



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

NACHHALTIGKEITS - B E - R I C H T D E R G E S C H Ä F T S S T E L L E C S R

2 0 1 8

AutorInnen

Für die Geschäftsstelle CSR: Franz Lam, Angela Fuchs

Zollikofen, 15. Mai 2019



INHALTSVERZEICHNIS

1	AUSGANGSLAGE	3
2	UMWELTMANAGEMENT	4
2.1	Umweltkennzahlen 2018	4
2.1.1	Stromverbrauch	4
2.1.2	Energie für Heizung und Warmwasser	5
2.1.3	Wasserverbrauch	6
2.1.4	Papierverbrauch	6
2.1.5	Geschäftsreisen	7
2.2	Stand Umsetzung Massnahmen 2018	8
2.3	Massnahmen 2019	9
3	GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT	10
3.1	Personalkennzahlen	10
3.2	Diversität am EHB	11
3.2.1	Lohnleichheit	13
3.2.2	Familie & Beruf	14
3.2.3	Label iPunkt	14
3.3	Gesundheit & Arbeitssicherheit	15
3.4	Berufsbildung & Personalentwicklung	16
3.5	Stand Umsetzung Massnahmen 2018	16
3.6	Massnahmen 2019	17



1 AUSGANGSLAGE

Nachhaltige Entwicklung ist mit den SDGs¹ der Agenda 2030 der Vereinten Nationen ein hochaktuelles Thema. Auch das EHB möchte im Zuge dieser globalen Thematik gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Insbesondere als Bildungsinstitution erachtet es das EHB als wichtig, mit guten Beispiel voran zu gehen. Die Hochschulleitung ist davon überzeugt, dass eine nachhaltige Entwicklung mit den langfristigen Zielen des EHB im Einklang steht. Diese Übereinstimmung sieht man beispielsweise im Ziel der institutionellen Akkreditierung als Hochschule. So findet man diese Werthaltung auch im Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz wieder:

„Die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs berücksichtigt, dass die Aufgaben im Einklang mit einer wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltigen Entwicklung erfüllt werden. Das Qualitätssicherungssystem erlaubt sicherzustellen, dass sich die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs in diesem Bereich Ziele setzt und diese auch umsetzt.“

Um die Themen Gender, Diversity und Umwelt intern besser zu koordinieren und das Know-How längerfristig auch für innovative Projekten gegen aussen nutzbar zu machen, wurde im Jahr 2017 die Geschäftsstelle für Corporate Social Responsibility (CSR) gegründet. CSR steht für sozial und ökologisch verantwortungsvolles Handeln von Unternehmen.

Die Geschäftsstelle CSR koordiniert die Arbeiten der Arbeitsgruppe Umweltmanagement und der Arbeitsgruppe Gender- und Diversitymanagement.

Um die Arbeiten der Geschäftsstelle CSR, die der beiden Arbeitsgruppen sowie jene des gesamten EHB im Bereich Umwelt und Soziales sichtbar zu machen, wird jährlich ein Nachhaltigkeitsbericht verfasst.

Der vorliegende Bericht zeigt auf, welchen Beitrag das EHB zur nachhaltigen Entwicklung geleistet hat, welche Massnahmen umgesetzt wurden und welche noch in der Umsetzungsphase sind. Im Bereich Umwelt wird anhand der jährlich erfassten Umweltkennzahlen die Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen aufgezeigt

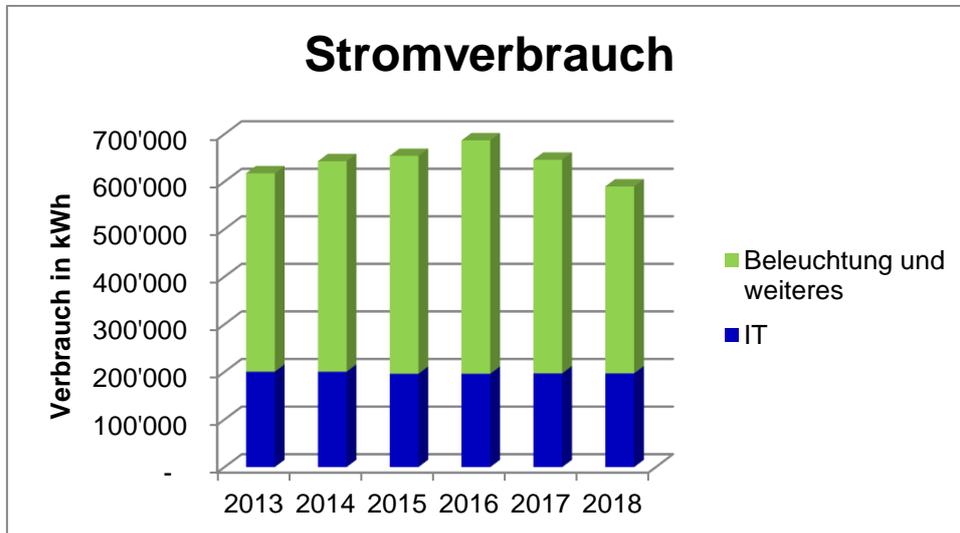
Eine Übersicht über die Personalstruktur des EHB ermöglicht es, auch im Bereich Gender und Diversity rechtzeitig reagieren zu können und geeignete Massnahmen auszuarbeiten.

¹ Sustainable Development Goals

2 UMWELTMANAGEMENT

2.1 Umweltkennzahlen 2018

2.1.1 Stromverbrauch

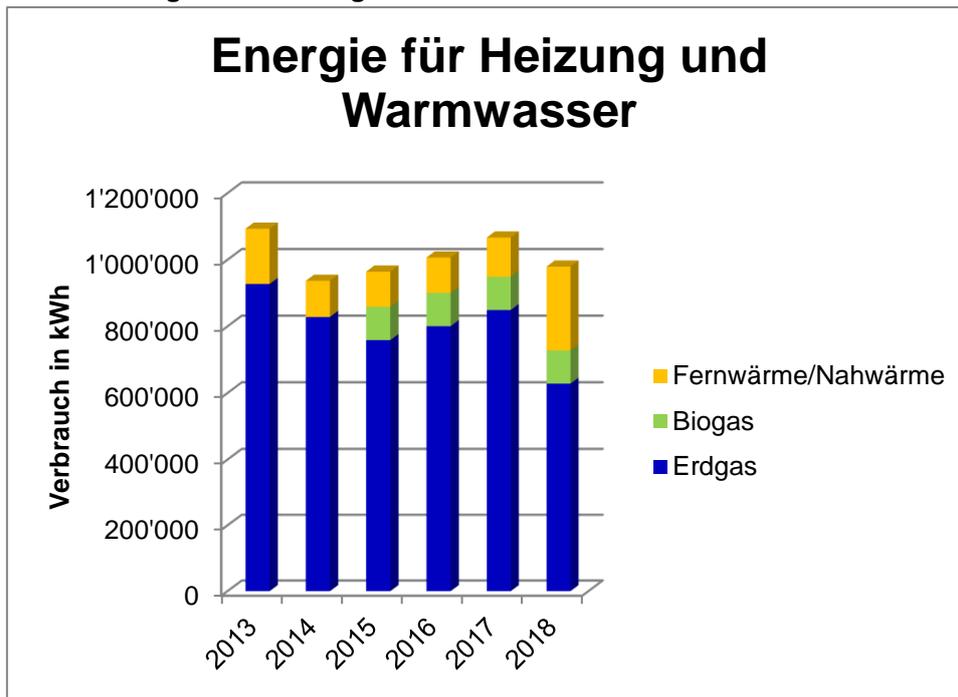


Im Stromverbrauch ist eine erfreuliche Entwicklung zu beobachten. Der Stromverbrauch ist im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um rund 9 % auf 589'875 kWh gesunken. Die grösste Reduktion wurde am Standort Lugano gemessen. Ein Zusammenhang dieser Reduktion mit einer konkreten Massnahme kann allerdings nicht hergestellt werden. Die Gründe für diese positive Entwicklung werden noch erörtert. Eine mögliche Erklärung ist die vermehrte Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Studierenden.

Der Verbrauch für IT-Geräte blieb in den letzten Jahren mehr oder weniger konstant, da sich aufgrund des Leasingvertrags die Anzahl Geräte nicht oder nur leicht geändert hat.

Das EHB hat sich zu zum Ziel gesetzt den Stromverbrauch bis 2022 auf 432'229 kWh zu senken. Um diesem Ziel auch im nächsten Jahr einen Schritt näher zu kommen, werden in den kommenden Jahren weitere stromsparende Massnahmen geprüft und umgesetzt werden.

2.1.2 Energie für Heizung und Warmwasser



Der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser ist im Vergleich zum Vorjahr um 8 % auf 979'671 kWh gesunken. Dieser Rückgang ist vor allem auf die Anzahl Heizgradtage (HGT) zurückzuführen. Im Jahr 2017 wurden in Bern 3'488 Heizgradtage gemessen, wohingegen im Jahr 2018 aufgrund der warmen Temperaturen lediglich 3'091 Heizgradtage gemessen wurden.²

Die HGT sind ein Mass für den temperaturbedingten Heizenergieverbrauch eines Gebäudes.³ Um die HGT zu ermitteln, wird von der normierten Raumtemperatur von 20 Grad Celsius die durchschnittliche Aussentemperatur abgezogen.

Ein Beispiel: An einem Wintertag ist es draussen durchschnittlich 2 Grad warm. Die Differenz zur normierten Raumtemperatur von 20 Grad Celsius beträgt somit 18 Grad Celsius. An diesem Tag fallen also 18 Heizgradtage an.

Auffallend ist der enorme Rückgang von Erdgas zugunsten von Fernwärme bzw. Nahwärme. Dies hängt damit zusammen, dass der EHB-Standort in Zollikofen seit November 2018 vollständig an den Nahwärmeverbund in Zollikofen angeschlossen ist. Der Gastank wurde entfernt und auf den Bezug von Biogas wird künftig ebenso verzichtet.

Zu den Bezüglern gehören nebst dem EHB auch die benachbarte Blindenschule, die nahegelegenen Schulhäuser der Unter- und Oberstufe und einige weitere Überbauungen.

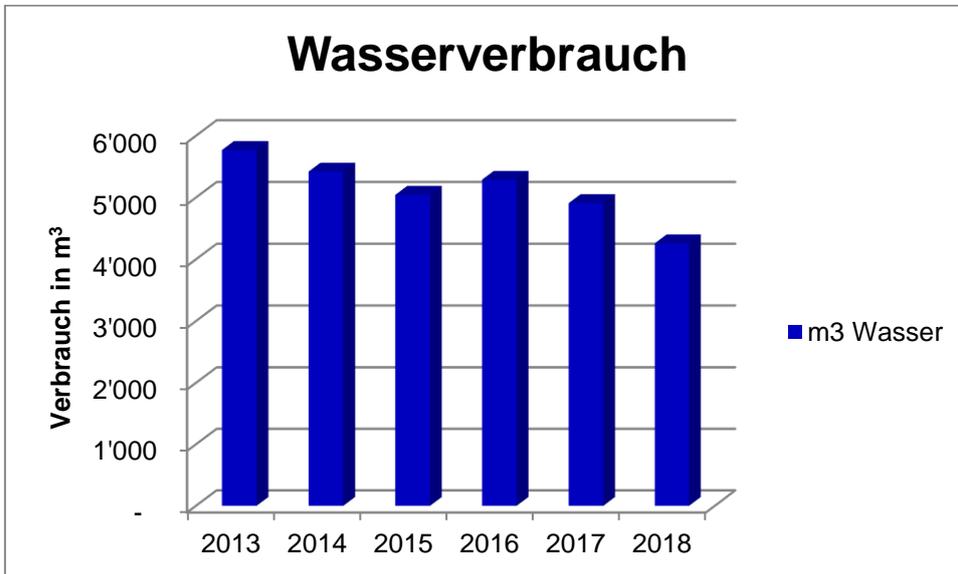
Die Anlage des Wärmeverbunds wird mit einem Brennstoffmix aus Holz und Gas betrieben. Im Berichtsjahr wurde die Wärme zu 69 % durch die Verbrennung von Holz und zu 31 % durch die Verbrennung von Gas erzeugt. Aufgrund von einigen technischen Problemen

² <https://www.ewb.ch/wissen/wissen/wissen-erdgas-heizgradtage>

³ <https://www.ewb.ch/wissen/wissen/wissen-erdgas-heizgradtage>

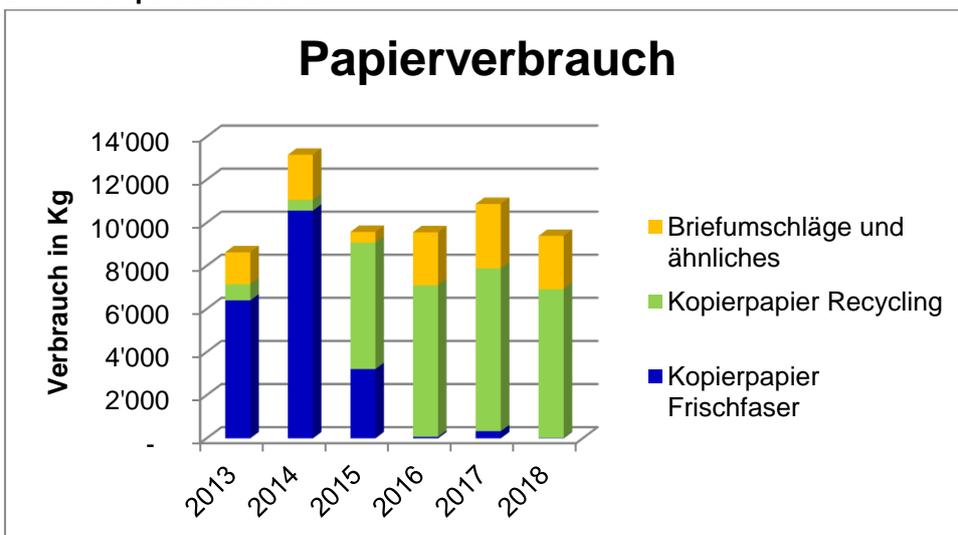
konnte die Holzanlage nicht optimal betrieben werden, weshalb im Jahr 2019 mit einer deutlich höheren Erneuerbarkeit als 69 % gerechnet wird.

2.1.3 Wasserverbrauch



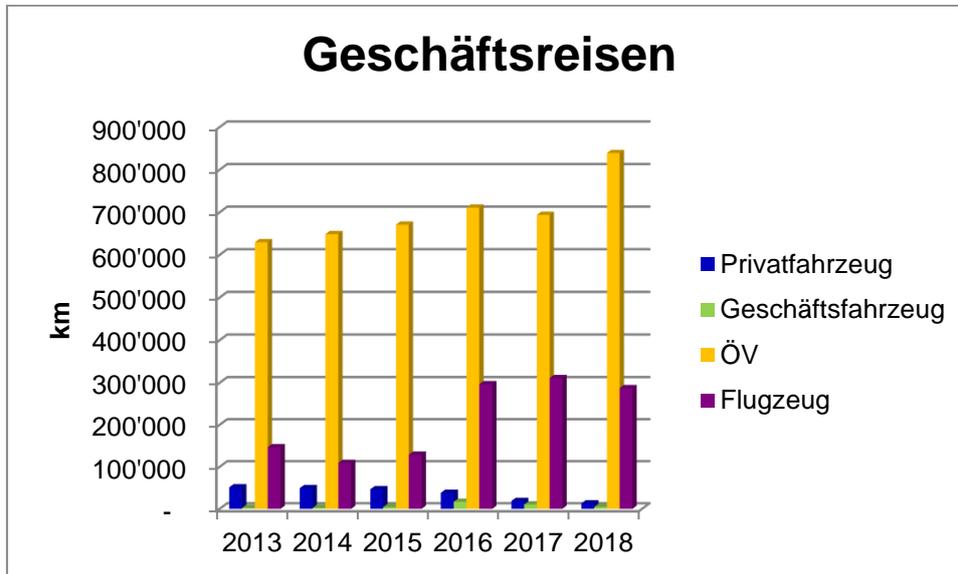
Der Wasserverbrauch konnte im Jahr 2018 um 13 % reduziert werden. Mit 4'258 m³ wurde das vordefinierte Ziel 2022 von 4'905 m³ bereits erreicht. Der Wasserverbrauch sank an allen drei Standorten, die grösste Reduktion konnte jedoch in Lausanne verzeichnet werden. Auch hier konnte keine Erklärung für die Reduktion gefunden werden. Das Ziel ist nun, diesen tiefen Verbrauch zu halten.

2.1.4 Papierverbrauch



Der gesamte Papierverbrauch ist im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Dabei konnte der Verbrauch von Frischfaser in diesem Jahr auf ein Minimum von 18 Kg reduziert werden. Im Vergleich: Im 2017 betrug der Verbrauch von Frischfaser-Papier noch 334 Kg.

2.1.5 Geschäftsreisen



Die mit dem Privatfahrzeug gefahrenen Kilometer sind von 18'884 Km im Jahr 2017 auf 13'250 Km, also auf mehr als die Hälfte, gesunken. Ebenfalls sehr erfreulich ist, dass die mit dem Geschäftsfahrzeug zurückgelegten Kilometer im Berichtsjahr um ganze 56 % auf 4'637 Km gesunken sind.

Die mit dem Flugzeug zurückgelegten Kilometer sind im Vergleich zu Vorjahr um ca. 7 % auf 287400 Km zurückgegangen. Jedoch stieg die Anzahl an Flügen massiv an. Waren es im Jahr 2017 noch 62 Flüge, sind es im Berichtsjahr mit einer Anzahl von 95 Flügen rund 50 % mehr. Die durch EHB-Flüge im Jahr 2017 verursachten CO₂-Emissionen wurden im 2018 das erste Mal kompensiert. Die Bundesverwaltungen sind bereits seit einigen Jahren daran, die nicht vermeidbaren Treibhausgasemissionen zu kompensieren. Der Bundesrat hat im Rahmen der Zielsetzung bis 2019 beschlossen, dass die Departemente einen möglichst grossen Teil ihrer verursachten Treibhausgasemissionen kompensieren müssen. Diese Kompensation erfolgt über die zentrale Beschaffung von Kompensationszertifikaten. Mit dem Kauf von Kompensationszertifikaten werden Projekte unterstützt, welche Treibhausgasemissionen reduzieren. Das Bundesamt für Umwelt (BAFU) ist zusammen mit der Fachstelle RUMBA (Ressourcen- und Umweltmanagement der Bundesverwaltung) die zentrale Beschaffungsstelle für die Kompensationszertifikate. Das EHB setzt sich zum Ziel, auch künftig die durch Flüge verursachten Treibhausgasemissionen zu kompensieren. Mit den eingekauften CER (Certified Emission Reductions) wurden im Jahr 2018 zwei Projekte unterstützt:

- Projekt 1:
Ausbau und Nutzung von Biogasanlagen in ländlichen Haushalten in ganz Nepal. Das Biogas ersetzt das sonst übliche Feuerholz zum Kochen und reduziert daher



den Kohlendioxid-Ausstoss. Zudem stellt es eine rauchfreie, bezahlbare und dezentrale Energiequelle dar, insbesondere für ärmere Haushalte auf dem Land.

- Projekt 2:

Installation einer anaeroben Abwasserklärung in einer Stärkefabrik (Cassavawurzeln) in Thailand. Das gesammelte Methan kann zur Trocknung der Stärke und zur Produktion von Prozessenergie verwendet werden und das gereinigte Abwasser kann in der Produktion wiederverwendet werden.

Einzig beim Gebrauch der öffentlichen Verkehrsmittel konnte eine Zunahme festgestellt werden. Die mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gefahrenen Kilometer sind im Berichtsjahr um rund 20 % gestiegen, was ein gewünschter Effekt darstellt.

Die Mitarbeitenden des EHB sind weiterhin angehalten, möglichst den öffentlichen Verkehr zu benutzen. Das Geschäftsfahrzeug des EHB ist nur dann zu gebrauchen, wenn viel zusätzliches Material transportiert werden muss. Für Auslandsreisen ist, wo möglich, die Bahn dem Flugzeug vorzuziehen.

Nachstehend die für das Jahr 2022 definierten Ziele für die Geschäftsreisen:

- Privatfahrzeug: 35'881 km
- Geschäftsfahrzeug: 1'589 km
- ÖV: kein Ziel definiert
- Flugzeug: 146'796 km

2.2 Stand Umsetzung Massnahmen 2018

Die von der Arbeitsgruppe Umweltmanagement vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2018 wurden von der Hochschulleitung am 14.12.2017 zur Umsetzung genehmigt.

Massnahmen 2018	Stand der Umsetzung per Ende 2018
Solarvignetten oder Beteiligung an anderen innovativen Projekten im Bereich Umweltmanagement	Im 2018 wurden keine Solarvignetten verkauft, da nach einer Alternative gesucht wurde, die weniger Abfall produziert. Leider wurden keine Alternativprojekte gefunden.
Ersatz bestehende Gasheizung in Zollikofen durch ein energieeffizienteres Modell	Die alte Heizungsanlage wurde bis Ende 2018 ersetzt und an das Fernwärmesystem der EWB angeschlossen.
CO ₂ -Kompensation der am EHB getätigten Flüge	Das EHB hat für alle getätigten Flüge im Jahr 2017 und die dadurch ausgestossene CO ₂ kompensiert. Die Kompensation der Flüge im Jahr 2018 wird erst im Verlauf von 2019 vorgenommen.
Installation von Steckerleisten mit integriertem Kippschalter an den Arbeitsplätzen zur Reduktion des Stromverbrauchs	Die Steckerleisten wurden im 2. Quartal 2018 an allen drei Standorten und an fast allen Arbeitsplätzen installiert.
Prüfung zur Abgabe von wiederbeschreibbaren Notizblöcken an Mitarbeitende und als Give-Away für wichtige Partner/Kunden.	Da Give-Aways an und für sich ökologisch fraglich sind, wurde Ende 2018 beschlossen, an künftigen EHB-Anlässen auf das Verteilen von Give-Aways ganz zu verzichten. Stattdessen sollen die Teilnehmenden



die Möglichkeit erhalten, einen symbolischen Akt zur CO₂-Reduktion zu leisten, indem sie nach der Teilnahme am Anlass ihr Namensschild in eine vorgesehene Box werfen. Pro eingeworfenes Namensschild trägt das EHB mit einem Beitrag von CHF 5.- zur Reduktion von CO₂ bei.

2.3 Massnahmen 2019

Die Hochschulleitung hat an der Sitzung vom 13.12.2018 die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2019 genehmigt.

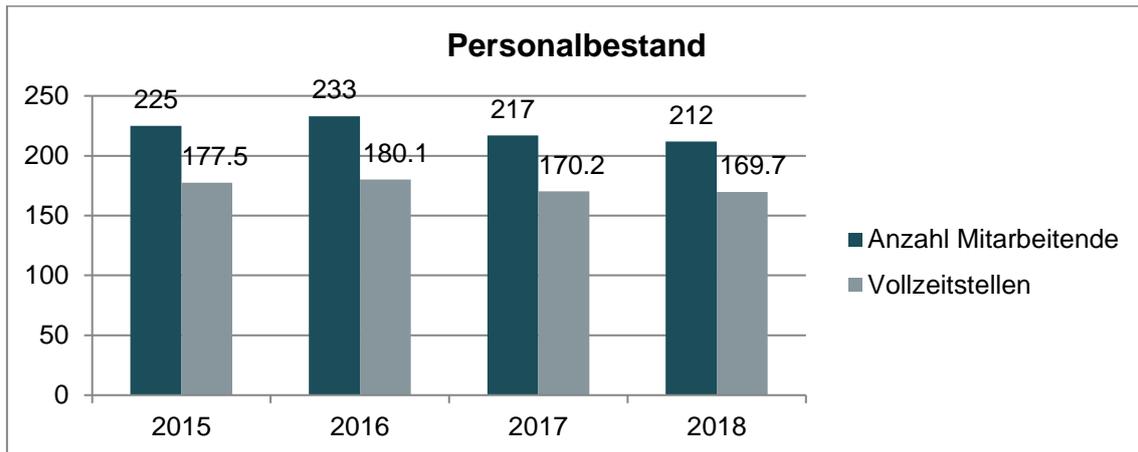
Massnahmen 2019 im Bereich Umweltmanagement
Nachhaltigkeit und Diversity werden im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt.
Informationskanäle für die Sichtbarmachung von Forschungsergebnissen zu Nachhaltigkeit, Gender und Diversity bestehen und werden gezielt genutzt.
Das EHB beteiligt sich am Umweltprojekt «Solarvignetten», es wird geprüft, ob an diesem Projekt neu auch Studierende des EHB mitmachen können.
CO ₂ -Kompensation der am EHB getätigten Flüge wird weitergeführt.
Vorhandene Instrumente für eine gezielte Kommunikation und Sensibilisierung hinsichtlich umgesetzter Massnahmen werden aktiv genutzt (Bsp. Steckerleisten mit Kippschaltern).
Im Hinblick auf die Akkreditierung wird geprüft, ob das EHB ein Gesamtkonzept «Bildung für nachhaltige Entwicklung» erarbeiten kann und welche Schritte, Ressourcen etc. benötigt werden.
Pro Standort werden den MA über die Bibliothek jeweils eine bestimmte Anzahl wiederbeschreibbare Notizblöcke zur Verfügung gestellt, die ausgeliehen und getestet werden können.
Teilnahme am «Firmenlauf».
Teilnahme am «bike to work».
Auf der Seite Haupteingang wird ein Veloständer zur Verfügung gestellt.
Programm «U Change» Studentische Initiativen für nachhaltige Entwicklung
Im Rahmen des Einsatzkonzeptes zu den Give-Aways EHB werden an EHB-Anlässen anstelle von Give-Aways nur noch Umweltzertifikate verteilt.

3 GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT

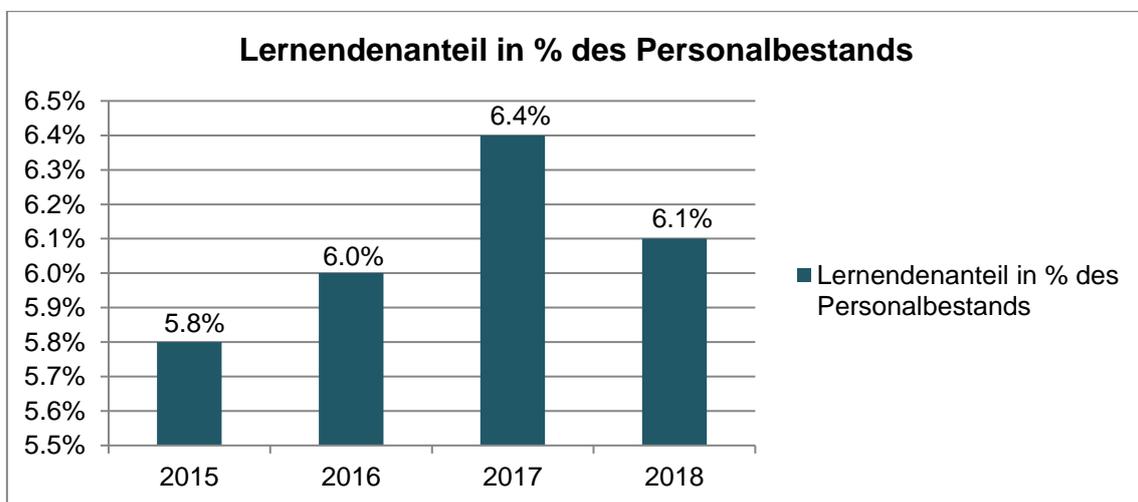
3.1 Personalkennzahlen

Personalbestand

Die Entwicklung der Anzahl Mitarbeitenden am EHB ist in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich:



Die Anzahl Mitarbeitende ist gegenüber dem Vorjahr um 5 Personen zurückgegangen.

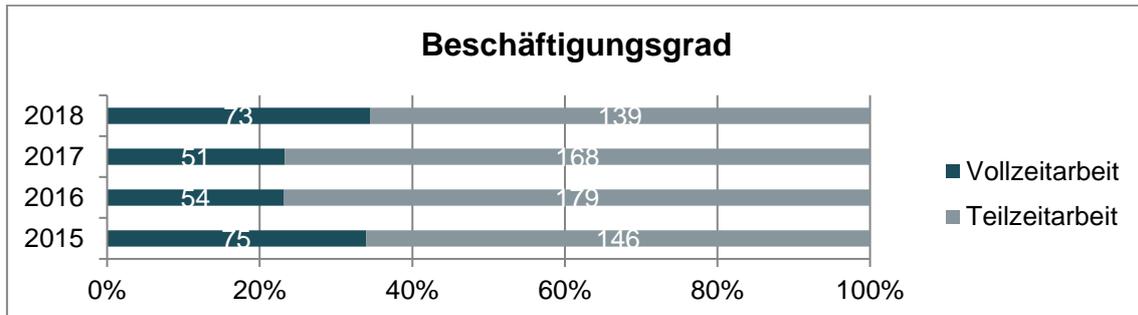


Das EHB bildet Lernende in drei unterschiedlichen Berufen aus:

- Informatikerin/Informatiker Betriebsinformatik EFZ
- Kauffrau/Kaufmann EFZ
- Mediamatikerin/Mediamatiker EFZ

Gemäss den Indikatoren der vom Bundesrat vorgegebenen strategischen Ziele muss das EHB einen Lernendenanteil von mindestens 5 % des Gesamtpersonalbestandes erreichen. Diese Vorgabe wird erfüllt.

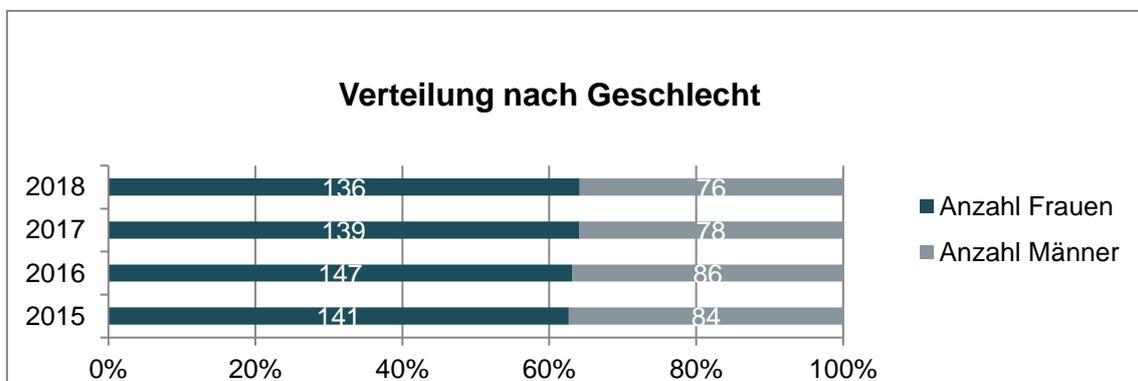
Beschäftigungsgrad



Nach zwei Jahren mit einem relativ hohen Anteil von etwa 77 % an Mitarbeitenden mit Teilzeitpensum, ist dieser Wert im Berichtsjahr auf 65 % gesunken.

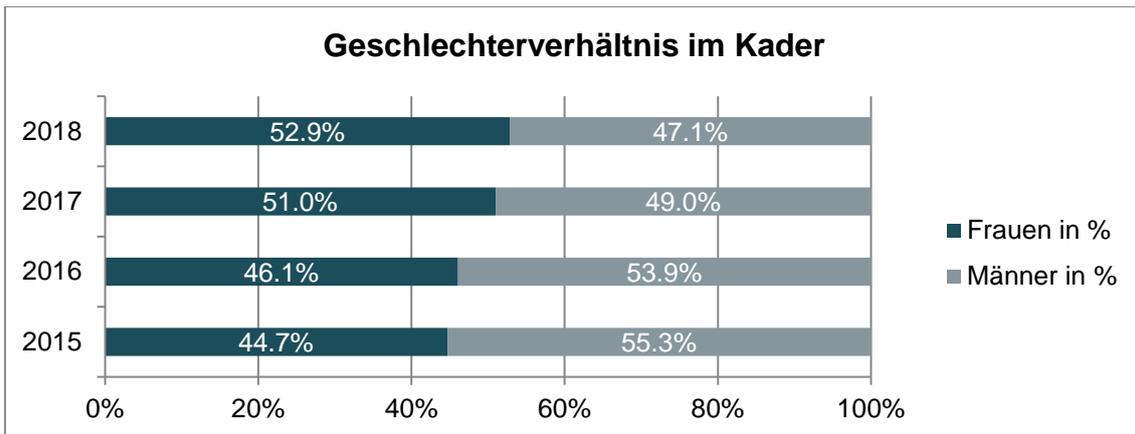
3.2 Diversität am EHB

Geschlechterverhältnis



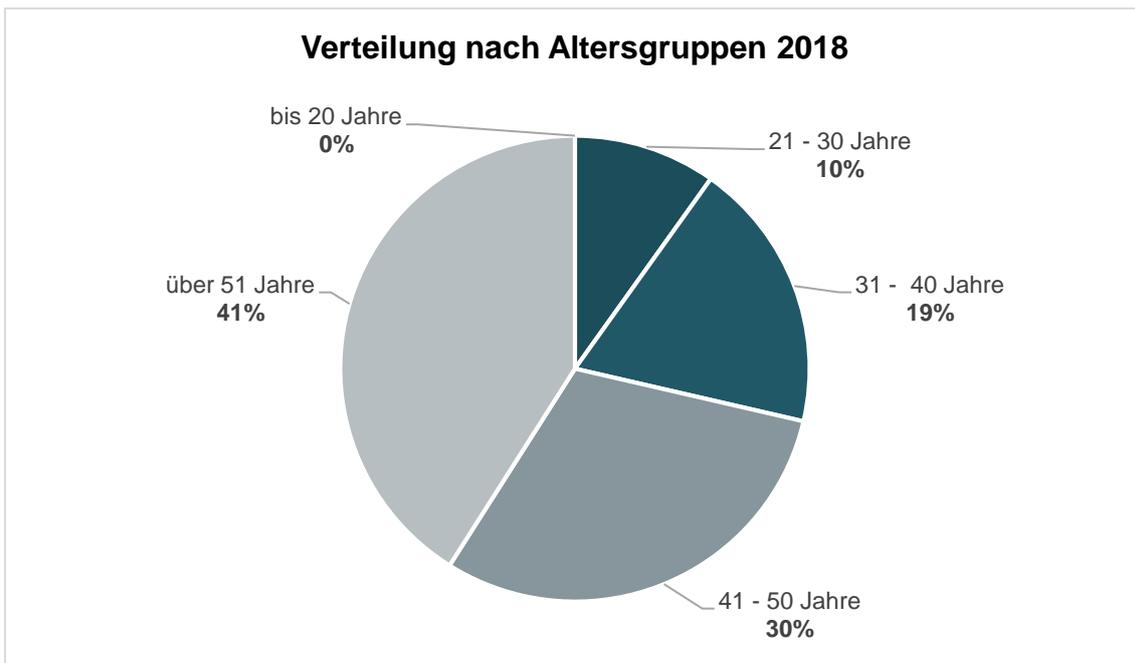
Der Frauenanteil am EHB hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht und hat im Jahr 2017 mit rund 64 % den Höchstwert erreicht. Dieser Wert kann im Berichtsjahr gehalten werden. Im Vergleich hierzu betrug im Jahr 2017 der durchschnittliche Frauenanteil aller Pädagogischen Hochschulen und anderen Institutionen der Lehrkräfteausbildung gemäss dem Bundesamt für Statistik rund 44.4 %⁴.

⁴ BFS (2017): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personal-bildungsinstitutionen/tertiaerstufe-hochschulen.assetdetail.3084411.html>



Nachdem im Jahr 2017 erstmals die Schwelle von 50% überschritten werden konnte, nahm im Jahr 2018 der Frauenanteil des EHB-Kaders nochmals um 1.9 % zu.

Altersverteilung



Das Durchschnittsalter am EHB beträgt 45.9 Jahre. Im Vergleich: Letztes Jahr betrug das durchschnittliche Alter 47.5 Jahre. Mit 41 % sind die Mitarbeitenden mit über 51 Jahren nach wie vor am stärksten vertreten.



Kulturelle Vielfalt am EHB

Das EHB versteht die kulturelle Vielfalt als Teil seiner Unternehmenskultur und setzt sich dafür ein, diese zu fördern. Am EHB sind Mitarbeitende mit den verschiedensten kulturellen Hintergründen (unabhängig der Staatsangehörigkeit) beschäftigt. Nachfolgend einige Beispiele:

- Ägypten
- Albanien
- Algerien
- Bulgarien
- China
- Deutschland
- Italien
- Kosovo

Mit Standorten in drei Sprachregionen trägt das EHB auch zur Sprachenvielfalt bei.

Menschen mit Beeinträchtigung

Das EHB hat im 2018 drei Menschen mit Beeinträchtigung angestellt, davon absolvieren zwei Personen ihre Ausbildung zur Kauffrau EFZ und eine Person ist im ersten Arbeitsmarkt fest angestellt. Das EHB erhofft sich, künftig weiterhin Menschen mit Beeinträchtigungen einen festen Platz in der Arbeitswelt anbieten zu können.

3.2.1 Lohngleichheit

Im Dezember 2018 wurde die Revision des Gleichstellungsgesetzes beschlossen. Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden müssen die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau prüfen.

Am EHB wurde das Lohngleichheitsinstrument des Bundes, das LOGIB, das letzte Mal im Jahr 2013 durchgeführt. LOGIB ist ein Excel-programmiertes Selbsttest-Instrument für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Zentraler Bestandteil der Methode ist das statistische Verfahren der Regressionsanalyse. Dabei wird ermittelt, welcher Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern durch persönliche Qualifikationsmerkmale (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung) bzw. durch Unterschiede in arbeitsplatzbezogenen Faktoren (berufliche Stellung und Anforderungsniveau) erklärt wird und welcher Teil auf das Geschlecht zurückzuführen ist.

Da noch andere objektive Erklärungsfaktoren die Lohnberechnung beeinflussen können, die in der LOGIB-Analyse nicht mitberücksichtigt wurden, wurde beim Bund und beim Kanton Bern eine Toleranzschwelle von 5 Prozent festgelegt. Es wird davon ausgegangen, dass ein Unternehmen dann Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet, wenn das Ergebnis der festgestellten geschlechtsspezifischen (nicht erklärbaren) Lohnungleichheit kleiner als die festgelegte Toleranzschwelle von 5 Prozent ist bzw. nicht signifikant darüber

liegt. Erst wenn der festgestellte Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen signifikant über der Toleranzschwelle liegt, wird von Lohnungleichheit ausgegangen.

Gemäss den strategischen Zielen des Bundesrates sollte die nächste LOGIB-Analyse beim EHB im Jahr 2019 durchgeführt werden. Das EHB hat sich aber dazu entschieden, die Analyse ein Jahr vorzuziehen und sie bereits im Sommer 2018 durchzuführen, damit allfällige Massnahmen bereits auf 2019 umgesetzt werden können. Das EHB schnitt dabei mit einer Lohnungleichheit von 3% überdurchschnittlich gut ab.

3.2.2 Familie & Beruf

Von 2015 bis Ende 2017 erhielt das EHB das Prädikat Familie UND Beruf. Mit diesem Qualitätslabel zeichnet die Fachstelle UND Unternehmen aus, die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie die Geschlechtergleichstellung umsetzen. Dieses Label ist Ende 2017 ausgelaufen. Der Prozess zur Rezertifizierung des EHB wurde Ende 2017 eingeleitet.

In einem Audit werden die betrieblichen Rahmenbedingungen der EHB Führungs- und Unternehmenskultur analysiert und Gespräche mit Kader und Mitarbeitenden geführt.

Im 2018 wurden in einem Audit die betrieblichen Rahmenbedingungen der EHB Führungs- und Unternehmenskultur analysiert und Gespräche mit Kader und Mitarbeitenden geführt.

Im Februar 2018 fand ein erstes Vorbereitungsgespräch statt. Danach wurden Mitarbeitende für die Zertifizierungsgespräche ausgewählt. Die Auswahlkriterien waren die folgenden:

- Bereits am Prozess beteiligte Personen als auch unbeteiligte Personen
- Von Massnahmen betroffene Personen
- Vertretung verschiedener Geschäftsbereiche, Hierarchiestufen, Frauen und Männer, Teil- und Vollzeitangestellte, mit unterschiedlichen Familien-/Lebensmodellen

Das EHB hat das Prädikat mit 338 Punkten (Skala 0-500) erhalten.

3.2.3 Label iPunkt

Der Verein *impulse* wurde im Jahr 2011 gegründet und setzt sich für Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ein. Sie unterstützen Menschen mit Behinderung und Stellensuchende über 50. Auf Seiten der Arbeitgeber bereiten sie mit ihren Erfahrungen und ihrem Wissen Unternehmen vor, Menschen mit Behinderung anzustellen oder weiter zu beschäftigen. Das soziale Engagement der Unternehmen machen sie nach aussen sichtbar, indem sie das Label iPunkt vergeben. Das Label iPunkt zeichnet Unternehmen aus, welche Menschen mit Behinderung oder einer dauerhaften Erkrankung im ersten Arbeitsmarkt anstellen.



Für die Vergabe des Labels wird eine dauerhafte Festanstellung einer Person mit Behinderung vorausgesetzt. Zudem muss das Unternehmen aus vorgegebenen Entwicklungskriterien auswählen, welches es mit Unterstützung von impulse während der Lizenzlaufzeit umsetzt. Die Vergabekriterien werden danach all zwei Jahre überprüft.

Das EHB ist seit 2018 Labelträger. Zudem hat das EHB «die CHARTA» unterzeichnet und bekennt sich somit freiwillig zur Chancengerechtigkeit und Nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Berufswelt und vernetzt sich mit Gleichgesinnten.

3.3 Gesundheit & Arbeitssicherheit

Ende 2016 hat die Hochschulleitung das überarbeitete Gesundheitskonzept EHB verabschiedet, welches die Bereiche betriebliche Gesundheitsförderung, Absenzen- und Case Management sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz behandelt. Unter anderem ist im Hinblick auf die Akkreditierung des EHB als Hochschule ein solches Konzept und dessen Umsetzung notwendig. Das Konzept beinhaltet zudem eine Reihe von möglichen Massnahmen. Im Berichtsjahr galt die Aufmerksamkeit vorwiegend der Sicherstellung einer professionellen Begleitung von Langzeitabwesenden, um ihnen eine erfolgreiche Rückkehr in den ordentlichen Arbeitsprozess zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang wurde die enge Zusammenarbeit zwischen HR und der Führungsebene intensiviert.

Firmenlauf

Um den Teamgeist und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern, nahm das EHB im 2018 das erste Mal am Schweizer Firmenlauf teil. Die Läufe finden zu unterschiedlichen Daten und an verschiedenen Orten in der Schweiz statt und werden jedes Jahr von der Firma B2Run organisiert. Da das Tessin bisher nicht abgedeckt ist, konnten nur die Standorte Lausanne und Zollikofen teilnehmen. Insgesamt haben 25 EHB-Mitarbeitende an den Läufen teilgenommen. Um ein einheitliches Auftreten zu gewährleisten, wurden die Teilnehmenden mit einem eigens kreierten Laufshirt ausgestattet. Das EHB unterstützte die Teilnehmenden mit der Übernahme der Teilnahmegebühr, einem EHB-Laufshirt und der anschliessenden Verpflegung. Aufgrund der positiven Rückmeldungen sollen die Mitarbeitenden auch künftig die Möglichkeit erhalten, am Firmenlauf teilzunehmen.

Bike-to-work

«bike to work» ist eine schweizweite Aktion des Verbands «Pro Velo Schweiz» zur Gesundheitsförderung im Betrieb. Die Mitarbeitenden bilden Teams und fahren dann in einem vorgegebenen Zeitraum an möglichst vielen Tagen mit dem Velo zur Arbeit. Wer an mindestens der Hälfte seiner Arbeitstage das Velo eingesetzt hat, nimmt an einer Preisverlosung teil.

Im Berichtsjahr haben 16 EHB-Mitarbeitende aus allen Standorten an dieser Aktion teilgenommen.

3.4 Berufsbildung & Personalentwicklung

Im Jahr 2016 wurde das Personalentwicklungskonzept verabschiedet. Darin sind Ziele und Massnahmen für die Jahre 2016 bis 2020 festgehalten. Die für die Jahre 2017/2018 geplanten Massnahmen wurden im 2018 weiterverfolgt und in gewissen Punkten (Individuelle Personalentwicklung; Spartenübergreifende Arbeitsgruppen) erfolgreich umgesetzt.

Massnahme	Zielgruppe	Welches Ziel soll erreicht werden?
Führungsgrundsätze	Kader	Aufbauend auf dem Kaderanlass „Führungsverständnis“ sollen verbindliche Führungsgrundsätze sowie Grundanforderungen an die Führungskräfte definiert werden.
Kompetenzentwicklung spartenübergreifend	Kader, alle Mitarbeitenden	Die Kompetenzen der Mitarbeitenden werden systematisch erweitert, indem diese in spartenübergreifenden Projekten mitarbeiten.
Potenzialeinschätzung / Kompetenzeinschätzung	Kader / alle Mitarbeitenden	Zur Einschätzung und der systematischen Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden soll ein Instrument zur Potenzialeinschätzung erarbeitet und als Führungswerkzeug implementiert werden.
Fokus „ältere Mitarbeitende“	Ältere Mitarbeitende	Ältere Mitarbeitende weisen viel Erfahrung und Fachwissen auf. Damit diese Mitarbeitenden bis zur Pensionierung leistungsfähig bleiben können, sollen verschiedene Massnahmen angeboten werden (Planung mit dem Vorgesetzten, gezielter Einsatz und Erweiterung des Know-How's, Überprüfen des Arbeitszeitmodells, Wissensmanagement u.s.w).

3.5 Stand Umsetzung Massnahmen 2018

Die von der Arbeitsgruppe Gender- und Diversitymanagement vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2018 wurden von der Hochschulleitung am 14.12.2017 zur Umsetzung genehmigt.

Massnahmen 2018	Stand der Umsetzung per Ende 2018
Beteiligung am interkantonalen Projekt zum Sprachaustausch für Lehrabsolventinnen und -absolventen (Swiss Mobility).	Im Januar 2018 wurde eine Praktikantin im Rahmen des Austauschprogramms «Swiss Mobility» am Standort Lugano aufgenommen. Nebst einem Intensivsprachkurs hat sie im Sprachdienst des EHB Lugano ein 3-monatiges Praktikum absolviert. Sie hat direkt im Anschluss ihres Praktikums eine Stelle gefunden. Die Beteiligung an diesem Projekt soll nächstes Jahr weitergeführt werden.
Rezertifizierung Prädikat „Familie und Beruf“.	Das EHB wurde im 2018 rezertifiziert.
Optimierung der Sprachregelungen / des Sprachleitfadens.	Der Leitfaden für gendergerechte und neu auch diversitätsgerechte Sprache ist in der Überarbeitung und soll im 2019 aktualisiert sein.
Prüfung und Umsetzung Barrierefreiheit Gebäude Zollikofen.	Folgende Massnahmen zur Barrierefreiheit wurden im 2018 umgesetzt: <ul style="list-style-type: none"> – Anbringung von Bodenmarkierungen bei der Piazza-Treppe zur besseren Sichtbarkeit.



	<ul style="list-style-type: none"> – Anbringung von Beschriftungen an der Haupteingangstür zur besseren Sichtbarkeit der Glastür. – Aufstellung von Gefässen unter der Treppe, zur Vermeidung von Kopfverletzungen.
Überarbeitung und Weiterentwicklung des Lernendenkonzepts: Vielfaltsförderung unter den Lernenden (bei Rekrutierung sollen Jugendliche mit Migrationshintergrund als auch mit Beeinträchtigungen gleichermaßen berücksichtigt werden).	Das Lernendenkonzept ist noch in der Überarbeitung. Die Vielfaltsförderung ist Bestandteil im neuen Lernendenkonzept. Bei der Rekrutierung der Lernenden wird nach wie vor das Ziel verfolgt, Jugendlichen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen am EHB die Chance zu geben, erfolgreich eine Lehre zu absolvieren. Ende 2018 hatten wir alleine in Zollikofen 4 Lernende mit Migrationshintergrund und 2 Lernende mit einer Beeinträchtigung.
Label iPunkt: Auszeichnung von Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt einstellen und deren berufliche Chancengerechtigkeit achten.	Das EHB ist seit 2018 Labelträger von iPunkt.

3.6 Massnahmen 2019

Die Hochschulleitung hat an der Sitzung vom 13.12.2018 die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Massnahmen für das Jahr 2019 genehmigt.

Massnahmen 2019 im Bereich Gender- und Diversitymanagement
Die interne Sprachregelung (Leitfaden gendergerechte Sprache, Sprachglossar etc.) werden bei Bedarf laufend optimiert und die MA werden aktiv auf diese Instrumente aufmerksam gemacht (Weiterführung der Arbeiten von 2018).
Bei der Beschaffung neuer Software wird auch die Barrierefreiheit geprüft.
Das Berufsbildungskonzept wird weiterentwickelt, es wird dabei geprüft, ob das EHB Migrantinnen und Migranten die Möglichkeit geben kann, am EHB eine Integrationsvorlehre oder ein Praktikum zu absolvieren.
Das EHB wird Partner der Stiftung IPT, deren Ziel eine nachhaltige Eingliederung von Personen in einer Übergangsphase, mit Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt und/oder mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ist.
Es wird ein Workshop oder Kolloquium zum Thema «implicit bias» (gender, race) durchgeführt.
Bei der Erstellung neuer Inhalte der Website wird für das Lead-Bild immer einer Bildbeschreibung (Alt-Text) eingegeben, welche das Bild angemessen beschreibt (Barrierefreiheit).
Nachhaltigkeit und Diversity werden im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt.
Informationskanäle für die Sichtbarmachung von Forschungsergebnissen zu Nachhaltigkeit, Gender und Diversity bestehen und werden gezielt genutzt.
Angebote zu betrieblichem Gesundheitsmanagement prüfen/entwickeln.