

# NACHHALTIGKEITS BERICHT 2025

solothurner  
spitäler **so** **H**

### Unsere Massnahmen 2026

- › Umsetzen der geplanten Massnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- › Transparenz schaffen betreffend Weiterbildungen pro Mitarbeitenden
- › Datengrundlage schaffen zum Vergleich Einsatz Einweg- versus Mehrwegprodukte
- › Grundlagen erarbeiten für eine zukünftige CO<sub>2</sub>-Bilanzierung
- › Transparenz beim Wasserverbrauch schaffen
- › Transparenz betreffend Einhalten von Nachhaltigkeitsstandards bei Lieferanten einfordern

# INHALT

Einleitung	3
Grundlagen	5
Nachhaltigkeitsstrategie: Vorgehen bei der Erarbeitung	11
Reporting: Massnahmen 2026	17
Anhang 1: Bestandsaufnahme	32
Anhang 2: GRI-Index	36

VERWALTUNGSRAT UND GESCHÄFTSLEITUNG

# BEKENNTNIS ZU NACHHALTIGEM HANDELN

Nachhaltigkeit ist für die Solothurner Spitäler AG (soH) ein zentrales Unternehmensziel, das in der Eigentümerstrategie festgehalten ist. Als grösste stationäre und ambulante Gesundheitsversorgerin im Kanton Solothurn tragen wir die Verantwortung für die Gesundheit der Bevölkerung und für das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden. Wir tragen ausserdem die Verantwortung dafür, dass unsere Nachkommen eine intakte Umwelt vorfinden und müssen dafür sorgfältig mit den uns anvertrauten Ressourcen umgehen. Diese Verantwortung prägt unser tägliches Handeln ebenso wie unsere langfristige strategische Ausrichtung.

Mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht schaffen wir Transparenz über den aktuellen Stand unserer Leistungen, Fortschritte und weitere Herausforderungen in den Bereichen Ökologie, Soziales und Unternehmensführung. Der Bericht orientiert sich an den international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI)<sup>1</sup> und bildet damit eine verlässliche Grundlage für den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen.

Die soH befindet sich in einem dynamischen Umfeld: Der medizinische Fortschritt, der demografische Wandel, der Fachkräftemangel und die steigenden Anforderungen an Qualität und Wirtschaftlichkeit prägen unsere Tätigkeit. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, diesen Herausforderungen mit Weitsicht zu begegnen.

Wir investieren in moderne Infrastruktur, fördern Innovation und Digitalisierung, stärken die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und setzen uns für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Ressourcen ein. Gleichzeitig legen wir grossen Wert auf eine patientenorientierte Versorgung, hohe Qualität und eine Unternehmenskultur, die Respekt, Zusammenarbeit und Vielfalt lebt.

Dieser Bericht zeigt, wo wir heute stehen, welche Ziele wir verfolgen und wie wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Gesundheitsversorgung leisten. Er richtet sich an unsere Patientinnen und Patienten, Partnerinnen und Partner, den Kanton Solothurn als unseren Eigentümer, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle weiteren Interessierten, die unsere Entwicklung begleiten.



KURT FLURI  
VERWALTUNGSRATSPRÄSIDENT



FRANZISKA BERGER  
CEO

<sup>1</sup> <https://www.globalreporting.org/>

# GRUNDLAGEN



# UNTERNEHMENSPROFIL

Die Solothurner Spitäler AG (soH) ist die Gruppe der öffentlichen Spitäler des Kantons Solothurn. Sie betreibt mehrere Spitalstandorte: das Bürgerspital Solothurn und das Kantonsspital Olten als ein Zentrumsspital an zwei Standorten, das Spital Dornach und die Psychiatrischen Dienste. Ausserdem führt sie alleine oder mit Partnern verschiedene Tochterunternehmen. Die soH ist als Aktiengesellschaft organisiert, deren Aktien zu 100 Prozent im Besitz des Kantons Solothurn sind.

Die soH erfüllt einen klar definierten Leistungsauftrag im Rahmen der kantonalen Spitalplanung. Sie stellt die medizinische Grund- und Spezialversorgung für die Bevölkerung sicher und bietet ein breites Spektrum an stationären, ambulanten und psychiatrischen Leistungen an. Als Ausbildungsbetrieb engagiert sie sich zudem stark in der Förderung von Gesundheitsberufen. Die soH beschäftigte per 31. Dezember 2025 insgesamt 4640 Mitarbeitende, von denen 721 Auszubildende sind.

Die Führung der soH basiert seit 1. Januar 2026 auf einer Governance-Struktur. Der Verwaltungsrat trägt die strategische Verantwortung und überwacht die Unternehmensentwicklung. Die operative Führung liegt bei der Geschäftsleitung, die aus den Leitungen der zentralen Unternehmensbereiche/Direktionen besteht und der eine CEO voransteht. Die akutsomatischen Standorte werden von einem operativen Geschäftsführer (COO) geführt. Er ist Teil der Geschäftsleitung.

Die Organisation ist in mehrere Direktionen gegliedert: Medizin, Pflege, somatische Standorte, Psychiatrie, Finanzen, HRM und Informatik. Diese Struktur ermöglicht eine effiziente Steuerung der komplexen klinischen und administrativen Prozesse sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen den Standorten.

→ GRI 2-1 Organisationsprofil

→ GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Wichtigste Kennzahlen	2025	Einheit
Stationäre Austritte	33 970	Anzahl
Case-Mix-Index (CMI)	1001	Indexwert
Verrechenbare Taxpunkte (TARMED)	1976	Taxpunkte
Zahl Mitarbeitende	4640	Personen
Zahl Vollzeitstellen	3640	FTE
Nettoumsatz (Konzern)	732 338	TCHF
EBITDA (Konzern)	48 517	TCHF
EBITDA-Marge (Konzern)	6.6	Prozent
Betriebsergebnis (Konzern)	5093	TCHF
Bilanzsumme (Konzern)	591 175	TCHF
Eigenkapital	535 973	TCHF

# EINBINDUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Die soH steht in engem Austausch mit einer Vielzahl von Anspruchsgruppen. Zu den wichtigsten gehören:

- › Patientinnen und Patienten, deren Angehörige, Besucherinnen und Besucher
- › Eigentümer und Politik – Eigner, Regierungsrat, Kantonsrat und Gemeinderäte
- › Verwaltung und Behörden – kantonale Verwaltung, Gemeindeverwaltungen und Bundesstellen
- › Bevölkerung im Einzugsgebiet und Medien
- › Mitarbeitende, deren Verbände und Pensionierte
- › Management – Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und Kadermitarbeitende
- › Kanton Solothurn als Eigentümer und Auftraggeber
- › Gemeinden im Einzugsgebiet
- › Zuweisende Ärztinnen und Ärzte
- › Beleg- und Konsiliarärztinnen und -ärzte
- › Bildungspartner wie Fachhochschulen, Universitäten und Berufsfachschulen
- › Lieferanten
- › Kooperationspartner (auch Partnerspitäler)
- › Gesundheits- und Sozialinstitutionen im regionalen Netzwerk (inklusive Pensionskassen)
- › Versicherungen
- › Arbeitsmarkt (Stellensuchende und Arbeitsmarktakteure)

Der regelmässige Dialog mit diesen Gruppen ist wichtig, um ihre Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen, Erwartungen zu verstehen und die Qualität der Versorgung kontinuierlich weiterzuentwickeln. Für die Anspruchsgruppe Patientinnen und Patienten spielt das Qualitätsmanagement mit der Umsetzung von kontinuierlichen Optimierungsmassnahmen aufgrund von zentralen Befragungen eine zentrale Rolle. Zudem besitzt die soH seit 2024 einen Patientinnen- und Patientenrat. Mit ihren Erfahrungen als Patientinnen, Patienten oder Angehörige wollen die Mitglieder das Angebot der soH weiterentwickeln und verbessern.

Die soH setzt auf die direkte Einbindung von Patientinnen, Patienten und deren Rückmeldungen, um ihre stationären und ambulanten Angebote stetig zu optimieren. Dazu zählen Themen wie Patientensicherheit, Prozesse, Hotellerie, Daten- und Persönlichkeitsschutz sowie die Gestaltung von Patientenzimmern. Der Patientenrat trifft sich ein- bis zweimal jährlich und erarbeitet zusätzlich in Arbeitsgruppen konkrete Verbesserungsvorschläge.

→ GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern



# NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT IN DER SOH

Der Verwaltungsrat hat die Geschäftsleitung im Frühjahr 2025 beauftragt, ein Nachhaltigkeitsmanagement gemäss den gesetzlichen Vorgaben in Art. 964a ff OR, der Eigentümerstrategie sowie dem Energiekonzept und Massnahmeplan des Kantons Solothurn aufzubauen. Die Geschäftsleitung hat dafür eine Projektgruppe eingesetzt, die sich aus Mitarbeitenden aus allen Direktionen zusammensetzt. Geleitet wird die Projektgruppe vom Leiter Marketing und Kommunikation als Gesamtprozessverantwortlichem, der Teil des Direktionsstabs ist und in dieser Funktion der CEO unterstellt ist. Ein Steuerungsausschuss bestehend aus der CEO, der Ärztlichen Direktorin und dem Leiter Marketing und Kommunikation überwacht die Arbeit der Projektgruppe und berichtet der Geschäftsleitung über die Entwicklung. Die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement gegenüber dem Verwaltungsrat trägt die CEO.

Die im Direktionsstab angesiedelte Leitung der Arbeitsgruppe koordiniert übergeordnet und unternehmensweit die Themen der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit. Sie ist für die fristgemässe Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zuhanden der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats verantwortlich. Spezifische Themenfelder der ökologischen Nachhaltigkeit sind über die Leitungen der Bereiche Immobilienmanagement (Infrastruktur und Energie), Services (Gastronomie, Hotellerie, Hauswirtschaft), Zentraleinkauf und Controlling abgedeckt. Die Themen der sozialen Nachhaltigkeit sind über die Direktion HRM verankert. In der ersten Projektphase wurden auch weitere Fachexperten in Form von Einzelinterviews beigezogen. Die Arbeitsgruppe hat für 2026 vier ordentliche Sitzungen geplant.

Der Verwaltungsrat hat aufgrund der Vorschläge von CEO, Geschäftsleitung und Projektgruppe entschieden, das Nachhaltigkeitsmanagement der soH an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (United Nations Sustainable Development Goals) auszurichten. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird aus der Eigentümerstrategie und der Unternehmensstrategie der soH abgeleitet. Es handelt sich um eine soH-Teilstrategie.

Aufgrund der Konkretisierung der wesentlichen Themen und der Entwicklung des Managementsystems wurden erste Massnahmen für 2026 definiert, die von definierten Fachbereichen umgesetzt werden. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die noch zu erarbeitende Teilstrategie Nachhaltigkeit der soH, die vom Verwaltungsrat zu genehmigen ist.

→ GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

→ GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

# WERTE DER SOH

Die Unternehmensführung orientiert sich in ihrem Handeln gegenüber den Anspruchsgruppen an folgenden Werten:

- › Leitbild mit vier Leitwerten
- › (Marken-)Werte mit acht Werten
- › Führungsgrundsätze

Alle Werte werden zurzeit im Rahmen der Umsetzung der neuen Unternehmensstrategie im Hinblick auf ihre weitere Gültigkeit von der Geschäftsleitung überprüft. Der Prozess und die Einführung sollen bis Ende 2026 abgeschlossen sein.

→ GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

# WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die Wertschöpfung kann als Summe der in einem Unternehmen während einer Periode durch Tätigkeit geschaffenen wirtschaftlichen Werte bezeichnet werden.<sup>2</sup> Sie umfasst im Spital alle Aktivitäten von der Patientenaufnahme bis zur Entlassung, um Behandlungsqualität und Effizienz zu steigern. Sie integriert Logistik, Behandlung (Produktion) und Service, wobei der Patientennutzen (Value-Based Healthcare) im Mittelpunkt steht, um Kosten zu senken und die Versorgungssicherheit zu gewährleisten.

Die soH hat ihre Prozesse nach Kernprozessen (am Patienten), Führungs- und Supportprozessen untergliedert und in einem Prozessportal für alle Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

→ GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen



<sup>2</sup> Johannes Kriegel, Krankenhauslogistik, 2012, Springer-Gabler-Verlag, S. 77: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-8349-3648-6>

# NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



# PROZESS UND BISHERIGER STAND

2025 erfolgten folgende Schritte für das Erarbeiten der Nachhaltigkeitsstrategie der soH:



Die Strategie mit den Zielen wird 2026 aufgrund der ersten Massnahmen definiert. Grund für das Vorgehen ist, dass die soH bisher keine CO<sub>2</sub>-Messungen vornimmt und auch noch keine Erfassungstools besitzt, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoss festzuhalten. Die CO<sub>2</sub>-Reduktion ist aber ein wesentlicher Hebel, um bis 2050 zu einer nachhaltigen Organisation zu werden.

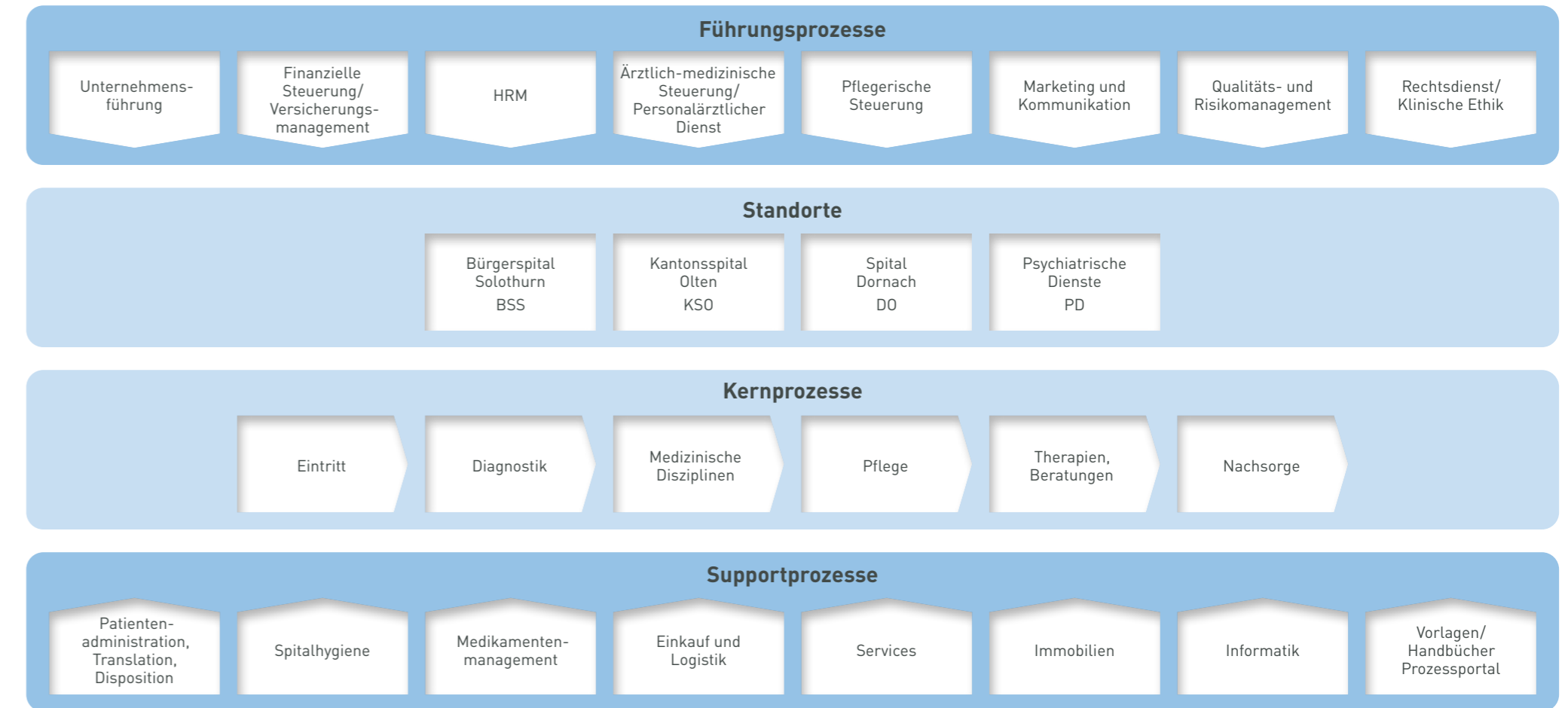
2025 erfolgte eine umfassende Bestandsaufnahme<sup>3</sup> der bereits bestehenden Aktivitäten in den Bereichen ökologische und soziale Nachhaltigkeit, die bereits 2025 und früher durchgeführt werden oder erfolgen, siehe Anhang 1. Basierend auf diesem übergreifenden Verständnis stützt sich die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie auf zwei wesentliche Elemente: die Analyse der Wertschöpfungskette der soH und die Identifikation und Einordnung zentraler Stakeholderansprüche.

Für die einzelnen Stufen der Wertschöpfungskette wurden Leitprinzipien definiert, die als strategische Orientierung dienen und konkrete Stossrichtungen für die zukünftige Ausrichtung der Nachhaltigkeitsarbeit ermöglichen. Die Wertschöpfungskette orientiert sich an den übergeordneten Prozessen der soH und den Kernprozessen des Patientenpfads. Sie bildet zentrale Stufen der Leistungserbringung ab und dient als struktureller Rahmen, um Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verankern.

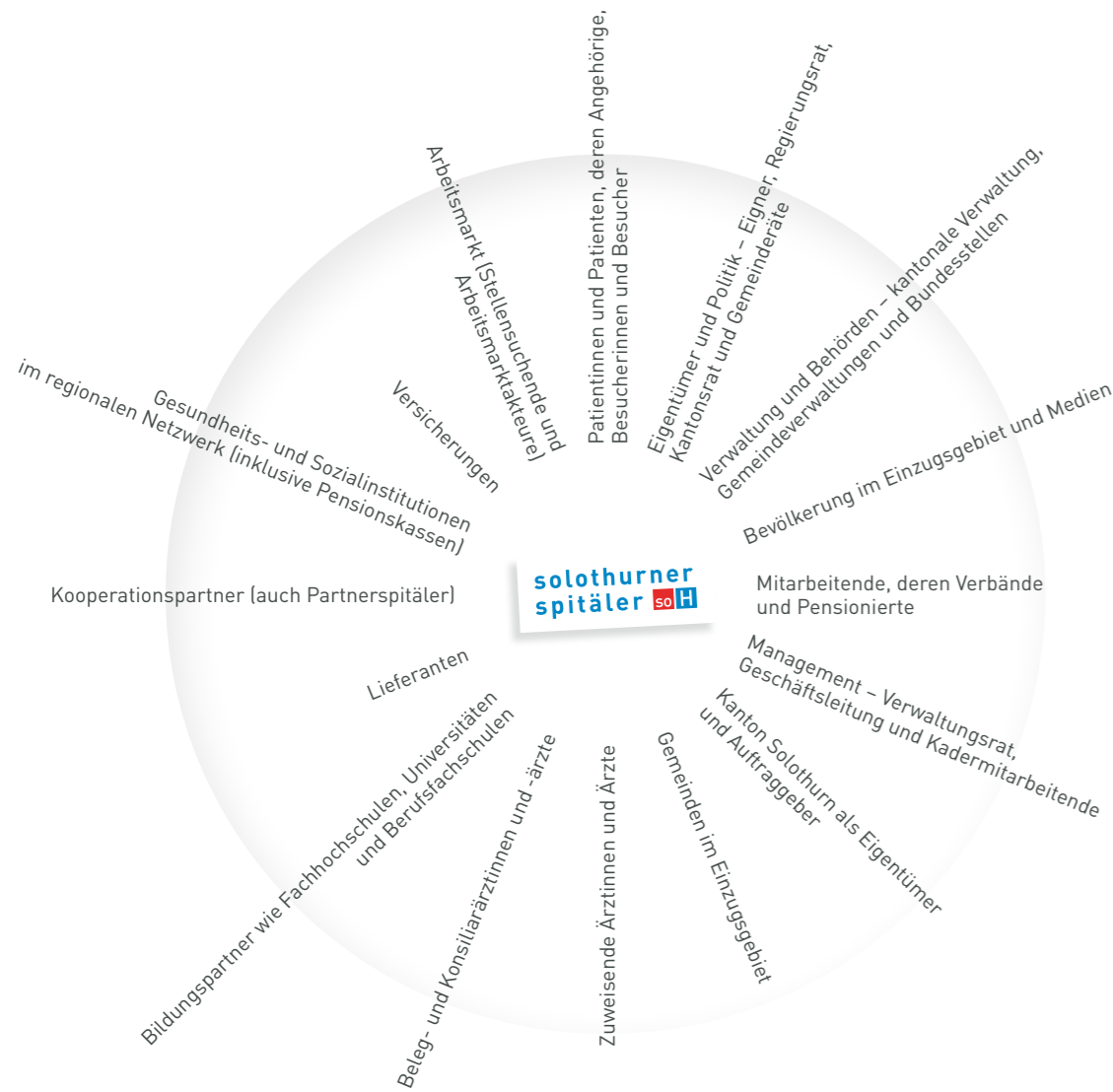
<sup>3</sup> Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme finden sich im Anhang 1.

## Ausgangspunkt: die Wertschöpfungskette der soH

Es wurde eine strukturierte Stakeholderanalyse durchgeführt, um zentrale Anspruchsgruppen und deren Erwartungen an eine nachhaltige soH zu ermitteln. Die Analyse wurde mithilfe eines Online-Tools durchgeführt.



Prozessportal der soH.



Die wichtigsten Anspruchsgruppen der soH.

**Exkurs**

Um das Thema Nachhaltigkeit kontextspezifisch in den einzelnen Stufen zu verankern und zukünftige Entscheidungen fundiert zu leiten, wurden für ausgewählte Bereiche Leitprinzipien definiert. Die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen<sup>4</sup> dienen dabei als übergeordneter Rahmen für die Formulierung dieser Prinzipien. Prinzipien beschreiben Zielsetzungen mit Bezug auf ökologische und/oder soziale Nachhaltigkeitsaspekte, die für eine bestimmte Stufe besonders relevant oder wirksam sind. Sie schaffen Orientierung und Entscheidungsgrundlagen für Strategie, Projekte und operative Prozesse. Ein Beispiel: Beispielhaft sei SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen) für die Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden eines Unternehmens genannt.

Die gemeinsamen Ziele der Mitglieder der Vereinten Nationen traten 2016 in Kraft. Sie gelten für Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländer. Die SDGs sollen die Welt bis 2030 ökologisch, sozial und ökonomisch nachhaltig transformieren, um die dringendsten Herausforderungen der Zukunft gemeinsam zu lösen. Sie untergliedern sich in 17 Ober- und 169 Unterziele.

**Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse**

Die Bestandsaufnahme der bereits erkannten Aktivitäten, die Analyse der Wertschöpfungskette und ein Benchmarking mit den Herausforderungen anderer Gesundheitsinstitutionen im Bereich der Nachhaltigkeit führten in Summe in der soH zu 170 erkannten bereits angestossenen oder neuen Massnahmen, die in der Folge im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse zu 11 Themenfeldern zusammengefasst wurden.

Die Wesentlichkeitsanalyse diente dazu, jene Themen zu identifizieren, die für die soH und ihre Anspruchsgruppen den grössten Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung haben. Sie bildet die Grundlage für die Priorisierung von Massnahmen und die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Gemäss den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) erfolgte die Prüfung der Themen nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit:

- › Inside-out-Perspektive: Auswirkungen des Handelns der soH auf die Umwelt und die Anspruchsgruppen.
- › Outside-in-Perspektive: Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf die finanzielle Leistung und den wirtschaftlichen Erfolg der soH.

Als wesentliche Themenfelder wurden schlussendlich identifiziert:

- › Mitarbeitende und Kultur
- › Aus- und Weiterbildung
- › Gebäude, Energie und Klima
- › Ressourcen und Kreislaufwirtschaft
- › Wasser und Biodiversität
- › Beschaffung und Lieferketten
- › Mobilität und Logistik
- › Patientenversorgung und Qualität
- › Governance, Ethik und Compliance
- › Digitale Transformation und Innovation

→ GRI 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

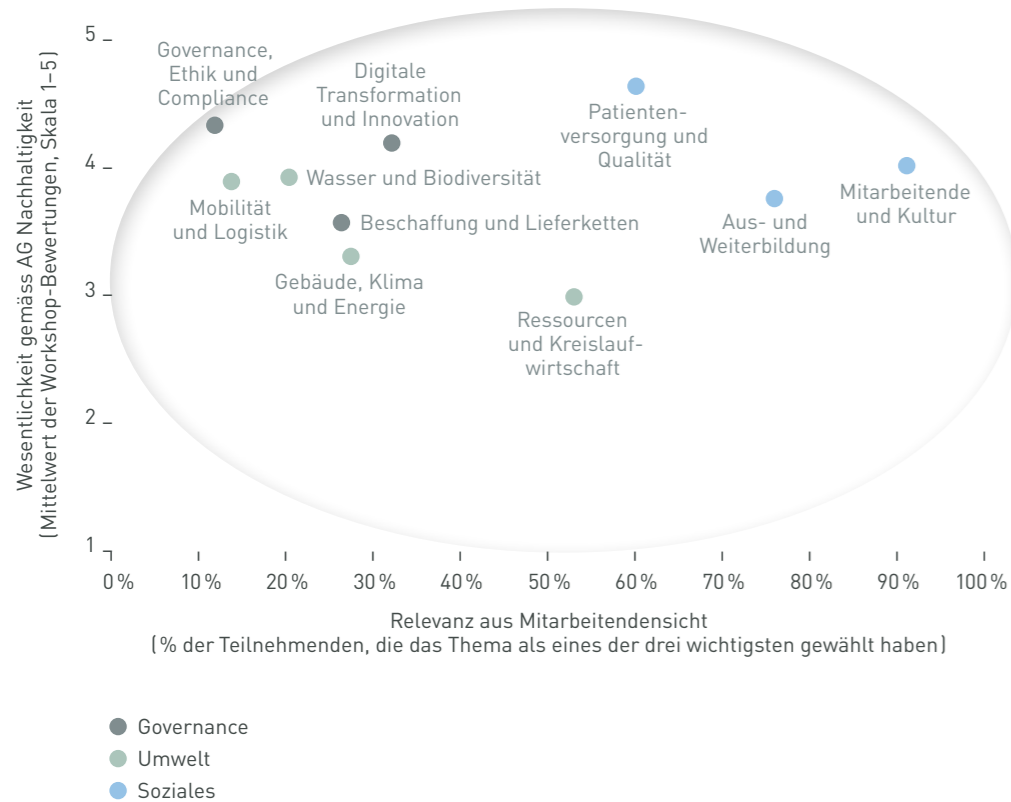
<sup>4</sup> <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>



**Einbindung der Mitarbeitenden**

Neben der Expertengruppe wurden die Mitarbeitenden online zu ihrer Einschätzung betreffend der wesentlichen Themenfelder für die soH befragt. An der Befragung haben 1088 Mitarbeitende (= 23,4 Prozent) teilgenommen. Die Ergebnisse zeigten eine deutliche Fokussierung der Teilnehmenden auf soziale Nachhaltigkeitsthemen. Besonders häufig genannt wurden Mitarbeitende und Kultur, Aus- und Weiterbildung sowie Patientenversorgung und Qualität. Es sind Bereiche, die direkt den Arbeitsalltag und die Versorgungsqualität betreffen.

Unter Einbezug der Ergebnisse der Arbeit der Expertengruppe und der Mitarbeiterbefragung hat der Verwaltungsrat schlussendlich folgende Wesentlichkeitsmatrix definiert:



**Der Verwaltungsrat hat beschlossen, dass sich die soH 2026 auf Themen fokussiert, die innerhalb des Budgets und im Rahmen bestehender Projektierungen umsetzbar sind und einen entsprechenden Reifegrad haben:**

- › Mitarbeitende und Kultur: Umsetzung der geplanten Massnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement sichern.
- › Mobilität und Logistik: Mitarbeitermobilität als Element bei der Ausarbeitung eines neuen Gesamtarbeitsvertrags integrieren (Einbringen des Gedankens in die Arbeit der entsprechenden Gremien).
- › Aus- und Weiterbildung: Transparenz schaffen über aktuellen Stand der Weiterbildungen pro Mitarbeitenden.
- › Ressourcen- und Kreislaufwirtschaft: Datengrundlage erstellen zum Vergleich Einweg- versus Mehrwegprodukte.
- › Gebäude, Energie und Klima: CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellen.
- › Wasser und Biodiversität: Transparenz schaffen zum Wasserverbrauch (Bereich, Standort).
- › Beschaffung und Lieferketten: Transparenz betreffend Einhalten von Nachhaltigkeitsstandards bei Lieferanten einfordern.

Nicht weiterverfolgt werden im ersten Schritt Themen in folgenden Bereichen, da sie anderen Teilstrategien der soH zugeordnet sind: Patientenversorgung und Qualität, digitale Transformation und Innovation sowie Governance, Ethik und Compliance. Im letzteren Handlungsfeld kann aber bereits ein rascher Gewinn durch eine aktivere Kommunikation der Ethikkommission erfolgen.

→ GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen

# REPORTING

## Themenfeld Mitarbeitende und Kultur

### Massnahmen 2026

Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Wesentlichkeit und Wirkung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Inside-out:</b> Die soH beeinflusst die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden von rund 4500 Mitarbeitenden direkt. Themen wie flexible Arbeitsmodelle, Gleichstellung, Gesundheitsförderung und Absenzenmanagement wirken unmittelbar auf Zufriedenheit, Bindung und Produktivität.</li> <li>› <b>Outside-in:</b> Fachkräftemangel, steigende Anforderungen an Arbeitgeberattraktivität und gesetzliche Vorgaben (z. B. Lohngleichheit, Arbeitsschutz) erhöhen den Druck, eine resiliente und gesunde Unternehmenskultur zu etablieren.</li> </ul>	<p><b>Z1:</b> Reduktion der durchschnittlichen Abwesenheitstage um 10 Prozent bis Ende 2027.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Hebel: Prozess (Standardisierung, Unterstützung HR), Verhalten (Schulung).</li> <li>› Referenzjahr: 2025.</li> </ul> <p><b>Z2:</b> 100 Prozent Schulung aller Führungskräfte zu Absenzenmanagement.</p> <p><b>Z3:</b> Sensibilisierung aller Mitarbeitenden bezüglich der Thematik Resilienz bis Q4 2026.</p>	<p><b>M1:</b> Umsetzung der BGM-Kampagnen «Resilienz» (Erholung im Alltag, mentale Stärke, Teamresilienz).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Hebel: mittel</li> <li>› Aufwand: mittel</li> <li>› Start: Q4 2025</li> <li>› Ende: Q4 2026</li> </ul> <p><b>M2:</b> Verbindliche Schulungen für Führungskräfte (Absenzenmanagement, Gesundheitserkennung).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Hebel: hoch</li> <li>› Aufwand: mittel</li> <li>› Start: Q2 2026</li> <li>› Ende: Q4 2026</li> </ul>

#### Bisherige Inputs

- › **Bestandsaufnahme:**
  - › Punktuell flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt.
  - › Homeoffice-Regelungen etabliert (bis zu 50 Prozent möglich).
  - › Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit Marke **soHbalance** gestartet; Fokus 2025/26: Resilienz (Kampagne zu Erholung im Alltag, mentaler Stärke und Teamresilienz).
  - › Kinderbetreuungsangebote (eigene Kitas, Zulagen), ergonomische Arbeitsplätze, an gewissen Standorten Sportangebot.
  - › Lohngleichheitsanalyse durchgeführt – keine systematische Diskriminierung festgestellt.
- › **Wertschöpfungsanalyse:** Hebel in Führungsprozessen (BGM, Absenzenmanagement, Weiterbildung), Kernprozessen (Workload-Optimierung, Sprachbarrieren abbauen), Supportprozessen (digitale HR-Services).
- › **Wesentlichkeitsanalyse:** Thema «Mitarbeitende und Kultur» mit hoher Relevanz (Score 4,0); Top-Priorität in Mitarbeiterbefragung (91 Prozent Nennungen).
- › **Mitarbeiterbefragung:** Fokus auf soziale Nachhaltigkeit: Gesundheit, Weiterbildung, Arbeitsflexibilität.

#### KPIs:

- › Absenztage pro VZÄ (Soll: ≤ 13 Tage).
- › Schulungsquote Führungskräfte (Soll: 100 Prozent).



Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Ist-Daten und Baseline:</b> Kennzahlen, Zeitraum, (System-)Quelle (KIS/ERP/Energie-Monitoring/HR); z. B. Verbrauch, Fälle, Kosten, Prozent</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Absenzen:</b> 51 400 Absenztage/Jahr (Ø 14,43 Tage pro FTE).</li> <li>› <b>HR-Daten:</b> Anteil Teilzeit &gt; 60 Prozent, Homeoffice bis 50 Prozent möglich.</li> </ul> <p><i>Quelle:</i> HR-Systeme.</p>	<p><b>Wirkung und Nutzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Sozial:</b> Höhere Resilienz, weniger Belastung, bessere Work-Life-Balance.</li> <li>› <b>Ökonomisch:</b> Einsparung durch weniger Absenzen (ab 2028).</li> <li>› <b>Ökologisch:</b> Indirekt durch weniger Ressourcenverbrauch bei Ausfällen.</li> </ul>	



## Themenfeld Mobilität und Logistik

### Massnahmen 2026

Der aktuell noch geltende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Staatspersonal des Kantons Solothurn, dem auch die soH unterstellt ist, sieht keine Vergünstigungen für Mitarbeitende vor, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Arbeitsplatz kommen. Vergünstigt werden nur Parkkarten abgegeben, soweit eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausserhalb eines gewissen Perimeters vom Arbeitsplatz entfernt wohnt.

Der Regierungsrat hat im Juni 2025 entschieden, den bestehenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) per Ende 2025 zu kündigen. Bis die neuen Regelungen in Kraft treten, gilt der bisherige GAV weiter. Mit der Kündigung hat der Regierungsrat den Startschuss zur Schaffung einer neuen Personalgesetzgebung durch den Kantonsrat gegeben. Diese soll klare Zuständigkeiten definieren, branchenspezifische Besonderheiten ermöglichen und Rechtssicherheit schaffen. Für den Spitalbereich sieht der Regierungsrat einen separaten GAV vor, der die spezifischen Anforderungen

des Gesundheitssektors eigenständig regelt. Die Mitarbeit der soH bei der Ausarbeitung eines neuen GAV soll genutzt werden, um in diesem Rahmen zu prüfen, in welcher Form Mitarbeitende mit einem neuen GAV davon profitieren könnten, wenn sie mit einem öffentlichen Verkehrsmittel anreisen.

Im Rahmen der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bietet die soH zudem jährlich einen kostenlosen Velocheck bei Anbietern in der Region an.



Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Wesentlichkeit und Wirkung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Inside-out:</b> Attraktivität als Arbeitgeber, wenn Mitarbeitende, die mit dem öffentlichen Verkehr anreisen, eine Vergünstigung erhalten. Zusätzliches Plus neben bereits sehr guten Arbeitsbedingungen.</li> <li>› <b>Outside-in:</b> Auf dem Arbeitsmarkt wird die soH als nachhaltige Arbeitgeberin wahrgenommen.</li> </ul>	<p><b>Z1:</b> Das Thema wird bei der Ausarbeitung eines neuen Spital-GAVs aufgenommen.</p> <p><b>Z2:</b> Je nach Dauer der Arbeiten an einer neuen Personalgesetzgebung für das Spitalpersonal und in der Folge an einem GAV prüft die Unternehmensführung, ob sie das Thema früher aufnehmen kann (im Rahmen eines ganzheitlichen Mobilitätskonzepts).</p>	<p><b>M1:</b> Der Wunsch der soH, die Möglichkeit einer Vergünstigung für den öffentlichen Verkehr (An- und Abreise zum Arbeitsort), wird in die Expertengruppe für den neuen GAV eingebracht.</p>
<p><b>Bisherige Inputs</b></p>	<p><b>KPI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden an der Gesamtmitarbeiterzahl, die mit einem öffentlichen Verkehrsmittel anreisen.</li> </ul>	





## Themenfeld Aus- und Weiterbildung

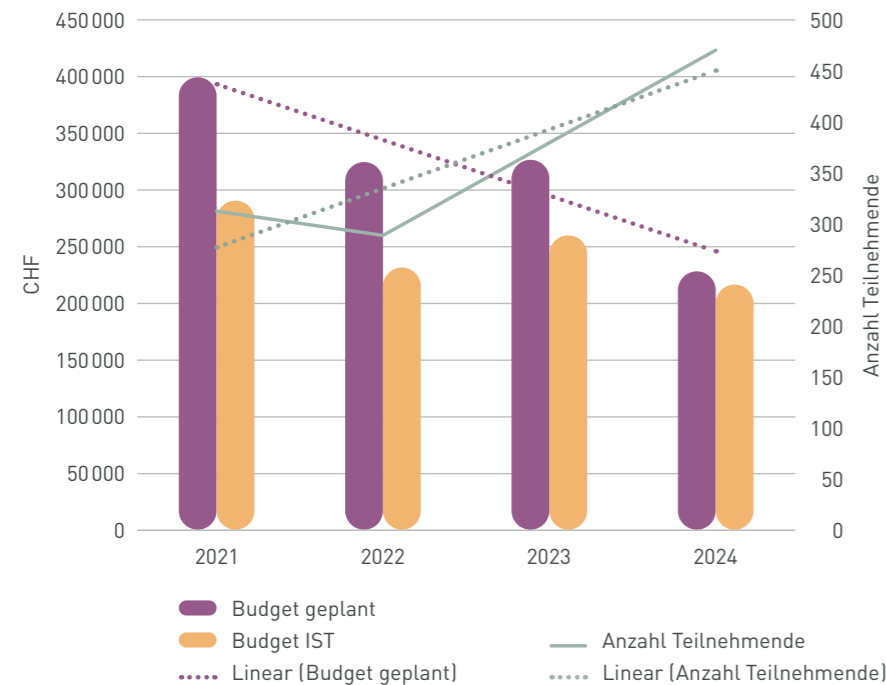
### Massnahmen 2026

Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Wesentlichkeit und Wirkung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Inside-out:</b> Die soH bietet ein breites Aus-, Weiter- und Fortbildungsangebot. Dies stärkt Versorgungsqualität, Patientensicherheit und Organisationskompetenz. Negativ wirken lange Ausbildungswege (Kosten, CO<sub>2</sub> durch Pendelwege).</li> <li>› <b>Outside-in:</b> Zugang zu gut ausgebildetem Fachpersonal ist entscheidend für Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsposition. Risiken: Fachkräftemangel, Abwanderung nach Abschluss. Gesellschaftliche Erwartungen an Talententwicklung steigen.</li> </ul>	<p><b>Z1:</b> Bis Ende 2026 Transparenz über Weiterbildungen pro Mitarbeitende (inkl. externer Angebote).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Hebel: Datenqualität und systematische Erfassung</li> <li>› Referenzjahr: 2024</li> </ul>	<p><b>M1:</b> Erhebung und Auswertung der externen Weiterbildungen pro Mitarbeitende.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Hebel: gering</li> <li>› Aufwand: mittel</li> <li>› Start/Ende: Q1–Q4 2026.</li> </ul>
<p><b>Bisherige Inputs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Bestandsaufnahme:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Breites Aus-, Weiter- und Fortbildungsangebot vorhanden, inkl. Sprachtrainings.</li> <li>› Weiterbildungsprogramme und individuelle Förderung sind etabliert, aber teilweise noch nicht systematisch.</li> <li>› Wissensmanagement wird praktiziert, jedoch nicht flächendeckend strukturiert.</li> <li>› Digitale Lernplattformen (z.B. Easylearn) im Einsatz.</li> <li>› Karriereplanung und -pfade in Pflege und anderen Bereichen vorhanden, jedoch mit Optimierungspotenzial.</li> <li>› Führungskräfteentwicklung und kulturelle Initiativen zur Hierarchie-Reduktion gestartet.</li> </ul> </li> <li>› <b>Wertschöpfungsanalyse:</b> Hebel in Führungsprozessen (BEG, individuelle Förderung, Weiterbildung).</li> <li>› <b>Wesentlichkeitsanalyse:</b> Hohe Innovationskraft durch qualifiziertes Personal, Risiken der Abwanderung und langer Ausbildungswege (erhöhten Kosten und CO<sub>2</sub>).</li> <li>› <b>Mitarbeiterbefragung:</b> Wichtige Thematik bei Mitarbeitenden.</li> </ul>	<p><b>KPI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Datenabdeckung: ≥ 90% vollständig erfasste Weiterbildungsdaten bis 2027.</li> </ul>	



Themenfeld  
Aus- und  
Weiterbildung

Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Ist-Daten und Baseline:</b> Interne Weiterbildungsdaten aus dem interdisziplinären Bildungsangebot</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Budget und Teilnehmerzahlen:</b> Grafik siehe unter der Tabelle</li> <li>› <b>Weiterbildungstage:</b> Mitarbeitende der soH haben im ersten Halbjahr 2025 für insgesamt 308 Tage ein Angebot des interdisziplinären Bildungsangebots besucht.</li> <li>› <b>Qualität:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Rücklauf von 80%.</li> <li>› Durchschnittliche Bewertung von 4,6 auf einer Skala von 1–5.</li> <li>› 100% (!) Weiterempfehlung der Kurse.</li> </ul> </li> </ul> <p>› Referenzjahr: 1. HJ 2025.</p>	<p><b>Wirkung und Nutzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Sozial:</b> Gezielte Personalentwicklung, bessere Karrierewege dank Transparenz über Skill- und Kompetenzlandschaft.</li> <li>› <b>Ökonomisch:</b> Effiziente und datenbasierte Budgetplanung.</li> </ul>	 



Themenfeld Ressourcen- und Kreislaufwirtschaft

Massnahmen 2026

Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Wesentlichkeit und Wirkung:</b> Bestandsaufnahme und Datengrundlage für eingesetzte Einweg- und Mehrwegmaterialien schaffen (unter Berücksichtigung von gesetzlichen und Qualitätsvorgaben).</p>	<p><b>Z1:</b> Bestandsaufnahme und Analyse Einweg- versus Mehrwegmaterialien.</p> <p><b>Z2:</b> Realistische Umsetzbarkeit prüfen (Kosten-Nutzen- und regulatorische Anforderungen, Ressourcen und Infrastruktur, Nachhaltigkeit).</p> <p><b>Z3:</b> Regeln und Vorgaben für Beschaffungsentscheide Einweg versus Mehrweg.</p>	<p><b>M1:</b> Q3 2026 Resultate der Materialanalysen und Produktportfolios durch den zuständigen Einkäufer liegen vor.</p> <p><b>M2:</b> Im Q1 2027 erfolgt eine Potenzialanalyse der Warengruppen durch den Einkauf (mögliche Alternativen und Quellen erarbeiten).</p> <p><b>M3:</b> Ab Q2 2027 soll ein Projekt zum Thema aufgesetzt werden (Inhalt: Zielsetzung und Vorgaben Strategie GL, Prozess-, Verrechnungs- und Beschaffungseinflüsse). Evtl. ist externe Unterstützung nötig, da viele interne Prozesse betroffen sind. Geplant ist eine Umfrage bei den Kliniken. Abzuklären ist der Einfluss auf das Betriebsergebnis. Gibt es Alternativen zur Beschaffung und sind sie wirtschaftlich?</p>

**Bisherige Inputs:** Der Einsatz von Einwegmaterialien ist im Spitalumfeld gängige Praxis. Er ist begründet in den Anforderungen und dem Einsatz der benötigten Materialien. Eine Weiterverrechnung der eingesetzten Materialien ist heute vor allem im ambulanten Bereich für die zugekauften Einwegmaterialien möglich.

Grundsätzlich betrifft diese Fragestellung vor allem Instrumente und Hilfsmittel für den täglichen Einsatz. Wesentlich für die Betrachtung ist, dass bei Mehrwegmaterialien der Aufbereitungsprozess, die Anforderungen, die vorgehaltenen und verfügbaren Ressourcen sowie die nötige Infrastruktur dazu sichergestellt sind.

Für die Datenerhebung muss klar definiert sein, welche Abgrenzungen und Ausschlussgründe (z.B. verrechnungsseitig mit Einfluss auf Ertrag oder Infrastruktur) zu beachten sind.

**KPI:**

- › Anteil Mehr- und Einwegmaterialien des definierten Umfangs.

**Ist-Daten und Baseline:** Es besteht heute keine Datenbasis für Einweg- und Mehrwegmaterialien.

**Wirkung und Nutzen:** Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch einen besseren, alle Rahmenbedingungen erfüllenden Einsatz von Einweg- und Mehrwegmaterialien und damit Beitrag zu Netto-Null 2050.

## Themenfeld Gebäude, Energie und Klima

### Massnahmen 2026

Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Wesentlichkeit und Wirkung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Inside-out:</b> Das Themenfeld ist wesentlich, da der Spitalbetrieb an den vier Hauptstandorten einen hohen Energiebedarf und damit einen relevanten Einfluss auf standortbezogene Emissionen aufweist.</li> <li>› <b>Outside-in:</b> Gleichzeitig führen die Vorgabe des Bundes (Netto-Null 2050) sowie die Eigentümerstrategie des Kantons Solothurn zu steigenden Anforderungen an Energieeffizienz, Dekarbonisierung und Klimaanpassung.</li> </ul> <p>Besondere Relevanz haben die Wärmeversorgung, der zunehmende Kühlbedarf sowie der langfristige Sanierungsbedarf. Kleinere, angemietete Standorte werden aus Wesentlichkeitsgründen nicht berücksichtigt.</p>	<p><b>Z1:</b> Bis 2030 Umstellung der Wärmeversorgung an allen vier Hauptstandorten auf Fernwärme mit einem hohen erneuerbaren Anteil (gemäss Energieversorgern rund 90%); fossile Anlagen nur noch als Backup. Hebel: Technologie/Infrastruktur. Referenzjahr: 2025.</p> <p><b>Z2:</b> Bis 2027 Aufbau einer einheitlichen, dokumentierten Erhebungsmethodik für Energieverbräuche und Flächenkennzahlen an allen vier Hauptstandorten (Definition Flächenart, Bilanzgrenzen, Datenerhebung). Hebel: Prozess/Organisation (Datenmanagement). Referenzjahr: 2025.</p> <p><b>Z3:</b> Bis 2027 Etablierung eines niederschweligen, standortbezogenen Energiemonitorings auf Basis bestehender Messungen und Abrechnungen, ohne zusätzliche Smart Meter bzw. neue Gebäudeautomation. Hebel: Prozess/Organisation. Referenzjahr: 2025.</p>	<p><b>M1:</b> Projektierung und Umsetzung der Fernwärme-Anschlüsse inkl. Anpassung interner Verteilnetze (Kantonsspital Olten, Psychiatrische Dienste, Spital Dornach) sowie Festlegung der Rolle fossiler Wärmeerzeuger (Back-up, Rückbau/Stillegung).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Hebel: hoch</li> <li>› Aufwand: hoch</li> <li>› Start/Ende: 2025–2030.</li> </ul> <p><b>M2:</b> Erarbeitung eines kurzen Methodenpapiers (Flächendefinition, Bilanzgrenzen, Energieträger, Datenerhebungsprozesse) und Abstimmung zwischen Immobilienmanagement, Infrastruktur-Teams und Controlling. Anpassung bestehender Tools und Testlauf über mindestens ein Berichtsjahr.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Hebel: mittel</li> <li>› Aufwand: mittel</li> <li>› Start/Ende: 2026–2027.</li> </ul> <p><b>M3:</b> Definition eines standardisierten Monitoring-Prozesses (Rollen, Kennzahlen), Erstellung eines Auswertungstemplates und jährliches Review zwischen Immobilienmanagement und Infrastruktur-Teams inkl. Ableitung kleiner Effizienzmassnahmen; zusätzlich grobe Abschätzung des zukünftigen Kühlbedarfs als Grundlage für die Investitionsplanung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Hebel: mittel</li> <li>› Aufwand: mittel</li> <li>› Start/Ende: 2026–2027.</li> </ul>

Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Bisherige Inputs:</b> Workshop und Bestandsaufnahme zeigen als zentrale Hebel den Fernwärme-Ausbau und die Verbesserung der Datenbasis. Leuchttürme im Bestand sind das Haus 1 Bürgerspital Solothurn (Neubau 2020, Minergie-Eco) sowie der Trakt B am Kantonsspital Olten (2010, Minergie). Die Umstellung auf Fernwärme ist für alle vier Hauptstandorte vorgesehen (Solothurn umgesetzt; Olten und Psychiatrische Dienste bis ca. 2028; Spital Dornach ca. 2030). Ein umfassender Dekarbonisierungs- und Sanierungspfad für den Gesamtbestand ist aktuell nicht vorgesehen. In der aktuellen Phase stehen Transparenz, Methodik und ein pragmatisches Monitoring im Vordergrund.</p> <p><b>Ist-Daten und Baseline:</b> Vorhanden sind aggregierte Jahresverbräuche pro Standort. Erhebungswege und Flächenbezüge sind noch nicht überall einheitlich, und ein detailliertes Monitoring auf Gebäude-/Nutzungsebene besteht derzeit nicht. Als Baseline-Jahr für die Weiterentwicklung der Kennzahlen wird 2025 festgelegt.</p>	<p><b>KPIs:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Anteil Fernwärme an der Wärmeversorgung (Prozent).</li> <li>› Anteil erneuerbarer Energieträger Wärme (Prozent).</li> <li>› Standorte mit definierter Methodik (4/4).</li> <li>› Standorte mit aktivem Monitoring (4/4).</li> </ul> <p><b>Wirkungen und Nutzen:</b> Reduktion der standortbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Wärmeversorgung und Beitrag zu Netto-Null 2050. Durch eine einheitliche Methodik und ein regelmässiges Monitoring steigen Transparenz und Steuerungsfähigkeit. Abweichungen werden früher erkannt und Effizienzpotenziale können mit überschaubarem Aufwand gehoben werden. Dies verbessert die Entscheidungsgrundlagen für Investitionen und die langfristige Wirtschaftlichkeit des Gebäudeparks.</p>	



## Themenfeld Wasser und Biodiversität

### Massnahmen 2026

Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Wesentlichkeit und Wirkung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Inside-out:</b> Hoher Wasserverbrauch durch medizinische Sterilisationsprozesse, Reinigung/Hygiene und Gastronomie belastet lokale Ressourcen. Einleitung von (teils belastetem) Abwasser beeinflusst die Wasserqualität.</li> <li>› <b>Outside-in:</b> Steigende Wasser- und Abwassergebühren sowie potenzielle Wasserknappheit (Dürreperioden) stellen ein Betriebsrisiko für wasserintensive Abteilungen (z.B. Wäscherei, Zentrale Sterilgutversorgung) dar.</li> </ul>	<p><b>Z1 (Effizienz):</b> Reduktion des Wasserverbrauchs pro Aufenthaltstag einer Patientin/eines Patienten um 15% bis Ende 2028 (Hebel: Technik/Prozesse; Referenzjahr 2025).</p> <p><b>Z2 (Kreislaufwirtschaft):</b> Prüfung einer Grauwassernutzung für die Gartenbewässerung oder Toilettenspülung in Neubauprojekt Haus B KSO bis 2027 (Hebel: Technik).</p> <p><b>Z3 (Verhalten):</b> Sensibilisierung von 100% des Personals für wasserbewusstes Verhalten bis Ende 2026 (Hebel: Verhalten).</p>	<p><b>M1: Spar-Armaturen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Sämtliche Armaturen prüfen auf Einsatz von Strahlregler und ersetzen oder anbringen.</li> <li>› Hebel: mittel</li> <li>› Aufwand: mittel</li> <li>› Start: Q2 2026</li> <li>› Ende: Q4 2027</li> </ul> <p><b>M2: «Water-Awareness»-Kampagne für Mitarbeitende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Meldung von Leckagen (tropfende Hähne/Spülungen).</li> <li>› Hebel: mittel</li> <li>› Aufwand: gering</li> <li>› Start: Q1 2026</li> <li>› Ende: fortlaufend</li> </ul> <p><b>M3: Digitales Leckage-Monitoring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Beschreibung: Installation von IoT-Wassermessern an Hauptleitungen zur automatischen Alarmierung bei ungewöhnlichem Nachtverbrauch (Rohrbruch-Prävention).</li> <li>› Hebel: mittel</li> <li>› Aufwand: mittel</li> <li>› Start: Q3 2026</li> <li>› Ende: Q1 2027</li> </ul>



Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Bisherige Inputs:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Bestandsaufnahme: Identifikation der Hauptverbraucher: 1. Bettenstationen (Sanitär), 2. Sterilisation (ZSVA), 3. Küche, 4. Wäscherei.</li> <li>› Mitarbeiterbefragung: hohes Bewusstsein für Verschwendung bei laufenden Hähnen, aber mangelnde Kenntnis über technische Einsparpotenziale.</li> <li>› Wertschöpfungsanalyse: Wasser ist eine kritische Ressource für die Patientensicherheit (Hygiene).</li> </ul> <p><b>Ist-Daten und Baseline:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Gesamtverbrauch: 52 615 m<sup>3</sup> (Zeitraum: 1.1.2025–31.12.2025).</li> <li>› Spezifischer Verbrauch: 190 Liter pro Pflgeetag.</li> <li>› Kosten: ca. CHF 210 460 (inkl. Abwasser).</li> <li>› Systemquelle: Rechnungen und digitales Energie-Monitoring-Tool</li> </ul>	<p><b>KPIs:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Gesamtwasserverbrauch in m<sup>3</sup> pro Jahr.</li> <li>› Liter Wasser pro Patient/Tag (Benchmarking).</li> <li>› Anteil wiedergewonnenes Wasser (Grauwasser/Kondensat) am Gesamtverbrauch in Prozent.</li> </ul> <p><b>Wirkungen und Nutzen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Ökologisch: Schonung regionaler Grundwasservorkommen; verringertes Abwasseraufkommen.</li> <li>› Wirtschaftlich: Kosteneinsparungen bei Bezug und Entsorgung (erwartet: ca. CHF 25 000 nach Umsetzung).</li> <li>› Sozial: Vorbildfunktion des Spitals im regionalen Ressourcenmanagement.</li> </ul>	

## Themenfeld Beschaffung und Lieferketten

### Massnahmen 2026

**9** INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

**12** NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION

**13** MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Charakterisierung	Ziele	Massnahmen
<p><b>Wesentlichkeit und Wirkung:</b> Transparenz schaffen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen und -Massnahmen unserer Lieferpartner.</p> <p>› <b>Inside-out:</b> Durch Beschaffungsentscheidungen beeinflusst die soH Umwelt- und Sozialstandards entlang der Lieferkette mit Emissionen aus Transporten, Abfall, dem Einsatz von Ressourcen sowie Arbeitsbedingungen bei Lieferanten. Mit verantwortungsvoller Vergabe, nachhaltigen Produktwahlkriterien und Transparenz kann die soH positive Impulse für faire, sichere und umweltverträgliche Lieferketten setzen.</p> <p>› <b>Outside-in:</b> Lieferengpässe, Preissteigerungen, regulatorische Anforderungen oder geopolitische Risiken können die Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit direkt beeinträchtigen. Auch steigende Erwartungen von Behörden, Öffentlichkeit und Patienten an nachhaltige Beschaffung strahlen auf Reputation und strategische Ausrichtung zurück.</p>	<p><b>Z1:</b> Sensibilisierung der Lieferanten für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, Anerkennung und Umsetzung des einheitlichen «Verhaltenskodex für Nachhaltigkeit» von Swiss Medtech durch die Lieferanten.</p> <p><b>Z2:</b> Lieferanten-Antworten systematisch erfassen, in der Lieferantenbewertung integrieren und als Entscheidungskriterium bei einer Beschaffungsentscheidung nutzbar machen.</p>	<p><b>M1:</b> Ab Q2 2026 Einsatz überarbeiteter Selbstauskunftsfragebogen bei Ausschreibungen oder bei Aufnahme neuer Lieferanten mit zusätzlicher Frage zu Bekenntnis und Unterzeichnung des «Sustainability Code of Conduct von Swiss Medtech».</p> <p>Ab Q2 2026 werden die neuen Lieferanten in Selbstauskunftsfragebogen bei Ausschreibungen oder bei Aufnahme Lieferanten zusätzlich wie folgt befragt: Erklären Sie sich bereit, den «Sustainability Code of Conduct von Swiss Medtech» zu unterzeichnen?</p> <p><b>M2:</b> Bis Ende 2026 Prüfung, Planung und Lösungsansatz, wie bestehende Lieferanten dazu befragt und die Antworten systematisch und auswertbar dokumentiert werden können.</p>
<p><b>Bisherige Inputs:</b> Top-Erkenntnisse aus Bestandsaufnahme, Wertschöpfungsanalyse, Wesentlichkeitsanalyse, Mitarbeiterbefragung</p>	<p><b>KPI:</b> Prozentualer Anteil der relevanten MedTech-Lieferanten mit Bekenntnis zum Sustainability Code of Conduct ja/nein.</p>	
<p><b>Ist-Daten und Baseline:</b> Kennzahlen, Zeitraum, (System-)Quelle [KIS/ERP/Energie-Monitoring/HR]; z.B. Verbrauch, Fälle, Kosten, Fälle</p>	<p><b>Wirkungen und Nutzen:</b> Konkrete, messbare Effekte der Zielerreichung: erwartete ökologische, soziale oder wirtschaftliche Wirkungen.</p>	



<sup>5</sup> <https://www.swiss-medtech.ch/Sustainability%20Code%20of%20Conduct.pdf>.

# ANHANG



## Ergebnis Bestandsaufnahmen

Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurden die bereits bestehenden Massnahmen mit Nachhaltigkeitscharakter in einem ausführlichen Brainstorming zusammengetragen. Es zeigt sich, dass die soH auch ohne systematisches Nachhaltigkeitsmanagement bereits sehr aktiv ist.

### Unternehmens- und Personalführung

#### Arbeitszeit und Flexibilität

- › Flexible Arbeitsregelungen (Teilzeitarbeit, Homeoffice bis zu 50 Prozent, Flexstage in der Pflege).
- › Pool-Modell für arbeitende Mütter zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

#### Mitarbeiterzufriedenheit, -bindung und -wertschätzung

- › Vergütete Umkleidezeit: Wahl zwischen CHF 80 pro Monat oder 3 zusätzlichen Urlaubstagen (bei 100 Prozent).
- › Gesundheitsförderung: Kooperationen mit Fitnesscentern, ergonomische Arbeitsplätze, Workshops, Beratung.
- › Kinderbetreuung: eigene Kitas in Solothurn und Olten, Kinderbetreuungszulage zur Entlastung von Familien.
- › Fort- und Weiterbildung: breites internes Bildungsangebot, Unterstützung bei externer Weiterbildung.
- › Mitarbeiterrabatte: Vergünstigungen auf Versicherungen, Autos, Mobilfunk, Reisen usw.
- › Personalrestaurant: Mahlzeiten zu vergünstigten Preisen an allen Standorten.
- › Soziale Veranstaltungen für Mitarbeitende.
- › Psychologische Betreuung von Mitarbeitenden in schwierigen Situationen (Betriebspsychologie).
- › Externe Ombudsstelle für Mitarbeitende.

#### Weiterbildung und Entwicklung

- › Easylearn (Plattform mit Lernmodulen in diversen Themen und Bereichen).
- › Führungskräfteentwicklung und unternehmenskulturelle Initiativen zum Abbau von Hierarchien.

#### Förderung der Gleichstellung

- › Lohngleichheitsanalyse nach Bundesvorgaben.
- › Löhne auf Geschlechterunterschiede geprüft. Es wurde keine systematische Diskriminierung festgestellt.
- › Nachfolgeplanung und Besetzung von Schlüsselpositionen/Karriereplanung und -pfade.

### Energieverbrauch

#### Investitionen in Energie- und Gebäudetechnik

- › Übergang zu Fernwärme am Standort Olten (Abkehr von Gas/Öl, neu 90 Prozent erneuerbare Energie) im Aufbau.
- › Optimierung von Beleuchtungssystemen mit automatischen Abschaltungen.
- › Implementierung von Messkonzepten zur kontinuierlichen Energieoptimierung: laufende Verbrauchsüberwachung, Verzicht auf fossile Brennstoffe, konsequente Nutzung von Wärmerückgewinnung.

#### Sensibilisierung für Verbrauchsverhalten

- › Informationskampagnen zu energiesparendem/ressourcenschonendem Verhalten für Mitarbeitende.
- › Bereichsinitiativen zur Reduktion des Energieverbrauchs (z.B. Ausschalten von Computern und Licht).
- › Effiziente Nutzung von Medikamenten und Diagnostik (Smarter Medicine).

### Gebäude, Gelände und Einrichtung

#### Grünräume, Biodiversität und Standortgestaltung

- › Dachbegrünung auf Flachdächern umgesetzt.
- › Ökologisch bewirtschaftete Grünanlagen an BSS, KSO, Dornach und der Psychiatrischen Klinik (inkl. Blumenwiesen, Bienenhotel).
- › Ausgewiesene Flächen für Wildkräuter und Blumen zur Förderung der Biodiversität.
- › Biowiese und Teich als naturnaher Erholungsbereich.
- › Pläne für neue Grünflächen, Parks und Erholungsräume im Rahmen von Campuserwicklungen.

#### Gebäudeökologie und -ökonomie

- › Minergie- und Minergie-Eco-Standards an mehreren Standorten: z.B. Neubauten in Olten, Bürgerspital Solothurn.
- › Laufende Bauprojekte mit Fokus auf Energieeffizienz und Ökologie.
- › Teilweise Solaranlagen seit 1995 installiert.
- › Integration von Photovoltaik in zukünftige Bauvorhaben wird in der Eigentümerstrategie thematisiert.
- › Integration bestehender Gebäude in Neubauprojekte zur Rauroptimierung.

#### Status CO<sub>2</sub>-Management und Monitoring

- › Noch keine Zielvereinbarung mit dem Bund, aber Umsetzungspartner und Offerte vorhanden.

### Abfall

#### Allgemein

- › Trennung von Abfall und Wertstoffen nach gängigen Sammelsystemen.
- › Vermeidung von Ablaufware durch Sortimentspflege und Aktualisierung vor Ort durch Versorgungsassistenzen.
- › Regelmässige Überprüfung des Abfallmanagements nach aktuellem Stand der Technik (z.B. via [abfallmanager-medizin.de](http://abfallmanager-medizin.de)).
- › Reduktion von Einmalartikeln zur Abfallvermeidung.
- › Initiativen in einzelnen Abteilungen.

#### Reduktion von Foodwaste

- › Langjähriges Foodwaste-Projekt mit sehr guten Ergebnissen: Lebensmittelabfälle konnten um ein Drittel reduziert werden.
- › Projekt «Frisch von gestern» zur Weiterverwendung nicht verkaufter Lebensmittel.
- › Salatbuffets in den Restaurants mit Bezahlsystem nach Gewicht zur Vermeidung von Lebensmittelabfällen.
- › Messung flüssiger Abfälle (z.B. Suppe, Kaffee) zur Optimierung der Portionsgrössen.

#### Abfalltrennungskonzepte

- › Umfassendes Abfalltrennungssystem vorhanden (inkl. Papier, PET, Plastik, Elektronikschrott, vertrauliche Dokumente).
- › Etabliertes Entsorgungskonzept mit spezifischen Sortier- und Sammelverfahren.
- › Separate Sammlung von Küchenabfällen zur Kompostierung.
- › Initiativen zur Neuverpackung von OP-Sets zur Reduktion des Abfallvolumens.

#### Apotheke

- › Übergang von Einweg- zu Mehrwegkleidung in sterilen und zytostatischen Produktionsbereichen.
- › Systematische Überprüfung und mögliche Wiederverwendung von zurückgegebenen Medikamenten zur Abfallvermeidung.
- › Förderung von Mehrwegbechern für Kaffeepausen zur Reduktion von Einwegverpackungen.

## Ergebnis Bestandsaufnahmen

### Ernährung

- › Fokus auf saisonale und regionale Produkte, sofern wirtschaftlich vertretbar.
- › Inhouse-Catering zur Vermeidung externer Transportwege.
- › Kostenloses Wasser und eine Frucht pro Tag im Restaurant für Mitarbeitende.
- › Vegetarische/vegane Menüoptionen für Mitarbeitende, Patientinnen und Patienten. Vegetarische Tage zur bewussten Reduktion des Fleischkonsums.

### Büro und EDV

#### Neue Arbeitsplatzkonzepte

- › Prüfen von Grossraumbüros und geteilten Arbeitsplätzen. Reduktion von persönlichen Büros und festen Arbeitsplätzen.
- › Klare Raumstrukturen und Benutzerdefinitionen.
- › Nutzung von MS Teams für standortübergreifende Meetings.

#### Förderung eines nachhaltigeren Druckverhaltens

- › Implementierung von Follow-me-Druck zur Vermeidung unnötiger Ausdrücke.
- › Standardeinstellungen für Schwarz-Weiss- und beidseitigen Druck.
- › Zentralisiertes Druckersystem zur Reduktion individueller Arbeitsplatzdrucker.
- › Entwicklung hin zum papierlosen Büro (Digitalisierung).
- › Digitaler Verkehr mit den Mitarbeitenden (z.B. Lohnabrechnungen).
- › Reduktion Geschäftsdrucksachen (Broschüren, Flyer, Berichte). Fokus online.

### Einkauf, Lieferketten, Finanzen

- › Verbrauchsmaterialien werden gezielt reduziert, sofern dies medizinisch und betrieblich vertretbar ist. Reduktion von Einwegmaterialien zugunsten von Mehrweg. Jedoch Zielkonflikte mit Verrechnungsmodalitäten und Nutzeranforderungen.
- › Bevorzugung lokal oder europäisch produzierter Arzneimittel, sofern verfügbar.
- › Sortimentsstraffung, Lieferantenbündelung und Tourenplanung mit fixen Anliefertagen zur Optimierung der Logistik.
- › Nachhaltiges Employer Branding: Verzicht auf klassische Wegwerf-Give-aways; stattdessen Glasflaschen, Stoffturnsäcke, kaum Flyer, modulare Messestände.
- › Zusammenarbeit mit regionalen Partnern im Mittelland oder mindestens innerhalb der Schweiz, falls möglich (Gastronomie, Marketing und Kommunikation).
- › Keine Druckaufträge ins Ausland, auch bei günstigeren Angeboten (Ausnahmen nur in Notfällen).
- › Interne Druckerei.

### Chemische Stoffe, Anästhesiegase u. Ä.

#### Apotheke

- › Filter für Anästhesiegase an allen Standorten implementiert.
- › Umstellung von Dosieraerosolen auf Pulverinhalatoren wird geprüft (Reduktion der Umweltauswirkungen).
- › Untersuchung von Alternativen zu Diclofenac in topischen Medikamenten aufgrund aquatischer Toxizität.
- › Berücksichtigung des Produktionsstandorts bei Medikamentenbeschaffung zur Reduktion von Transportwegen.

#### Anästhesie

- › Lachgas (N<sub>2</sub>O) seit 12 Jahren aus Umweltgründen nicht mehr im Einsatz.
- › Verzicht auf Desfluran (klimaschädliches Anästhetikum).
- › Sevofluran: Einsatz soll jedoch reduziert werden.
- › Prüfung umweltfreundlicherer Alternativen wie intravenöse Anästhetika, bei gleichzeitiger Abwägung eigener Umweltwirkungen.

### Wasser

- › Nutzung von Aarewasser zur Gebäudekühlung und -beheizung am Standort Solothurn.
- › Prüfung des Potenzials zur Regenwassernutzung für Bewässerung und Toilettenspülung.
- › Grosse und kleine Tasse an der WC-Spülung.
- › Wassersparende Sensorarmaturen sind derzeit nur in Operationssälen im Einsatz, noch nicht flächendeckend.
- › Teilweise Reduktion von Transporten durch Frischwasserstationen und reduzierte Umgebungs-bewässerung.

### Transport

#### Fahrzeug- und Transportlösungen

- › Einsatz von Elektrofahrzeugen für unterirdische Transporte zwischen Einrichtungen.
- › Beschaffung zusätzlicher Elektrofahrzeuge geplant. Elektrofahrzeug für die Ärzteschaft am Standort Dornach.
- › Pläne für neue Ladestationen für E-Fahrzeuge.
- › Konsolidierung von Fahrten zwischen Standorten zur Effizienzsteigerung. Synergienutzung bei Kurier- und Transportdienstleistern der Werktransporte innerhalb der soH.
- › Ausbau von Fahrradparkplätzen und sicherer Abstellmöglichkeiten für hochwertige Fahrräder.

#### Logistikoptimierung

- › Bedarf zur Reduktion interner Transporte identifiziert (z.B. Sterilgut, Laborproben).
- › Pläne zur Rückführung der Sterilisation an einzelne Standorte zur Senkung ökologischer Auswirkungen.
- › Bemühungen zur Vermeidung unnötiger Patientenverlegungen zwischen Einrichtungen.
- › Externe Laborsendungen über SwissConnect abgewickelt: Fahrradkurier bis Bahnhof, anschliessend Bahntransport.
- › Rohrpost.
- › Zusammenarbeit mit Partnern aus der erweiterten Region Mittelland zur Reduktion von Transportwegen und Stärkung der regionalen Verantwortung.

## GRI-Index

Die soH hat über die genannten Informationen für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2025 in Anlehnung an einzelne GRI-Standards (GRI 2021) berichtet:

### GRI-Zuordnung zu den wesentlichen Themen der Solothurner Spitäler AG

#### Allgemeine Angaben

- › GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

#### Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

- › 2-1: Organisationsprofil
- › 2-1: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

#### Tätigkeiten, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- › 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen
- › 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen
- › 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

#### Unternehmensführung

- › 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung

#### Strategie, Richtlinien und Praktiken

- › 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

#### Einbindung von Stakeholdern

- › 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

#### Wesentliche Themen

- › GRI 3: Wesentliche Themen 2021
- › 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen
- › 3-2: Liste der wesentlichen Themen
- › 3-3: Management von wesentlichen Themen

#### Energie

- › 302: Energie

#### Abwasser

- › GRI 3: Wesentliche Themen 2021
- › 303: Wasser und Abwasser (Wasserentnahme, -verbrauch, -qualität)
- › 303-5: Wasserverbrauch

#### Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Reduktion

- › 305: Emissionen

#### Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft

- › 306: Abfall (Abfallarten, Entsorgung, Reduktionsmassnahmen)

#### GRI 308: Umweltbewertung von Lieferanten

#### Aus- und Weiterbildung

- › 404: Aus- und Weiterbildung

#### Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

- › 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- › 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

#### Mitwirkung der Mitarbeitenden

- › GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- › 403-4: Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz



## GESCHÄFTSBERICHT



online

Den Geschäftsbericht finden Sie online mit diesem QR-Code.



## FINANZBERICHT



online

Den vollständigen Finanzbericht mit Jahresrechnung nach Swiss Gaap Fer finden Sie online.

#### IMPRESSUM

**Herausgeberin**  
Solothurner Spitäler AG  
Schöngrünstrasse 36a  
4500 Solothurn

**Gesamtverantwortung**  
Oliver Schneider  
Website: Fabiola Bachmann

**Gestaltung, Satz**  
Theo Gamper Grafik, Oberdorf SO

**Druck**  
Druckerei Herzog AG, Langendorf SO

**Fotos**  
Tom Ulrich, fotomina.ch

**Text**  
Oliver Schneider

# solothurner spitäler **soH**

## Bürgerspital Solothurn

Schöngrünstrasse 42 | 4500 Solothurn  
T 032 627 31 21  
info.bss@spital.so.ch



## Kantonsspital Olten

Baslerstrasse 150 | 4600 Olten  
T 062 311 41 11  
info.kso@spital.so.ch



## Spital Dornach

Spitalweg 11 | 4143 Dornach  
T 061 704 44 44  
info.do@spital.so.ch



## Psychiatrische Dienste

Weissensteinstrasse 102 | 4503 Solothurn  
T 032 627 11 11  
info.pd@spital.so.ch

