0
Totaal aantal werknemers	10.147

Verhouding vrouw-man op managementniveau 2025	
Aantal vrouwelijke managers	73,0
Aantal mannelijke managers	64,0
Verhouding vrouw/man in het management	1,14

Aantal zelfstandigen en tijdelijke werknemers 2025	
Type	Aantal 2025
Zelfstandigen zonder personeel die exclusief voor de organisatie werken	0
Tijdelijke werknemers die werken via externe arbeidsbureaus	0

6.2.2 Veiligheid en gezondheid (VSME §B9)

Arbeidsongevallen 2025	
Aantal werkelijk gepresteerde arbeidsuren:	13.345.795
Ongevallen met tijdelijke ongeschiktheid:	66
Aantal andere ongevallen die uitsluitend medische of andere kosten in het kader van de wetgeving inzake arbeidsongevallen hebben meegebracht:	313
Aantal lichte ongevallen:	337
Ongevallen op de weg naar en van het werk:	Totaal aantal:117, waarvan 0 dodelijke

6.2.3 Verloning, collectieve arbeidsovereenkomst en opleiding (VSME §B10)

Ontvangen werknemers een loon dat gelijk is aan of hoger is dan het wettelijk of via een collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde minimumloon in het betreffende land in 2025?

☒ Ja

Loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in 2025

Vrouwelijke en mannelijke werknemers worden verloned via dezelfde IFIC barema's, waardoor er geen loonkloof is tussen beide.

Percentage werknemers dat valt onder een collectieve arbeidsovereenkomst in 2025

87%

Opleiding

	Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer per jaar in 2025
Vrouwelijke werknemers	33,64
Mannelijke werknemers	32,32

6.2.4 Mensenrechten (VSME §C6 en C7)

Beschikt je organisatie over een gedragscode of mensenrechtenbeleid voor werknemers?

☒ Ja

Komen de volgende thema's aan bod in de gedragscode:

• Kinderarbeid	☒ Nee	Er zijn enkel werknemers tewerkgesteld in België en de Belgische wetgeving (verbod op kinderarbeid) wordt gevolgd.
• Dwangarbeid	☒ Nee	Er zijn enkel werknemers tewerkgesteld in België en de Belgische wetgeving (verbod op dwangarbeid) wordt gevolgd.
• Mensenhandel	☒ Nee	Er zijn enkel werknemers tewerkgesteld in België en de Belgische wetgeving (verbod op mensenhandel) wordt gevolgd.
• Ongevallenpreventie	☒ Ja	Er wordt ingezet op preventieve als reactieve ongevallenpreventie, inclusief arbeidsongevallenverzekering.
• Discriminatie	☒ Ja	Ingebed in "agressie op het werk", arbeidsreglement hoofdstuk 14, Geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk. Hogervermelde gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit, seksekenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, medische of sociale transitie, vader- en meemoederschap.

Beschikt je organisatie over een klachtenmechanisme voor de behandeling van problemen die door werknemers worden gemeld?

☒ Ja

Arbeidsreglement hoofdstuk 14, ARTIKEL 89 - ACTIEMOGELIJKHEDEN VOOR DE WERKNEMER

Heeft je organisatie in 2025 bevestigde incidenten in het eigen werknemersbestand met betrekking tot mensenrechten?

• Kinderarbeid	☒ Nee	Er zijn enkel werknemers tewerkgesteld in België en de Belgische wetgeving (verbod op kinderarbeid) wordt gevolgd.
• Dwangarbeid	☒ Nee	Er zijn enkel werknemers tewerkgesteld in België en de Belgische wetgeving (verbod op dwangarbeid) wordt gevolgd.
• Mensenhandel	☒ Nee	Er zijn enkel werknemers tewerkgesteld in België en de Belgische wetgeving (verbod op mensenhandel) wordt gevolgd.
• Discriminatie	☒ Ja	1 verzoek tot interventie
• Ander, specificeer: <i>(max. 350 tekens)</i>	/	

Maatregelen die worden genomen om de incidenten met een negatieve impact op mensenrechten aan te pakken

Preventiebeleid algemeen, ondersteunende structuren en aanspreekpunten, goed leiderschap, waarden respect en warme hartelijkheid ... Dit zit in gebed in het duurzaam HR-beleid, zie hoofdstuk 5.

Is je organisatie op de hoogte van bevestigde incidenten bij werknemers in de waardeketen, getroffen gemeenschappen, consumenten of eindgebruikers in 2025?

☒ Nee



6.3 INDICATOREN GOED BESTUUR

6.3.1 Corruptie en omkoping (VSME §B11)

Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping in 2025	
Het aantal veroordelingen voor schendingen van wetten tegen corruptie en omkoping	0
Het totale bedrag aan boetes die zijn opgelegd voor de schending van wetten tegen corruptie en omkoping <i>(in euro)</i>	€ 0

6.3.2 Inkomsten uit bepaalde sectoren (VSME §C8)

Wat zijn de gerelateerde inkomsten in de volgende sectoren in 2025?	
Controversiële wapens <i>(antipersoonsmijnen, clusterbommen, chemische wapens en biologische wapens)</i>	niet van toepassing
Teelt en productie van tabak	niet van toepassing
Fossiele brandstof, inclusief een uitsplitsing van inkomsten uit kolen, olie en gas <i>(d.w.z. de organisatie haalt inkomsten uit exploratie, mijnbouw, winning, productie, verwerking, opslag, raffinage of distributie, inclusief transport, opslag en handel van fossiele brandstoffen zoals gedefinieerd in Artikel 2, punt (62), van Verordening (EU) 2018/1999 van het Europees Parlement en de Raad)</i>	niet van toepassing
Chemische productie <i>(indien de organisatie pesticiden en andere agrochemische producten produceert)</i>	niet van toepassing

Is je organisatie uitgesloten van enige EU-referentiebenchmarks die in lijn zijn met de Overeenkomst van Parijs in 2025?

☒ Nee

6.3.3 Genderdiversiteit in het bestuursorgaan (VSME §C9)

Genderdiversiteitsratio in het bestuursorgaan (aantal vrouwelijke leden / aantal mannelijke leden) in 2025	
5	Aantal vrouwelijke leden
15	Aantal mannelijke leden
0,33	Genderdiversiteitsratio in het bestuursorgaan

7

CONCLUSIE

In 2025 heeft UZ Leuven opnieuw bevestigd dat duurzaamheid een strategische pijler is die verankerd zit in de werking van het ziekenhuis. Vanuit een helder duurzaamheidsbeleid werden aanzienlijke stappen gezet om de ecologische en sociale voetafdruk van de organisatie te verkleinen. De realisaties van afgelopen jaar tonen dat duurzame zorg meer is dan een ambitie: het is een geïntegreerde manier van werken, gedragen door expertise, innovatie en de inzet van duizenden medewerkers.

Op ecologisch vlak werd verder gebouwd aan een toekomstbestendig energie- en infrastructuurbeleid, met concrete investeringen in hernieuwbare energie, energie-efficiënte installaties, circulaire projecten en een gerichte aanpak rond mobiliteit, aankopen, water en biodiversiteit.

Ook binnen de sociale pijler werden belangrijke fundamenten gelegd. Het hr-beleid evolueert naar een geïntegreerde strategie die welzijn, professionalisering, diversiteit en digitale transformatie centraal stelt. Met het nieuwe hr-beleidsplan 2026–2030 wordt een duidelijk kader gecreëerd om medewerkers in een complexe zorgcontext te blijven ondersteunen en te laten groeien. Deze inspanningen versterken het ziekenhuis als een aantrekkelijke en toekomstgerichte werkgever.

Doorheen alle thema's blijft het uitgangspunt hetzelfde: UZ Leuven neemt verantwoordelijkheid voor zijn rol in de samenleving en voor de impact die een grote zorgorganisatie onvermijdelijk heeft. Het ziekenhuis kiest resoluut voor transparantie, structurele verbetering en continue vooruitgang, met als kader het duurzaamheidsbeleid. "Samen voor duurzame zorg" is dan ook de slagzin rond duurzaamheid bij UZ Leuven.

2025 vormt zo een belangrijk scharnierjaar in de verdere verduurzaming van UZ Leuven. De resultaten geven vertrouwen dat de ingeslagen weg de juiste is. Op deze manier blijft UZ Leuven in 2026 en de jaren daarna bouwen aan een zorgsysteem dat klaar is voor de toekomst — voor medewerkers, patiënten, samenleving en planeet.