

The background features a stylized illustration of a globe with a tree and various leaves. The globe is positioned in the center, with a tree growing from the top. The leaves are in various shades of green and brown, suggesting a natural, eco-friendly theme. The globe is partially obscured by a white diagonal line that runs from the top left to the bottom right. The overall color palette is muted greens and browns.

Mars 2024
OE-rapport 2024-13

Oppdragsgiver: De sentrale partene i staten

Statlige virksomheters kompetanse og
arbeid med å redusere sitt miljøavtrykk

oslo**economics**

Tittel: Statlige virksomheters kompetanse og arbeid med å redusere sitt miljøavtrykk

Utarbeidet av: Oslo Economics med bidrag fra Capto AS

Finansiert av: De sentrale partene i staten: Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, LO Stat, Akademikerne, UNIO, YS Stat

Publisert: Mars 2024

Rapportnummer: 2024-13

Kontaktperson: Guro L. Henriksen / Partner

E-post: glh@osloeconomics.no

Tel: +47 928 04 648

Foto/illustrasjon forside: iStockphoto

Innhold

Sammendrag	4
1. Innledning, mandat og metode	6
1.1 Bakgrunn for oppdraget	6
1.2 Mandat, metode og informasjon	7
2. Statlige virksomheters klima- og miljøavtrykk	10
2.1 Statlige virksomheter	10
2.2 Påvirkning knyttet til samfunnsoppdraget	10
2.3 Påvirkning knyttet til de ansattes arbeidsforhold	12
3. Intensjoner om miljø- og klimaarbeid blant de lokale partene	14
3.1 Virksomhetene er opptatt av klima og miljø	14
3.2 Motivasjon for å jobbe med klima og miljø	15
3.3 Intensjoner om å benytte partssamarbeidet i miljøarbeidet	16
4. Klima- og miljøarbeid i det lokale partssamarbeidet	18
4.1 Medvirkning: bruk av partssamarbeidet til å jobbe med klima og miljø	18
4.2 Kompetanse om klima- og miljøtiltak	21
4.3 Informasjon: Virksomhetene har lite kjennskap til eget klima- og miljøavtrykk	22
5. Strategier, tiltak og resultater av virksomhetenes miljøarbeid	24
5.1 Virksomhetenes planer og strategier for å redusere miljøavtrykket	24
5.2 Tiltak som påvirker virksomhetenes daglige drift og ansattes arbeidsforhold	25
5.3 Tiltak som berører virksomhetens samfunnsoppdrag	27
5.4 Tiltak som berører personalpolitikk og lønn	29
6. Vår vurdering av status, suksessfaktorer, barrierer og tiltak	30
6.1 Status for arbeidet i de lokale partene	30
6.2 Suksessfaktorer	32
6.3 Barrierer	33
6.4 Tiltak og anbefalinger	34
7. Referanser	36

Sammendrag

De sentrale partene i staten er enige om at hvis Norge skal nå FNs bærekraftsmål, må staten gå foran, og alle statlige virksomheter må bidra med å redusere sitt klima- og miljøavtrykk. Denne rapporten kartlegger status for de lokale partenes arbeid med dette.

Vi finner at partssamarbeidet er en god arena for å jobbe med klima- og miljøspørsmål. Både ledere og tillitsvalgte har imidlertid mange oppgaver og begrensede ressurser. Dersom arbeidet skal prioriteres i det lokale partssamarbeidet trengs enten påtrykk fra engasjerte ansatte, eller krav og føringer fra virksomhetens eierdepartement.

Den viktigste barrieren for at de lokale partene kan identifisere og iverksette gode klimatiltak, er mangel på informasjon om hva som er virksomhetens miljøavtrykk. Vi peker derfor på innføring av klimagassregnskap for statlige virksomheter og utvikling av egnede verktøy for smidig klimagassrapportering som de viktigste tiltakene for å understøtte de lokale partenes arbeid med å redusere klima- og miljøavtrykket.

Behov for kunnskap om status i de lokale virksomhetene

I hovedtariffoppgjøret 2022 ble de sentrale partene i staten – LO stat, Akademikerne, Unio, YS stat og Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (da Kommunal- og distriktsdepartementet) – enige om en protokolltilførsel som slo fast at «dersom Norge skal nå FNs bærekraftsmål, må staten gå foran, og alle statlige virksomheter må bidra». Statlig sektor er en betydelig del av norsk økonomi og arbeidsliv, og påvirker klima og miljø på ulike måter. Selve samfunnsoppdraget som den enkelte virksomhet har, og kjernevirksomheten som den utfører har et klima- og miljøavtrykk. Det har også virksomhetenes daglige drift og de ansattes arbeidsforhold.

For å finne status for de lokale partenes arbeid med å redusere virksomhetens miljøavtrykk, og identifisere tiltak som kan iverksettes for å understøtte de lokale partene i det videre arbeidet, har vi tatt utgangspunkt i intervjuer med tillitsvalgte og ledere i ni virksomheter. Vi har også brukt statistikk fra Statens Arbeidsgiverbarometer og YS Arbeidslivsbarometer.

Status for de lokale partenes arbeid med klima og miljø

Kartleggingen vår viser at det er gode **intensjoner** om å drive klima og miljøarbeid i det lokale partssamarbeidet. Det er generell høy kjennskap til at klima- og miljøarbeid er viktig, og at det er forventet at statlige virksomheter skal være med å redusere sitt klima- og miljøavtrykk. Det er imidlertid lav kjennskap til ordlyden i de sentrale føringene om lokalt partssamarbeid. De lokale partene vi har snakket med anser partssamarbeidet som en god arena for å jobbe med å redusere virksomhetens miljøavtrykk, og arbeidet med å inkludere klima- og miljøspørsmål i partssamarbeidet drives av gode rutiner for medvirkning samt motivasjon for å jobbe med klima- og miljøspørsmål. Vi finner at motivasjon og engasjement blant de ansatte er avgjørende for at tillitsvalgte prioriterer dette arbeidet, og det påvirker også handlingsrommet for å iverksette tiltak. Gode intensjoner er imidlertid ikke tilstrekkelig. Klima- og miljøspørsmål er bare en av mange viktige saker som behandles i det lokale partssamarbeidet. Det må derfor tydelige prioriteringer til for at intensjon skal føre til handling.

Vi finner at det er generelt god mulighet til **medvirkning** fra ansatte knyttet til viktige klima- og miljøtiltak som handler om de ansattes arbeidssituasjon. Det er derimot stor variasjon i hvordan medvirkningen foregår. I noen virksomheter brukes partssamarbeidet aktivt for å innføre tiltak som reduserer virksomhetens miljøavtrykk. I andre virksomheter brukes partssamarbeidet kun til orientering om for eksempel nye virksomhetsplaner der klima og miljø er nevnt. Medvirkning fra ansatte gjennom «tjenestevei» eller gjennom arbeidsgrupper og utvalg ser også ut til å være viktig. For virksomheter som lykkes med å bruke partssamarbeidet til å jobbe med klima og miljø, ser vi at et godt etablert partssamarbeid i bunn samt tidlig involvering av de lokale partene i diskusjonen om relevante tiltak fører til ansvarliggjøring og eierskap blant de ansatte.

De lokale partene har generelt lite **informasjon** om virksomhetens miljøavtrykk. Dette utgjør kanskje den største barrieren for iverksetting av gode tiltak. Manglende informasjon, og verktøy som kan tilgjengeliggjøre informasjonen fører til tiltak som er lite treffsikre. Dette kan føre til at man velger tiltak som er lite kostnadseffektive. Mangel på informasjon kan også føre til at man misforstår hva som er virksomhetens

egentlige miljøavtrykk, og at man egentlig ikke gjør tiltak som er tilstrekkelig for å bidra til å nå målene om bærekraft. Mangel på informasjon påvirker også motivasjonen for å gjennomføre tiltak, og for å følge dem opp etterpå.

Vi finner at det generelt er lav **kompetanse** om klimatiltak blant beslutningstagerne, både i ledelsen av virksomheten og hos de tillitsvalgte. Ledere i virksomhetene får ikke opplæring i dette fra sin virksomhet, eller fra eierdepartement. Tillitsvalgte ser heller ikke ut til å ha noen systematisk opplæring fra sine hovedorganisasjoner. Vi finner imidlertid at mangel på kompetanse om klima- og miljøspørsmål egentlig ikke er en barriere for arbeidet til de lokale partene. De lokale partene har først og fremst kompetanse på partssamarbeid. For å treffe gode beslutninger trenger de informasjonsgrunnlag som bør fremskaffes gjennom sentralt utviklede verktøy, eller innspill fra fagkompetanse på klima og miljø fra dedikerte ressurser i virksomheten.

Stort sett alle virksomhetene har **handlet** for å redusere virksomhetens miljøavtrykk, men med svært ulikt ambisjonsnivå. Det vanligste er å gjennomføre tiltak som berører virksomhetens daglige drift og de ansattes arbeidsforhold. Eksempler på dette er tilrettelegging for bruk av sykkel til jobb, innføring av avfallssortering, mindre reising, energieffektivisering og reduksjon i bruk av kontorarealer. I noen tilfeller har de ansatte fått kompensert tap av frynsegoder. Noen virksomheter har også startet arbeidet med å utvikle tiltak som påvirker lønns- og personalpolitikk gjennom opplæring, ledelse og nye karrieremuligheter. Virksomhetene gjennomfører også miljøtiltak som angår samfunnsoppdraget deres, og det er i medvirkningen til hvordan disse utformes at de ansattes påvirkning har størst effekt på virksomhetens samlede miljøavtrykk. Dette er i utgangspunktet ikke innenfor partssamarbeidets rammer, men vi ser at det i noen virksomheter også er tema der. Partene begrenser seg ikke alltid til det skillet som er gitt i avtaleverket.

Tiltak som kan gjøres av de lokale partene

For å bidra til bedre arbeid med klima og miljø i det lokale partssamarbeidet har vi sett på tiltak som kan iverksettes i den enkelte virksomhet, og tiltak som kan innføres på et overordnet nivå. I den enkelte virksomhet må man først og fremst sørge for å ha et godt etablert partssamarbeid. Herunder bør de tillitsvalgte få tid til å utøve sin rolle. Tidlig involvering av de tillitsvalgte, og mulighet for dem til å forankre beslutninger blant de ansatte kan bidra til at det er lettere å gjennomføre konkrete tiltak. Faste møter mellom tillitsvalgte og ledelsen der miljø og klima diskuteres kan vurderes for å sikre at dette ikke drukner i andre presserende saker. Partene bør også vurdere å få bedre oversikt over eget miljøavtrykk for å kunne iverksette gode tiltak. For å styrke motivasjonen blant de ansatte kan det være viktig å sikre at klima- og miljøarbeid ikke er noe som gjør at de ansatte konsekvent taper opparbeidede goder. Intervjuene våre viste at tilrettelegging for at de ansatte kan ta miljøvennlige valg i hverdagen kan bidra positivt.

Tiltak som kan understøtte de lokale partene i det videre arbeidet

En politisk beslutning om innføring av et system for klimarapportering i alle statlige virksomheter er etter vår forståelse det som ville hatt størst effekt på statlige virksomheters klimautslipp, og de lokale partenes evne til å gjøre noe med dette. Et slikt krav bør følges opp med systemer og verktøy som setter de statlige virksomhetene i stand til å utarbeide et godt klimaregnskap. Her kan man se på hvordan dette er gjort for de statlige eide selskapene. Aktører som DFØ kan ha en rolle i å utvikle verktøy, maler og veileder som kan gi virksomhetene bedre oversikt over eget miljøavtrykk, og hjelpe de til å lage gode handlingsplaner for klima og miljø.

De ulike fagdepartementene kan på eget initiativ følge opp arbeidet med klima og miljø i sine underliggende virksomheter. Uten krav eller føringer ovenfra, eventuelt krav fra de ansatte, om å jobbe med klima og miljø er det vanskelig å prioritere dette arbeidet. Fagdepartementet kan følge opp eventuelle fellesføringer eller de kan på eget initiativ etterspørre klimarapportering fra virksomhetene, og følge opp arbeidet med å utvikle dette.

Vi peker også på rammebetingelser som påvirker handlingsrommet virksomhetene har for å for å iverksette klima- og miljøtiltak. Statsbygg som forvalter mange av virksomhetenes bygg, og statens innkjøpscenter som forvalter rammeavtaler kan legge til rette for å utvide handlingsrommet for å iverksette klima- og miljøtiltak.

Til slutt har politiske beslutningstakere innflytelse på hvordan virksomhetene løser sitt kjerneoppdrag, og på hvilke måter klima- og miljøperspektivet skal ivaretas i løsningen av dette. Politiske spørsmål om lokalisering, teknologivalg og aktivitetsnivå kan ha stor innvirkning på miljøavtrykket til den enkelte virksomhet, og handlingsrommet for å gjøre valg lokalt som reduserer virksomhetens klima- og miljøavtrykk.

1. Innledning, mandat og metode

I hovedtariffoppgjøret 2022 ble de sentrale partene i staten – Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet¹, LO stat, Akademikerne, Unio og YS stat – enige om en protokolltilførsel som slo fast at «dersom Norge skal nå FNs bærekraftsmål, må staten gå foran, og alle statlige virksomheter må bidra. De lokale partene i de statlige virksomhetene må finne løsninger for å fremme bærekraft og redusere miljøavtrykket i den enkelte virksomhet.» Denne rapporten kartlegger hva som er status for dette arbeidet mellom de lokale partene, og gir forslag til hvordan de kan understøttes i det videre arbeidet.

1.1 Bakgrunn for oppdraget

1.1.1 Bærekraftsmålene

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Målene sikter mot å ivareta behovene til menneskene som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter for å dekke sine behov (FN-sambandet, u.d.). Norge har tatt en ledende rolle i arbeidet med å arbeide frem bærekraftsmålene, men i 2020 påpekte Riksrevisjonen at Norge er på etterskudd med å gjennomføre målene selv (Ravndal & Halleraker, 2023).

De sentrale partene i det statlige tariffområdet har en intensjon om at staten skal gå foran i arbeidet med å oppfylle bærekraftsmålene – spesielt innen klima- og miljø. Dersom innføringen av klima- og miljøtiltak skal være en integrert del av hverdagen på arbeidsplassen er samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden nødvendig. Partssamarbeidet kan også være effektivt for å finne og iverksette de gode tiltakene. For å lykkes med dette arbeidet, kreves bred forankring og gode arenaer for diskusjon og kunnskapsutveksling.

¹ Når avtalen ble inngått i 2022 var Arbeidsgiverpolitisk avdeling, som har ansvar for den sektorovergrepene arbeidsgiverpolitikken i staten, en del av Kommunal- og

1.1.2 Bærekraft i partssamarbeidet

Det er i hovedsak gjennom hovedavtalene at klima, miljø og bærekraft har blitt integrert i partssamarbeidet (Bergsli, 2021). Forpliktende formuleringer om klima og miljø er tatt inn i hovedavtalene for flere tariffområder. Den første klima- og bærekraftsbestemmelsen i en tariffavtale kom i 2008 i Spekter-området (Dahl & Hagen, 2023). Her ble formuleringen «*bærekraftig utvikling av virksomhetene*» brukt. I KS-området sier hovedavtalen fra 2020 at «*[p]artene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen*» (Dahl & Hagen, 2023).

1.1.3 Statens hovedavtale og fellesføringer

I staten ble den første hovedavtalen mellom arbeidsgiversiden og hovedsammenslutningene på arbeidstakersiden inngått i 1980. Hovedavtalen fastsetter forhandlingsorden og regulerer de ansattes medbestemmelse i virksomhetene gjennom fagforeninger. Avtalen skal bidra til gode arbeidsforhold for de ansatte og god drift av virksomhetene. I tillegg er det bestemmelser om at samarbeidet skal tilpasses lokale forhold, ved at det utarbeides tilpasningsavtaler i den enkelte virksomhet. Hovedavtalen reforhandles jevnlig og er blitt utvidet med nye temaer opp gjennom årene.

I 2009 ble det tatt inn formuleringer som introduserte klima og bærekraft i det statlige partssamarbeidet i hovedavtalen i staten. Formuleringen sa at: «*[h]ensynet til miljø og klima skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse og skal bidra til en bærekraftig utvikling*». Det ble også understreket at ledelsen har ansvar for å involvere de tillitsvalgte i spørsmål knyttet til miljø og klima. Videre ga avtalen ledere plikt og tillitsvalgte rett til drøftinger om «*virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner), herunder hensynet til miljø og klima*» (Bergsli, 2021).

I inneværende hovedavtale (2023-2025) står det blant annet i intensjonskapitlet at «*bærekraft skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon, natur og klimavennlige løsninger*». Det står også at «*tillitsvalgte skal tas med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de ansattes arbeidssituasjon, herunder*

distriktsdepartementet. Fra 1.1.2024 er avdelingen en del av Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet.

også spørsmål knyttet til miljø og klima». I tillegg ble det i hovedtariffavtalene i staten (2022–2024) tatt inn en protokolltilførsel som handlet om bærekraft og miljøavtrykket til den enkelte virksomhet. Protokolltilførselen fremhever partenes enighet om at staten må gå foran, og at alle statlige virksomheter må bidra, dersom Norge skal nå FNs bærekraftsmål. Videre står det at «[d]e lokale partene må finne løsninger for å fremme bærekraft og redusere miljøavtrykket i den enkelte virksomhet. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon og klimavennlige løsninger og ivaretagelse av natur.» Protokolltilførselen gjelder i avtalen staten har med Akademikerne og Unio og avtalen staten har med LO Stat og YS Stat.

Det bør presiseres at de lokale partene ikke kan påvirke alle forhold ved en virksomhet. Hovedavtalen i staten skiller mellom forhold som berører de ansattes arbeidssituasjon og politiske beslutninger. De ansatte, gjennom sine tillitsvalgte, skal sikres medbestemmelse i forhold som angår deres arbeidssituasjon, men de har ikke rett til medbestemmelse i politiske beslutninger.

Klima og miljø er videre en av tre fellesføringer departementene påla sine virksomheter gjennom tildelingsbrevene for 2024.² Fellesføringen om klima og miljø slår fast at: «det er et mål med systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk. [Virksomheten] skal følge opp dette målet. I dette arbeidet skal det tas hensyn til ivaretagelse av virksomhetens kjerneoppgaver og kostnadseffektivitet. [Virksomheten] skal også vurdere hvordan klimaendringene vil påvirke virksomheten. [Virksomheten] skal gjøre systematiske vurderinger av egen energibruk og ta i bruk lønnsomme energieffektive løsninger, samt øke energifleksibiliteten der dette er relevant.»

Vi er ikke kjent med at det tidligere foretatt en systematisk kartlegging av hvordan de lokale partene følger opp punktene om klima og miljø i hovedavtalen. Statens Arbeidsgiverbarometer høsten 2023 viste at 52 prosent av de statlige virksomhetene hadde brukt partssamarbeidet, i løpet av de siste to årene, til å finne løsninger for å redusere miljøavtrykket i virksomheten. Dette er en indikasjon på at om lag halvparten av statlige virksomheter har brukt partssamarbeidet for å finne løsninger, men at det er et uutnyttet potensial i partssamarbeidet. Det er heller ingen kvalitativ kunnskapsstatus om hvordan klima- og

miljøarbeidet faktisk følges opp av de lokale partene. Denne rapporten er et bidrag til dette.

1.2 Mandat, metode og informasjon

1.2.1 Mandat

Dette oppdraget er gjennomført for de sentrale partene i det statlige tariffområdet, representert ved en partssammensatt gruppe bestående av LO Stat, Akademikerne, Unio, YS Stat og Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet.

Mandatet for oppdraget er å gjennomføre en kartlegging av statlige virksomheters kompetanse om, og arbeid med å redusere miljøavtrykket i den enkelte virksomhet. Kartleggingen skal danne grunnlaget for en analyse og anbefalinger til tiltak for hvordan de lokale partene best kan understøttes i sitt arbeid med bærekraft og miljø. Hovedvekten ligger på klima- og miljøavtrykket, et tema som berører flere av bærekraftsmålene.

Mandatet for oppdraget er også å komme med anbefalinger til tiltak. Anbefalingene skal ikke begrenses til å kun ta for seg tiltak eller planer for de sentrale partenes arbeid, men skal også se på måter de lokale partene kan understøttes ut over dette.

1.2.2 Analytisk rammeverk

Vår innledende hypotese for dette arbeidet var at de statlige virksomhetene har ulik modenhet knyttet til å innpasse klima- og miljøarbeidet i det lokale partssamarbeidet. Modenheten i virksomhetene, eller statusen for klima- og miljøarbeid i partssamarbeidet viser seg imidlertid ikke mulig å fremstille på en skala i én dimensjon.

For å gi et svar på hva som er status for klimaarbeidet ser vi det heller som hensiktsmessig å dele arbeidet inn i fem områder. Noen av virksomhetene har kommet langt på noen områder, men kortere på andre. Inndelingen er gjort av oss for analytiske formål, basert på informasjonen vi har fått fra virksomhetene gjennom intervjuer og dokumentstudier.

- **Intensjon** om å drive klimaarbeid i virksomheten og i partssamarbeidet. Her ser vi på virksomhetenes kjennskap til sine plikter på klima- og miljøfeltet, og deres motivasjon for å gjøre noe med det.

administrasjonsdepartementet, 2009). Det skal være så få fellesføringer som mulig, og de vil i utgangspunktet kun videreføres i ett år eller i en begrenset periode slik at andre saker også skal kunne løftes frem.

² En fellesføring er et pålegg til alle virksomheter i statlig tariffområde om en aktivitet på et særskilt område. Fellesføringen skal være like viktig å gjennomføre for virksomhetene som et pålegg fra en statsråd til en underliggende virksomhet (Fornyings- og

- **Medvirkning** fra de lokale partene over viktige klima- og miljøtiltak som handler om de ansattes arbeidssituasjon, men også over hvordan virksomheten løser sitt kjerneoppdrag på en mest mulig bærekraftig måte.
- **Informasjon** om hva som er virksomhetens egentlige miljøavtrykk, og hvilke tiltak som kan iverksettes med størst mulig effekt.
- **Kompetanse** om klimatiltak blant beslutningstagerne, både i ledelsen av virksomheten og hos de tillitsvalgte.
- **Handling** som de lokale partene setter ut i livet for å redusere virksomhetens miljøavtrykk.

1.2.3 Avgrensinger

Partssamarbeidet i staten har noen sentrale rammer. For eksempel kan ikke de demokratiske prosessene som foregår i det lokale parts-samarbeidet i den enkelte virksomhet stå i veien for politiske beslutninger som er lovlig fattet av regjeringen eller Stortinget. Hvor en vei skal bygges, eller om staten skal investere i nye bygg på NTNU er eksempler på tiltak som er politiske beslutninger. Hovedavtalen beskriver hvordan de ansattes medbestemmelse begrenses av politiske beslutninger, og prosessen for dette i saker som omfatter virksomhetens organisering. I utgangspunktet ligger derfor tiltak av politisk omfang og art utenfor de lokale partenes arbeid med bærekraft og miljø. Likevel har det gjennom oppdraget vist seg at de lokale partene ikke skiller like skarpt mellom tiltak som handler om de ansattes arbeidssituasjon og utførelsen av virksomhetens samfunnsoppdrag. I vårt oppdrag har vi derfor beskrevet hvilke tiltak de ansatte og ledelsen i den enkelte virksomhet faktisk samarbeider om, selv om dette er tiltak man ikke ville forvente at lå innenfor rammen av det lokale partssamarbeidet. Oppdraget er også avgrenset fra å vurdere klima- og miljøeffekten av tiltakene de statlige virksomhetene gjennomfører. Det er det lokale partssamarbeidet som er subjektet i denne rapporten.

1.2.4 Informasjonsinnsamling og metode

Den viktigste informasjonskilden for denne rapporten er intervjuer med ledere og tillitsvalgte i ni virksomheter:

- Direktoratet for utviklingssamarbeid (Norad)
- Forsvaret
- Havindustriilsynet
- Miljødirektoratet
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
- Riksantikvaren
- Statens vegvesen
- Statsforvalteren i Nordland

- Tolletaten

Dette utvalget ble avklart i samråd med oppdragsgiver. I hver av virksomhetene har vi snakket både med tillitsvalgte og representanter for arbeidsgiversiden med kjennskap til parts-samarbeidet. Det er blitt gjort ett intervju med arbeidstakersiden og ett med arbeidsgiversiden, da disse kan ha ulike synspunkter.

I tillegg har vi vært i kontakt med fem andre statlige virksomheter som ikke ønsket å delta på intervju. Det er en fare for at informasjonen vi har samlet inn i denne rapporten er preget av at vi systematisk har fått positivt svar til deltagelse fra virksomheter som er motivert for å jobbe med klima og miljø, men negativt svar fra virksomheter som ikke er motivert til å jobbe med klima og miljø. Hvorvidt det er slik systematikk i hvem som har takket ja til å stille på intervju vet vi ikke. Et begrenset antall virksomheter kan påvirke representativitet for utvalget og generaliserbarheten til funnene. Statlige virksomheter er svært heterogene og kan ha kjennetegn som gjør at funnene i denne kartleggingen ikke er representative for dem. Funnene vi beskriver må tolkes i lys av dette.

Temaene intervjuene har dekket er vist i Figur 1-1. Intervjuene har tatt for seg egenskaper ved virksomheten, miljøpåvirkning, partssamarbeid og hvordan samarbeidet brukes for å redusere virksomhetens miljøavtrykk, medbestemmelse i bærekraftsarbeidet, informasjon og opplæring, tiltak virksomhetene har igangsatt for å redusere miljøavtrykket, og hvordan samarbeidet kan bli

Figur 1-1: Temaliste for intervju med ledere og tillitsvalgte

	Om virksomheten
	Hvordan ansattes arbeidsforhold påvirker miljø
	Organisering av det lokale partssamarbeidet
	Arbeid med bærekraft i partssamarbeidet
	Medbestemmelse i bærekraftsarbeidet
	Informasjon om virksomhetens miljøavtrykk
	Opplæring om arbeid med miljø i partssamarbeidet
	Iverksette tiltak for å redusere miljøavtrykket
	Hvordan kan samarbeidet om miljø bli bedre?

bedre. En intervjuguide med disse temaene ble delt i forkant av intervjuene for å gi deltakerne mulighet til å forberede seg. Intervjuguiden har ikke vært bindende. Guiden har blitt brukt som et utgangspunkt for en dynamisk og dialogbasert samtale. Intervjuguiden ble forankret med oppdragsgiver.

I forkant av intervjuene med de ulike virksomhetene snakket vi også med representanter fra de sentrale partene. Disse samtalene ga innsikt i de sentrale partenes perspektiv på problemstillingene, og bidro til at intervjuene med de enkelte virksomhetene ble målrettet, og ga relevant informasjon.

Vi har i tillegg hatt dialog med Nærings- og fiskeridepartementet for å forstå hvordan eierskapsavdelingen setter forventningene for, og følger opp, klimarapportering for statlige selskaper.

Vi har brukt statistikk fra spørreundersøkelser for å belyse arbeidet med, og oppfatninger rundt, miljø og klima som en del av arbeidslivet. Dataene er hentet fra Statens Arbeidsgiverbarometer og YS Arbeidslivsbarometer. Det var også planlagt en spørreundersøkelse til arbeidstakersiden i de statlige virksomhetene, men det lot seg av praktiske årsaker ikke gjennomføre.

Vi har også hatt løpende kontakt med referansegruppen. I tillegg til oppstartsmøtet 17. november 2023, ble det holdt et statusmøte 1. februar 2024 og et statusmøte 29. februar hvor referansegruppen ble orientert om fremgang i arbeidet.

Rapporten og har blitt utarbeidet fra Oslo Economics. Vi har også fått bidrag fra Capto AS, et rådgivningsmiljø innen digital transformasjon i offentlig sektor.

1.2.5 Rapportstruktur

I rapportens kapittel 2 gir vi et overblikk over statlig sektor, og over de ulike måtene virksomhetene gir et miljøavtrykk. I det videre er rapporten strukturert utfra funnene i analysen.

Kapittel 3 analyserer de statlige virksomhetenes intensjoner. Dette inkluderer kjennskap til hovedavtalens bestemmelser om klima og miljø, og deres motivasjon for å bruke partssamarbeidet til dette.

Kapittel 4 analyserer medvirkningen i det lokale partssamarbeidet, og beslutningsgrunnlaget som ligger til grunn for prosessene. Vi analyserer informasjonen de lokale partene har hatt om virksomhetens miljøavtrykk og kompetansen de har hatt til å vurdere ulike miljøtiltak.

Kapittel 5 ser på hvilke konkrete handlinger klima- og miljøarbeidet i virksomhetene har ført til.

Kapittel 6 drøfter overordnet status. Vi peker på suksessfaktorer for virksomheter som har hatt gode erfaringer, og peker på barrierer for å lykkes for de med mindre gode erfaringer. Vi diskuterer og anbefaler tiltak som de lokale partene kan gjennomføre for å komme i gang med klima- og miljøarbeidet, samt tiltak som andre kan iverksette for å understøtte de lokale partenes klima- og miljøarbeid.

2. Statlige virksomheters klima- og miljøavtrykk

Statlig sektor er en betydelig del av norsk økonomi og arbeidsliv. Statlige virksomheter påvirker klima og miljø på ulike måter. For det første fører selve samfunnsoppdraget som den enkelte virksomhet har, og kjernevirksomheten som den utfører, til et klima- og miljøavtrykk. Virksomhetenes daglige drift og de ansattes arbeidsforhold har også et klima- og miljøavtrykk.

2.1 Statlige virksomheter

Det er rundt 200 virksomheter i det statlige tariffområdet. Disse er spredt over hele landet, har ulike størrelser og ulike samfunnsoppdrag. De statlige virksomhetene består av ulike typer forvaltningsorganer, som i hovedsak instrueres av et overordnet departement. I tillegg til departementene består staten blant annet av direktorater og tilsyn, offentlige universiteter og høyskoler, etater, statsforvaltere, og domstolene. De statlige virksomhetene er svært heterogene, og har ulik påvirkning på miljøet og ulike forutsetninger for å jobbe med å redusere sitt miljøavtrykk.

De statlige virksomhetene hadde i overkant av 176 000 ansatte i 2022 ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB tabell 12625). De tre største virksomhetene, målt i antall arbeidsplasser, er Politi-

og lensmannsetaten, Forsvaret og NAV (Figur 2-1), deretter følger NTNU og Universitetet i Oslo. Den største sektoren er universitets- og høyskolesektoren, som sysselsetter nesten 30 prosent av de ansatte i statlig tariffområde (Figur 2-2).

De statsansatte er høyt utdannede. I 2022 hadde 74 prosent høyere utdanning (SSB tabell 12626). Dette er høyere enn i andre sektorer. Andelen ansatte med høyere utdanning er stigende, men det er også det generelle utdanningsnivået i Norge.

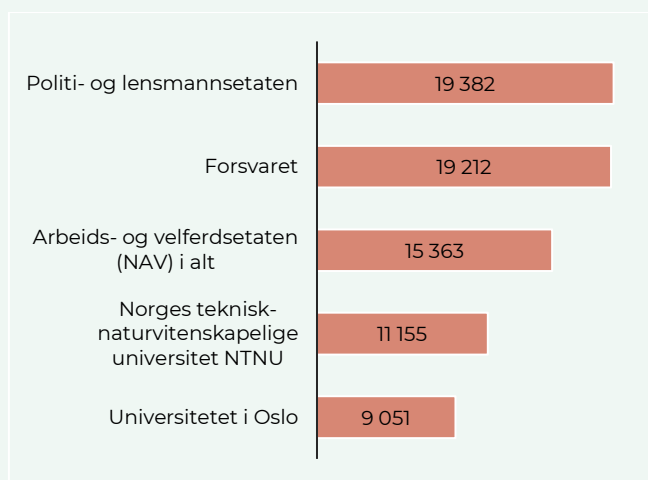
2.2 Påvirkning knyttet til samfunnsoppdraget

Flere statlige virksomheter har et samfunnsoppdrag som i stor grad dreier seg om å fremme klima og miljø, for eksempel Miljødirektoratet og Norad. Disse vil naturlig ha en annen påvirkning på klimaet og miljøet gjennom utførelse av samfunnsoppdraget enn andre virksomheter med et samfunnsoppdrag som har en mer nøytral eller negativ påvirkning. Det er likevel noen fellestrekk for hvordan ulike virksomheter påvirker klima og miljø: offentlige anskaffelser, arealbruk, lokalisering og digitalisering og teknologi.

2.2.1 Offentlige anskaffelser

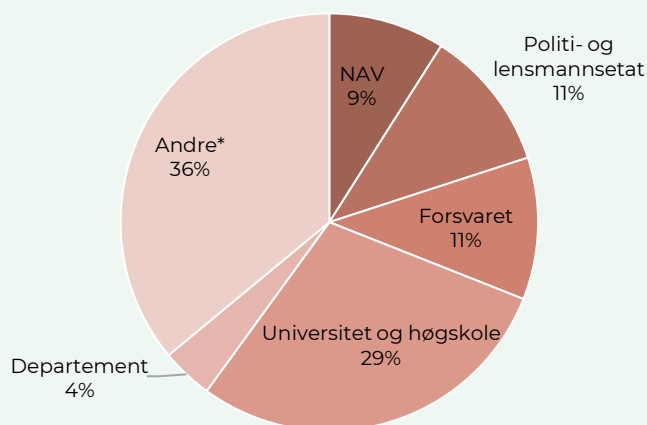
Offentlig sektor er landets største innkjøper av varer og tjenester. Derfor er offentlige anskaffelser ofte en av de store postene i statlige virksomheters klima- og miljøavtrykk. Grieg et al. (2023) viser at offentlige anskaffelser har et klimafotavtrykk på rundt 10,3

Figur 2-1: De fem største statlige arbeidsgivere målt etter antall arbeidsforhold (2022)



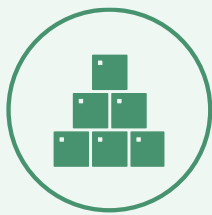
Kilde: SSB-tabell 12625. Antall arbeidsforhold.

Figur 2-2: Fordeling av sysselsatte i statlig tariffområde

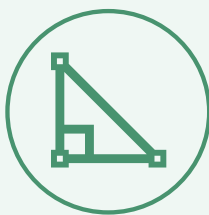


Kilde: Rambøll (2022). *Andre inkluderer bl.a. barnevernstjenestene, tilsynsmyndighetene, domstolene og direktoratene.

Figur 2-3: Påvirkning knyttet til samfunnsoppdraget



Offentlige
anskaffelser



Arealbruk



Digitalisering og
teknologi

millioner tonn CO₂-ekvivalenter. Offentlige anskaffelser fra bygg- og anleggsnæringen bidrar til de største globale utslippene, etterfulgt av innkjøp fra landtransport, medisin, kjemi og drivstoff, og mineralske produkter. Fotavtrykket er relativt jevnt fordelt utover resten av næringene. 42 prosent av utslippene finner sted i Norge og 58 prosent i utlandet. Kun 20 prosent av utslippene forekommer i forbindelse med produksjonen av de endelige varene og tjenestene som det offentlige kjøper. Den resterende utslippsandelen ligger lenger ute i verdikjeden, da særlig i Europa og resten av verden. Innad i offentlig sektor, er staten den største innkjøperen og har derfor også de største utslippene, på rundt 6 millioner tonn CO₂-ekvivalenter i 2021 (Grieg, et al., 2023).

Av de statlige virksomhetene vi har snakket med, er Statens vegvesen en betydelig aktør innen offentlige anskaffelser. Hvert år kjøper Statens vegvesen varer og tjenester for ca. 40 milliarder kroner (Statens vegvesen, u.d.). Omtrent 80 prosent av de totale utslippene til Statens vegvesen knytter seg til indirekte utslipp. Altså utslipp som er indirekte knyttet til virksomhetens aktivitet, men som foregår utenfor deres kontroll. Dette er fortsatt utslipp virksomhetene kan påvirke. Det anslås videre at minst 70 prosent av de indirekte utslippene til Statens vegvesen forekommer i Norge (Bruvoll, et al., 2022).

Offentlige anskaffelser utgjør også en stor del av klimaavtrykket til Forsvaret. I forsvarssektoren som helhet er den største klimapåvirkningen indirekte. Denne påvirkningen forekommer gjennom produksjon og leveranser av varer og tjenester som sektoren anskaffer og bruker (Forsvaret, 2023).

Statlige virksomheter må forholde seg til statens innkjøpssetter, som inngår og forvalter felles avtaler for statlige virksomheter. Den enkelte virksomhet vil være underlagt avtaler de må følge opp. Selv om statens innkjøpssetter stiller store krav til bærekraft i fellesavtalene, vil det for den enkelte virksomhet være begrensninger rundt hvorvidt de kan innføre unike klima- og miljøtiltak som er tilpasset virksomhetens anskaffelser. Avtrykket tilknyttet offentlige

anskaffelser må vurderes i lys av denne begrensningen.

2.2.2 Arealbruk

Arealbruk i utbygging utgjør en annen betydelig kilde til både klima- og miljøpåvirkning i statlig sektor. Mye av årsaken til klimagassutslipp og ødeleggelse av natur dreier seg om bruk av arealer (Bade, et al., 2021). Arealbruksendringer påvirker hvor mye karbon som lagres på et gitt areal og i jorden (Miljødirektoratet, 2021). I tillegg vil mulighetene for fremtidig CO₂-opptak som regel reduseres ved arealendringer. Utbygging er den formen for inngrep som gir størst karbontap, men utslippene vil variere også innenfor denne kategorien, avhengig av hva som bygges og hvordan det gjøres (Miljødirektoratet, 2021).

Klimaavtrykket fra arealbeslag påvirkes av hva slags type areal som beslaglegges. Et gitt areal kan bidra til opptak og utslipp av klimagasser, og ulike arealer har ulik evne til å ta opp klimagasser. Dermed vil en kvadratmeters arealbeslag ha ulik klimapåvirkning avhengig av hvilken type areal det er. For eksempel er skog og myr blant de mest karbonrike arealene; nedbygging av disse medfører store klimagassutslipp per arealenhet (Miljødirektoratet, 2021). Klimaeffekten er størst ved nedbygging av myr og skog på organisk jord.

I tillegg til klimapåvirkningen, har arealbruk og -endring også en miljøpåvirkning. Miljøpåvirkning kan forekomme i form av blant annet tap av biologisk mangfold, forurensning av vann og jord, jorderosjon, og lys- og støyforurensning.

Statlige virksomheter bruker og forvalter store arealer, og har følgelig et betydelig klima- og miljøavtrykk assosiert med dette. Arealbruken til virksomhetene kan være til for eksempel kontorbygg med tilhørende parkeringsplasser og infrastruktur. Også annen infrastruktur som bygges ut og disponeres av statlige virksomheter, som kraftlinjer og veier, påvirker arealbruken.

Ulike statlige virksomheter vil ha ulik grad av påvirkning, spesielt når det kommer til utførelse av samfunnsoppdraget. Statens vegvesen, for eksempel,

beslaglegger store areal gjennom utbygging av veier og tunneler, mens store utdanningsinstitusjoner som NTNU trenger arealer for forsknings- og undervisningsformål, som skal kunne benyttes av et stort antall forskere, studenter og øvrige ansatte. Mer kontorbaserte virksomheter, som Norad og Miljødirektoratet, vil gjerne ha et mindre arealbruk.

2.2.3 Digitalisering og teknologi

All tjenesteproduksjon vil påvirke klima og miljø, men i varierende grad. Ønsket om mer effektiv og/eller klima- og miljøvennlig drift bringer ofte frem digitaliseringstiltak og bruk av nye teknologiske løsninger. For en rekke virksomheter er digitalisering et svært effektivt tiltak for å redusere klima- og miljøavtrykket. Dette gjelder både private og statlige. For eksempel har både private banker og statlige virksomheter som Husbanken, Skatteetaten og Lånekassen redusert sitt avtrykk gjennom digitalisering av de daglige tjenestene de tilbyr. Bruk av klima- og miljøvennlige teknologiske løsninger, som Postens elektrifisering av bilparken, er også tiltak for å redusere avtrykket.

Digitalisering og innføring av nye, mer klima- og miljøvennlige teknologiske løsninger er ikke alltid et alternativ. Dette gjelder ofte statlige virksomheter med et beredskapsmandat eller andre samfunnskritiske funksjoner. For eksempel er det begrensninger ved graden av digitalisering som kan gjennomføres i lostjenesten til Kystverket, beredskapen til Politiet eller infrastrukturbyggingen til Statens vegvesen. Disse virksomhetene vil ha en klima- og miljøpåvirkning som digitale og teknologiske løsninger ikke alltid vil kunne imøtekomme. Når de ikke kan endre måten tjenestene tilbys på, kan det være et alternativ å endre teknologi, gjennom for eksempel elektrifisering eller bruk av hydrogen, men virksomhetene vil fortsatt være der og vil, i kraft av dette, ha et klima- og miljøavtrykk som en uunngåelig konsekvens av sitt samfunnsoppdrag. Videre vil det kunne være store klima- og miljøavtrykk assosiert med digitalisering og teknologi, enten i selve innføringen eller over levetiden av tiltaket. For eksempel er ikke klimaavtrykket ved omfattende, kraftkrevende digitaliseringsløsninger, som bruk av kunstig intelligens, forstått fullt ut.

2.2.4 Annet

Det er også kanaler for påvirkning som er helt særegne til ulike aktørers samfunnsoppdrag. Dette gjelder blant annet bruk av skyts og sonarer i Forsvaret. Det er en uunngåelig konsekvens av Forsvarets øvelser at skyting, overvåkning og bruk av annet utstyr påvirker klima og miljø.

2.3 Påvirkning knyttet til de ansattes arbeidsforhold

Statlige virksomheter har også en klima- og miljøpåvirkning som ikke dreier seg om kjernevirksomheten som sådan, men om de daglige arbeidsforholdene og de forholdene som støtter opp under utøvelsen av samfunnsoppdraget.

2.3.1 Reiser

Alle virksomhetene vi har snakket med har fremhevet reising som en av de store utslippspostene. Statlige virksomheter ansetter mange mennesker og forvalter institusjoner som i stor grad brukes av samfunnet som helhet. Virksomhetene har dermed betydelig påvirkningskraft på både miljø og klima gjennom de valgene som aktiv tas rundt plassering av bygninger som kontorer og institusjoner, og hvorvidt det blir lange reiseveier og klima- og miljøvennlige reisealternativer.

Tjenestereiser er en del av arbeidshverdagen hos alle virksomhetene vi har snakket med, men omfang av reiser varierer bredt. Her har både antallet reiser, lengden på reisen og valg av transportmetode stor betydning for grad av klimapåvirkning. Forskningsbaserte virksomheter har gjerne reising som en nødvendig del av seminarer og andre fora for kunnskapsutveksling. Virksomheter med mer operative oppgaver har ofte tjenestereiser i forbindelse med befaring, feltarbeid eller annet fysisk arbeid som ikke kan gjøres digitalt. Andre virksomheter kan ha kontorer spredt utover ulike byer og nødvendige tjenestereiser mellom disse. Flere virksomheter nevner at de prøver å minimere bruken av fly der det er mulig, da dette ofte er transportmetoden med det høyeste klimaavtrykket.

Det ble også fremhevet at reiser med fly ofte regnes som aktiv arbeidstid mens andre transportformer ikke gjør det. Dette kan være en barriere for valg av mer klimavennlig transport og kan dermed bidra til et større klimaavtrykk.

Det er også utfordringer knyttet til manglende infrastruktur og lite hensiktsmessig bruk av mer klimavennlige reisemetoder grunnet økt tidsbruk. Her vil statlige virksomheters lokalisering ha betydning for klimaavtrykket. Statlige virksomheter med manglende tilknytning til klimavennlige transportmetoder vil kunne ha en større klimapåvirkning enn de virksomhetene som har en plassering som muliggjør klimavennlig transport. Klimavennlig lokalisering handler om å få til kompakt

Figur 2-4: Påvirkning knyttet til de ansattes arbeidsforhold



Reiser



Avfallssortering,
materialbruk og
gjenbruk



Byggenes
energibruk



Kantinemat

utbygging og satse på knutepunkter og utbygging langs kollektivakser (Miljødirektoratet, 2023). For at klimavennlig transport skal bli et foretrukket transportalternativ er dette viktige forutsetninger. Dette gjelder for reising både i jobb og til og fra arbeidsplassen, men også for privatpersoner. For eksempel vil plasseringen av et fengsel eller en domstol ha betydning for hvor langt også besøkende vil måtte reise. Plassering har derfor påvirkning på miljø og klima i lang tid fremover. Likevel er plassering ikke alltid opp til den enkelte virksomhet, da det ofte er politisk bestemt. Det kan for eksempel være distriktpolitiske målsetninger som underbygger mindre sentrale plasseringer. Disse politiske målsetningene og beslutningene kan følgelig begrense den enkelte virksomhets muligheter til å redusere klima- og miljøavtrykket på dette området.

Virksomheter som tilrettelegger for bruk av sykkel, enten i form av trygge oppbevaringsmuligheter for sykkelen, eller ved å finansielt støtte, eller på andre måter tilrettelegge for sykkelservice, vil ha et mindre klimaavtrykk dersom dette fører til at de ansatte sykler til jobb heller enn å kjøre bil. Dette vil også kunne gjøre det mulig å redusere arealene for bilparkering. Ved å fjerne parkeringsarealer kan klimapåvirkning reduseres gjennom mindre/ingen bilbruk til og fra jobb, mens miljøpåvirkningen også reduseres ved at arbeidsplassen bruker mindre areal.

2.3.2 Avfallssortering, materialbruk og gjenbruk

Avfall er en annen kilde til klima- og miljøpåvirkning for alle de statlige virksomhetene. Dette er igjen noe som varierer mellom virksomhetene da noen har større mengder og mer skadelige former for avfall enn andre avhengig av kjernevirksomheten. Mens mer

operative virksomheter har for eksempel jobbtøy, maskiner eller annet miljøskadelig materiell, kan de mer kontorbaserte virksomhetene ha avfall fra kantine eller annet teknisk utstyr. Uavhengig av mengde og type avfall er avfallssortering et viktig element for å redusere virksomhetens klima- og miljøpåvirkning.

Blant alle virksomhetene har forbruk av teknisk utstyr som datamaskiner og mobiler, og materialbruk gjennom blant annet printing, en klima- og miljøpåvirkning. For å redusere miljøpåvirkningen har flere virksomheter satt strengere krav til levetid og brukstid før utskiftning av datamaskin og mobil. Noen har også innført printerkort for å redusere unødvendige utskrifter og dermed redusere materialbruken.

2.3.3 Byggenes energibruk

Energibruken knyttet til byggene som de statlige virksomhetene eier, leier eller forvalter er en annen kilde til klima- og miljøavtrykk. Daglig energibruk kan inkludere belysning, oppvarming og annen teknologi som servere og datamaskiner.

Da byggene til de fleste statlige virksomheter ofte er bygget, eid og/eller forvaltet av Statsbygg, er det begrenset grad av påvirkning som kan ytes gjennom partssamarbeidet i den enkelte statlige virksomhet.

2.3.4 Kantinemat

Flere virksomheter peker også på maten som serveres i kantinen. For å redusere avtrykket på dette området har flere virksomheter innført kjøttfrie alternativer, som ofte har lavere klimagassutslipp, og jobber mot å redusere matsvinn.

3. Intensjoner om miljø- og klimaarbeid blant de lokale partene

Virksomhetene har intensjoner om å bruke partssamarbeidet for å redusere eget miljøavtrykk. For det første kjenner de til at klima og miljø er viktig å jobbe med i virksomheten, selv om de ikke kjenner de sentrale føringene på området. For det andre er de motivert til å jobbe med klima og miljø. Motivasjonen blant de ansatte betyr mye for de tillitsvalgtes engasjement og ledes handlingsrom. Våre informanter anser også partssamarbeidet som egnet for å sikre eierskap blant de ansatte. Klima- og miljøspørsmål er imidlertid bare en av mange viktige saker i det lokale partssamarbeidet. Det er derfor ingen automatikk i at gode intensjoner blir til handling.

3.1 Virksomhetene er opptatt av klima og miljø

3.1.1 Høy kjennskap til at klima- og miljøarbeid er viktig

I virksomhetene vi har snakket med er både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden opptatt av klima og miljø. Det er en utbredt oppfatning om at dette er viktig. Blant annet trekker flere frem Norges mål om å redusere utslippene med 50 prosent innen 2030, og at deres virksomhet må bidra til dette. Det varierer likevel hvordan man ser på virksomhetens rolle i dette arbeidet.

At noen statlige virksomheter har et særlig høyt fokus på klima og miljø kan handle om at de har et samfunnsoppdrag som er nært knyttet til Norge sitt arbeid med å bli et grønnere samfunn. Miljødirektoratet er et godt eksempel på dette. Miljødirektoratet skal bidra til oppnåelse av de nasjonale miljømålene gjennom å sikre et godt kunnskapsgrunnlag, sette Stortinget og Regjeringen sin virkemiddelpolitikk ut i livet, og gi underlag for politikktutvikling (Miljødirektoratet, 2021).

Det er likevel ikke slik blant casevirksomhetene at det kun er de med et grønnere samfunnsoppdrag som er opptatt av klima og miljø, også andre virksomheter har høye ambisjoner. Kanskje da særlig virksomheter på den andre siden av skalaen, som har et betydelig miljøavtrykk, ser at de må gjøre noe for å tilpasse seg en endret verden, og jobber aktivt med dette. Fra intervjuene opplever vi at dette i stor grad handler om at man erkjenner at dette er viktig, heller enn at dette er noe som er pålagt ovenfra.

3.1.2 Lavere kjennskap til sentrale føringer

Både hovedavtalen og hovedtariffavtalene i staten anfører at bærekraft og klima skal være en del av partssamarbeidet i den enkelte virksomhet. I intervjuene med casevirksomhetene kommer det frem at både ledere og tillitsvalgte er lite oppmerksomme på det som står i hovedavtalen. Både arbeidsgiversiden og tillitsvalgte virker å ha lav bevissthet knyttet til protokolltilførselen i hovedtariffavtalene.

I tillegg er det andre sentrale føringer som pålegger statlige virksomheter å jobbe aktivt med klima og miljø, blant annet en av årets fellesføringer. Det stilles likevel få eksplisitte krav til virksomhetene, for eksempel heter det i fellesføringen at statlige virksomheter skal jobbe med sitt miljøavtrykk, uten at det er konkretisert nærmere.³ Det er heller ikke krav til utslippskutt i fellesføringen, utover at virksomhetene skal bidra til at Norge når sine klimamål.

At klima og miljø inngår partssamarbeidet ser i større grad ut til å skyldes enten at tiltak ledelsen vil utføre griper inn i de ansatte arbeidshverdag og at tillitsvalgte, i henhold til medbestemmelsen, blir koblet på. Eller, så ser det ut til å være et resultat av at de ansatte er opptatt av klima og miljø slik at de tillitsvalgte tar det med seg inn i møter med representanter for ledelsen. Vårt inntrykk er at de lokale partene ikke opplever at de er styrt av føringer fra de sentrale partene på dette området. De stedene der klima og miljø diskuteres skyldes det at minst én av partene har uttrykt et ønske eller behov om dette. Lederes og arbeidsgiversidens engasjement for saken påvirkes av føringer og krav fra departementet i styringen av virksomheten. Tillitsvalgtes engasjement påvirkes av engasjementet blant de ansatte som de representerer.

³ Dette konkretiseres riktignok i et rundskriv som følger opp fellesføringen. Rundskrivet ble distribuert samtidig som denne rapporten ble ferdigstilt.

3.2 Motivasjon for å jobbe med klima og miljø

3.2.1 Når ansatte er opptatt av klima og miljø får dette større oppmerksomhet i partssamarbeidet

Vi finner at de ansattes motivasjon har mer å si for om klima og miljø er en del av partssamarbeidet enn det hovedavtalen eller protokolltilførselen har. Motivasjonen til de ansatte varierer mellom virksomhetene. I noen virksomheter er det ansatte med høyt miljøengasjement som driver arbeidet. Samtidig er det virksomheter som må jobbe med sitt miljøavtrykk, enten som en del av samfunnsoppdraget, eller fordi de har betydelige utslipp knyttet til sin virksomhet og må kutte i disse for å omstille seg for en ny fremtid.

Flere av virksomhetene vi har snakket med har store ambisjoner for sitt klima- og miljøarbeid. Dette er både virksomheter som har et grønt samfunnsoppdrag, og virksomheter som ikke har det. En av virksomhetene vi snakket med hadde for eksempel som ambisjon at virksomheten skal være best blant de statlige virksomhetene.

I de casevirksomhetene der vi ser mest arbeid for å redusere eget miljøavtrykk er de ansatte svært opptatt av klima og miljø. De ansatte har et sterkt indre driv for å jobbe med dette, og er pådrivere for arbeidet. I disse virksomhetene får også klima og miljø en større plass i partssamarbeidet. Dette er i hovedsak noe vi ser i virksomheter med et grønnere samfunnsoppdrag. En mulig forklaring er at virksomheter med et grønnere samfunnsoppdrag tiltrekker seg ansatte som er mer miljøbevisste, herunder også miljøbevisste ledere. Fordi de ansatte er opptatt av klima og miljø, blir dette noe de tillitsvalgte tar med inn i partssamarbeidet og gir det mer plass der enn i andre virksomheter. Dette er på mange måter naturlig, da de tillitsvalgte er de ansatte sitt talerør mot ledelsen, og skal fremme de sakene de ansatte er opptatt av. Det er også virksomheter som jobber godt med klima og miljø, uten at det er en del av partssamarbeidet. I disse virksomhetene er arbeidet drevet av ledelsen, og de ansatte har ikke ønsket å bli koblet på det arbeidet gjennom sine tillitsvalgte.

3.2.2 De ansattes engasjement påvirker muligheten til å gjennomføre inngripende tiltak

Ansattes motivasjon og engasjement for miljø bidrar også til lavere konflikt rundt tiltak som gjør at ansatte «mister» goder. De ansatte er altså villige til å ofre noen av sine fordeler for å bidra til å redusere virksomhetens miljøavtrykk. Det er likevel en forventning om at virksomheten må tilrettelegge for at de ansatte skal kunne ta grønne valg i hverdagen. For

eksempel gjennom å tilby sykkelparkering og garderobes. I tillegg til tilrettelegging for grønne valg må det også være aksept fra ledere om at det for eksempel er greit å bruke mer tid på å reise med tog fremfor fly.

Det er også vesentlig hva slags goder det er snakk om å miste, og i noen tilfeller kan det være behov for en form for kompensasjon når man tar bort goder – selv med engasjerte ansatte. Der de ansatte er mindre engasjerte kan en form for kompensasjon være enda viktigere. En mulighet her er også at de ansatte selv får ta et aktivt valg, for eksempel mellom å reise med fly, eller å reise med tog og få en fordel, som dekket frokost ved ankomst med nattog.

I casevirksomhetene finnes det eksempler på at de ansatte stiller krav til lederne. For eksempel knyttet til ledernes reiser. En leder opplevde at vedkommende burde vært mer fysisk til stede på virksomhetens ulike lokasjoner, mens de ansatte ikke ønsket at leder skulle reise for dette, og heller vil ha digitale møter. Samtidig stilte de tillitsvalgte krav om at lønnsforhandlinger skulle gjennomføres fysisk, selv om ledere foreslo at noen møter kunne tas digitalt. Ledere og tillitsvalgte kan altså ha ulike oppfatninger om hva som er nødvendige reiser.

En av virksomhetene som har jobbet mye med klima og miljø i partssamarbeidet, og fått iverksatt mange tiltak, understreker at selv om de har samarbeidet godt om dette, så har de vært avhengige av at enkelte ansatte har vært pådrivere for arbeidet, og lagt ned mye innsats for å få det til. Dette gjelder personer både i ledelsen og blant de øvrige ansatte.

Om det er de ansatte eller ledelsen som er pådriver for arbeidet med klima og miljø får stor påvirkning på hvordan prosessen for dette er i partssamarbeidet. Når det er de ansatte som i stor grad driver miljøarbeidet blir det enklere å innføre tiltak som kan være inngripende i de ansattes arbeidshverdag. Samtidig kan det være utfordrende for ledere, fordi de også må ivareta andre hensyn, og kanskje håndtere forskjeller i de ansattes engasjement.

Vi har også sett eksempler på at det er ledelsen som er den drivende faktoren for miljøarbeidet. Dette kan møte motstand fra de ansatte ved inngripende tiltak, men vi har ikke sett tydelige eksempler på slik motstand. De ansatte forholder seg mer passive, og de tillitsvalgte bruker sin tid på andre saker. Casevirksomhetene som har ledelsen som drivende faktor ser i mindre grad ut til å ha iverksatt tiltak som i stor grad griper inn i de ansattes arbeidshverdag.

Det er viktig å presisere at de ansattes engasjement ikke er et statisk bilde. En leder i en virksomhet som i dag ikke hadde iverksatt store tiltak knyttet til klima og miljø opplever at de ansatte egentlig er svært

engasjerte, og forventet økt trykk fra disse på innføring av mer klima- og miljøvennlige løsninger i tiden fremover.

3.3 Intensjoner om å benytte partssamarbeidet i miljøarbeidet

3.3.1 Partssamarbeidet anses som en god arena for å jobbe med klima og miljø

I samtlige intervjuer er både representanter for arbeidsgiversiden og representanter for arbeidstakersiden enige i at partssamarbeidet er en god arena for å jobbe med å redusere virksomhetens miljøavtrykk. De tillitsvalgte vektlegger at tiltak som griper inn i de ansattes hverdag må være en del av partssamarbeidet, og at partssamarbeidet derfor er en naturlig arena for å jobbe med klima og miljø.

Representanter for ledelsen er også enig i at partssamarbeidet er en naturlig arena for å jobbe med klima og miljø, men anser dette i større grad som et supplement til arbeidet som gjøres i ledelsen. En leder trekker frem at partssamarbeidet er en medbestemmelsesarena, men at det ikke er der arbeidet med å redusere miljøavtrykket primært skal

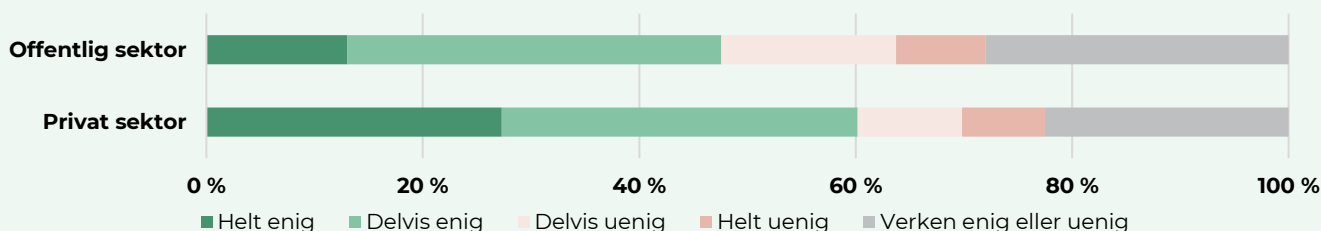
skje. En annen mener det er nødvendig, men ikke tilstrekkelig. De ser altså i mindre grad på partssamarbeid som en forutsetning for å redusere virksomhetens miljøavtrykk, men som en arena for involvering.

At involvering av de ansatte gjennom partssamarbeidet er viktig skyldes flere årsaker. Det som gjentas flest ganger i intervjuene i casevirksomhetene er tanken om at tiltak blir bedre når det er bred oppslutning rundt dem, spesielt dersom de oppleves inngripende. At de ansatte er involvert bidrar til ansvarliggjøring, eierskap og lojalitet ovenfor tiltak som iverksettes. Det kan også gjøre at de ansatte i større grad ser viktigheten av tiltakene. Videre kan de ansatte ha god oversikt over hvor i det daglige arbeidet det er mulig å gjøre tiltak. De som er i «felten» vet best hvordan de kan spare miljøet i sin arbeidshverdag. Dette bør løftes oppover for å inngå i et beslutningsgrunnlag.

3.3.2 Ansattes mulighet til medbestemmelse er relevant – også det som foregår utenfor partssamarbeidet

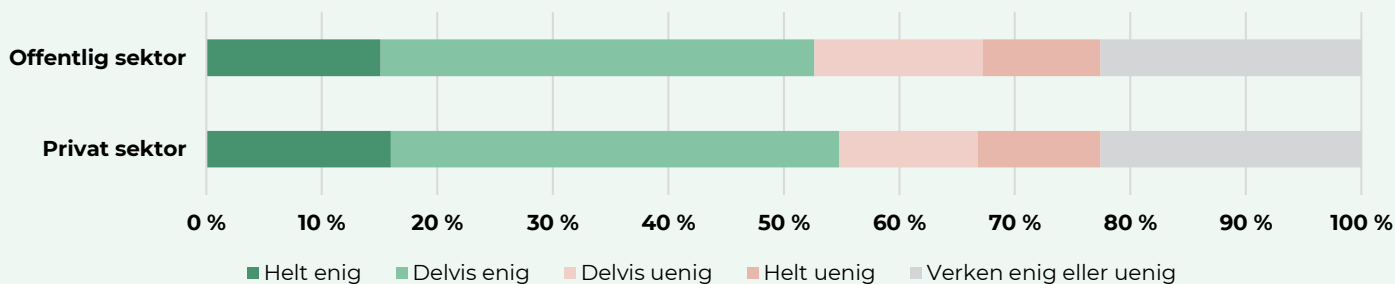
Resultatene i YS Arbeidslivsbarometer viser at 48 prosent av arbeidstakerne er helt eller delvis enige i at deres arbeidsgiver jobber aktivt med å innføre

Figur 3-1: Min arbeidsgiver jobber aktivt med å innføre klimatiltak



Kilde: YS Arbeidslivsbarometer 2023. Privat sektor N=1 399, offentlig sektor N=929.

Figur 3-2: Jeg kan som ansatt bidra til at min virksomhet reduserer sitt klimaavtrykk



Kilde: YS Arbeidslivsbarometer 2023. Privat sektor N=2 784, offentlig sektor N=1 983.

Forklaring: YS Arbeidslivsbarometer gjennomføres årlig, og gir innsikt i utviklingen av det norske arbeidslivet (Ingelsrud, et al., 2023). Barometeret er en undersøkelse som gjennomføres blant norske arbeidstakere som er 18 år eller eldre. Barometeret for 2023 inneholdt blant annet spørsmål om klimatiltak. I 2023 hadde undersøkelsen 3 147 respondenter

klimatiltak (Ingelsrud, et al., 2023). Som vist i Figur 3-1 er det imidlertid en høyere andel ansatte i privat sektor, sammenliknet med offentlig sektor, som mener dette. Forklaringsfaktorer kan være at private arbeidsgivere gjør mer for klima og miljø enn det offentlige arbeidsgivere gjør. Eller så kan det hende at private aktører kommuniserer bedre hva de gjør på klima- og miljøområdet enn det offentlige arbeidsgivere gjør. Et forbehold er at blant de offentlig ansatte kjenner vi ikke til hvem som er ansatt i kommunen, og hvem som er ansatt i staten. Kommuneansattes syn kan derfor prege det totale bildet, og vi er varsomme med å tolke resultatene.

Samtidig er det en tilnærmet like stor andel ansatte i privat og offentlig sektor som mener at de kan bidra til å redusere sin virksomhets miljøavtrykk, som vist i Figur 3-2. Dette kan tyde på at graden av medvirkning ved innføring av klima- og miljøtiltak er om lag like god i privat og offentlig sektor.

3.3.3 Andre saker enn klima og miljø prioriteres i det lokale partssamarbeidet

Utvalget av casevirksomheter kan prege vårt inntrykk av klima- og miljøarbeidet hos de lokale partene i staten. Vi har derfor sett hen til andre datakilder som forsøker å belyse lokalt partssamarbeid. I Medbestemmelsesbarometeret 2022 ble det stilt spørsmål om «Hvor viktig synes du det er at de tillitsvalgte jobber med følgende saker?».⁴ Det var tolv ulike saker, hvor virksomhetens miljøavtrykk var en av dem. Blant de ansatte i alle sektorer svarte 21 prosent at det var svært viktig for dem at tillitsvalgte jobbet med virksomhetens miljøavtrykk (Dahl & Hagen, 2023). Dette gjorde klimaavtrykk til den tredje *minst* viktige saken tillitsvalgte skal jobbe med ifølge de ansatte. Det er derimot en høyere andel av de som er ansatt i statlig sektor som mener at dette er svært viktig, 29 prosent (Dahl & Hagen, 2023). Likevel er virksomhetens klimaavtrykk rangert som den andre minst viktige saken tillitsvalgte skal jobbe med blant ansatte i staten. Det ser altså ut til at de ansatte mener at tillitsvalgte fortrinnsvis skal bruke sin tid på andre saker enn klima og miljø.

Blant tillitsvalgte kommer virksomhetens klimaavtrykk nederst blant de tolv sakene (samme spørsmål som over) (Dahl & Hagen, 2023). Merk at det her ikke skilles mellom tillitsvalgte i statlig sektor, og tillitsvalgte i andre sektorer. Tallene kan derfor se annerledes ut for statlige virksomheter. Det som er interessant er at ledere med personalansvar rangerer dette noe høyere, tredje nedenifra. Vi må tolke svarene fra ledere og tillitsvalgte litt forsiktig siden det er få respondenter (henholdsvis minimum 366 ledere med personalansvar og 359 tillitsvalgte), men det ser ut til at ledere synes det er viktigere at de tillitsvalgte er med i arbeidet for å redusere virksomhetens miljøavtrykk, enn det de tillitsvalgte selv synes.

At klima scorer så lavt i viktighetsgrad understreker et sentralt poeng: de tillitsvalgte har mange saker de skal håndtere som ansees som viktige. Samtidig har de lite tid, og mange utfører sine oppgaver som tillitsvalgte i tillegg til sine faste arbeidsoppgaver i virksomheten. De må derfor prioritere denne tiden i samsvar med ønskene til sine medlemmer.

Hverken ledere eller tillitsvalgte mener at de tillitsvalgte har stor innflytelse når det kommer til virksomhetens klimaavtrykk. Dette er saken de tillitsvalgte mener de har minst innflytelse på, og kun 16 prosent av de tillitsvalgte mener de har mye eller svært mye innflytelse her (Dahl & Hagen, 2023). 14 prosent av lederne mener at de tillitsvalgte har mye eller svært mye innflytelse på virksomhetens klimaavtrykk. Blant de ansatte i staten er virksomhetens klimaavtrykk den saken de i minst grad tror de tillitsvalgte har innflytelse på (Dahl & Hagen, 2023).

Medbestemmelsesbarometeret 2022 viser at 57 prosent av de ansatte er helt enige eller delvis enige i at de er villige til å endre arbeidsmåter i form av mindre reiser med fly og mer digitale møter (Dahl & Hagen, 2023). Derimot er kun 10 prosent helt eller delvis enige i at der er villig til å ofre lønnsøkning for å gjøre virksomheten mer klimavennlig. I svarene finner man ingen sammenheng mellom alder eller kjønn, fagforeningsmedlemmer eller ikke-medlemmer, eller vesentlige forskjeller mellom sektorer.

⁴ Forskerforbundet, Norsk Tjenestemannslag, Legeforeningen, Politiets Fellesforbund og Arbeidsforskningsinstituttet AFI gir ut en årlig rapport kalt Medbestemmelsesbarometeret. Barometeret ser blant annet på partssamarbeid, medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati i norsk arbeidsliv. Det er noe ulike tema i de ulike barometrene, og i 2022 ble det stilt spørsmål om tillitsvalgte sitt arbeid med klima og miljø. I Medbestemmelsesbarometeret 2022 er en

undersøkelse sendt ut til et representativt utvalg norske arbeidstakere mellom 18 og 67 år. 20 330 arbeidstakere mottok undersøkelsen, og 4 637 besvarte den (Dahl & Hagen, 2023). Blant disse er 3 205 vanlige ansatte, 1 037 ledere, og 395 nåværende tillitsvalgte. Cirka 10 prosent av respondentene jobber i statlige virksomheter. For nærmere beskrivelse av utvalget se Dahl og Hagen (2023).

4. Klima- og miljøarbeid i det lokale partssamarbeidet

I casevirksomhetene har man godt etablerte partssamarbeid, men det varierer hvordan man bruker samarbeidet for å jobbe med klima og miljø. I noen virksomheter brukes partssamarbeidet til orientering, i andre jobber partene aktivt med å innføre klimatiltak. En utfordring med arbeidet er at virksomhetene har lite oversikt over eget klima- og miljøavtrykk, noe som gjør det utfordrende å identifisere effektive tiltak. De lokale partene får også lite opplæring i klima og miljø, men opplever i mindre grad dette som en hindring for arbeidet.

4.1 Medvirkning: bruk av partssamarbeidet til å jobbe med klima og miljø

Casevirksomhetene bruker partssamarbeidet svært ulikt for å jobbe med virksomhetens klima- og miljøavtrykk. I noen virksomheter foregår svært mye av arbeidet med klima og miljø i partssamarbeidet, mens i andre virksomheter blir de tillitsvalgte i liten grad involvert i arbeidet. Dette bildet ser også ut til å gjelde i statlige virksomheter mer generelt. Tall fra Statens Arbeidsgiverbarometeret viser at de statlige virksomhetene har saker knyttet til klima og miljø, og de tillitsvalgte er med i en dialog om sakene, men det er bare i halvparten av virksomhetene at tillitsvalgte er med på å finne løsninger på sakene.

4.1.1 Godt etablerte partssamarbeid er et viktig utgangspunkt for arbeid med klima og miljø

En av informantene i casevirksomhetene poengterte at et godt partssamarbeid må være et utgangspunkt for å kunne jobbe med å redusere virksomhetenes miljøavtrykk. Dette er en oppfatning som støttes av de aller fleste tillitsvalgte vi har snakket med. Både tillitsvalgte og arbeidsgivere er opptatt av å ha et godt partssamarbeid, og i casevirksomhetene er det bred enighet blant både arbeidsgiversiden og

arbeidstakersiden om at man har nettopp det i deres virksomhet.

Samtidig er det naturlig at det blir noen motstridende interesser i et partssamarbeid. Flere informanter trekker frem at det er saker i partssamarbeidet som kan være utfordrende, der man har ulike syn, men at dette er naturlig og ikke oppleves som et problem. De fleste sier at dialogen rundt disse sakene er konstruktiv. En informant fra ledelsen understreket at de tillitsvalgte skal kjempe for sine medlemmer, mens arbeidsgiver skal se på virksomheten som helhet, og at det er viktig at begge parter har hverandres perspektiv i bakhodet.

Partssamarbeidet fungerer noe ulikt i de ulike casevirksomhetene. Dette er naturlig siden virksomhetene er ulike, og har egne tilpasningsavtaler der samarbeidet mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden er regulert. I alle virksomhetene er det fastsatte møtepunkter mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Noen har dette kvartalsvis, andre har hyppigere møter, for eksempel månedlig. Flere understreker også at de har ekstra møter ved behov. I noen virksomheter er tillitsvalgte representert i arbeidsmiljøutvalget. Representanter fra arbeidstakerorganisasjonene er også med i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter (IDF-møter), noen steder kalt møter i sentralt medbestemmelsesapparat (MBA-møter). Det kan også være andre navn som blir brukt for slike møter. En virksomhet sier at de etter ønske fra ledelsen har høy grad av medvirkning, med jevnlig møter, og der hovedtillitsvalgt også kan observere noen møter i ledelsen. Noen understreker at de samarbeider på de arenaene der de mener det er naturlig å samarbeide.

Gjennom intervjuene fremgår det at de tillitsvalgte i de fleste virksomhetene opplever at de kan fremme sine synspunkter og at ledelsen tar deres innspill til etterretning. Vi opplever også i intervjuene at arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden i stor grad er samstemte om hvordan partssamarbeidet fungerer.

4.1.2 Så godt som alle casevirksomhetene har drøftet klima og miljø i partssamarbeidet, men det er ulikt nivå på drøftingen

Blant de ni casevirksomhetene har alle brukt partssamarbeidet til å diskutere forhold på arbeidsplassen som handler om klima og miljø.

Når klima og miljø diskuteres i partssamarbeidet kan dette skje på svært ulike nivåer. I mange tilfeller handler det mer om orientering, der for eksempel ledelsen kommer med et forslag til ny handlingsplan for klima og miljø, også blir tillitsvalgte orientert om dette. Noen omtaler det som at klima og miljø mer indirekte er en del av partssamarbeidet. En leder trekker frem i intervju at orientering gir de tillitsvalgte lite reell innflytelse på utformingen av virksomhetens klima- og miljøpolitikk. I andre virksomheter blir de tillitsvalgte involvert på et tidligere tidspunkt og får ta del i utarbeidelse av planer og tiltak. Når tillitsvalgte er med i en prosess fra start til slutt får de større mulighet til å forankre med sine medlemmer underveis, slik at det blir bredere oppslutning rundt planer og eventuelle tiltak. Her kan også organisering av partssamarbeidet og størrelsen på virksomhetene spille inn. I små virksomheter er det lettere å vite hva som «rører» seg blant de ansatte, og dette kommer ofte fort frem til arbeidsgiver, i større virksomheter er man mer avhengige av de formelle kanalene.

4.1.3 Over halvparten av de statlige virksomhetene har behandlet saker knyttet til miljø og klima i 2023, og har stort sett involvert tillitsvalgte i arbeidet

I Statens Arbeidsgiverbarometer høsten 2023 ble det stilt spørsmål om statlige virksomheters arbeid med klima og miljø, og bruken av partssamarbeidet i dette. Resultatene viser at 66 prosent av de statlige virksomhetene hadde minst én sak i 2023 om de ansattes arbeidssituasjon som handlet om miljø og klima. Dette er vist i Figur 4-1. Eksempler på slike saker, som ble nevnt i tilknytning til spørsmålet, kan være endring reisepolicy, levetid på elektriske apparater som pc og mobil, temperatur på kontoret og lignende.

Tilsvarende spørsmål ble også stilt i 2022, og da svarte 56 prosent av virksomhetene at de hadde hatt minst én sak om dette som vist i Figur 4-2. Det vil si at det fra 2022 til 2023 har vært en 10 prosentpoengs økning i andelen virksomheter som har hatt saker om de ansattes arbeidssituasjon knyttet til klima og miljø.

Likevel var det i desember 2023, da undersøkelsen ble gjennomført, fortsatt en tredjedel av virksomhetene som ikke har drøftet saker om de ansattes arbeidssituasjon som handlet om klima og miljø i 2023. Dette kan tyde på at i vårt utvalg av casevirksomheter stort sett består av virksomheter som er i gang med dette arbeidet.

I virksomhetene som tar opp saker som berører klima og miljø, blir det tillitsvalgte i stor grad involvert. Figur 4-3 viser at hele 99 prosent av

virksomhetene sier at de tillitsvalgte har blitt involvert i minst noen relevante saker. Det varierer i hvor mange av sakene de tillitsvalgte blir involvert. I 63 prosent av virksomhetene blir tillitsvalgte stort sett involvert, mens i 36 prosent av virksomhetene blir tillitsvalgte bare noen ganger involvert.

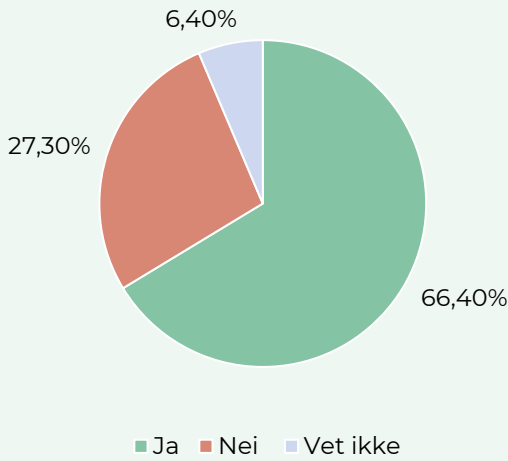
Det må også understrekes at vi ikke vet hva involvering/dialog betyr i denne sammenheng. Det kan hende at ledelsen kun har informert de tillitsvalgte om saker, eller det kan være at de tillitsvalgte har vært aktivt med på å behandle sakene og utarbeide tiltak. Figur 4-4 gir noe mer innsikt i dette. Figuren viser at partssamarbeidet i 52 prosent av virksomhetene har blitt brukt til å finne løsninger for å redusere virksomhetens miljøavtrykk. I disse virksomhetene har man altså hatt en mer utstrakt grad av involvering.

4.1.4 Virksomhetene bruker partssamarbeidet svært ulikt for å redusere klima- og miljøavtrykket

En virksomhet ser på klima og miljø som en mer indirekte del av partssamarbeidet, de har en plan for arbeidsmiljø og helse, der forhold grenser mot klima og ytre miljø. Ved utarbeidelse av denne planen har man samarbeidet med blant andre tillitsvalgte og verneombud. Tillitsvalgte i virksomheten opplever at de er blitt involvert. I en annen virksomhet har miljø begynt å bli et mer sentralt tema de senere årene. Samtidig har ikke miljø fått en stor plass i partssamarbeidet, blant annet som følge av manglende kapasitet fra arbeidsgiver sin side, ifølge tillitsvalgte. At miljø er blitt viktigere fremgår likevel tydelig fra virksomhetens overordnede strategier og dokumenter, samt at miljø er blitt mer inkorporert i ordinære styringsprosesser. Tillitsvalgte har vært involvert i noen prosesser knyttet til dette, men langt i fra alle.

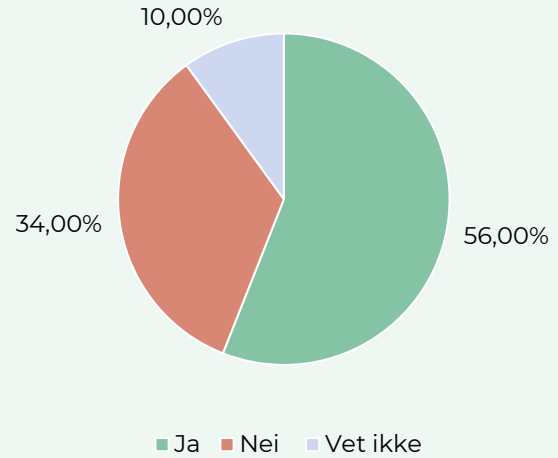
En virksomhet har hatt miljøpolitikk som et punkt på agendaen i IDF-møter hvert år. I fjor ønsket de tillitsvalgte likevel mer medarbeidermedvirkning i virksomhetens miljøarbeid. Ledelsen lyttet til dette og det ble opprettet en arbeidsgruppe med representanter fra ledelsen, tillitsvalgte og representanter for ulike fagområder i virksomheten. Arbeidsgruppen har hatt i oppgave å komme med konkrete forslag til endringer som virksomheten kan iverksette for å redusere sitt miljøavtrykk. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i virksomheten er fornøyd med arbeidsgruppen, og mener det har vært en god måte å jobbe på, som tydeligere har fått med stemmene til de ansatte.

Figur 4-1: Har virksomheten i 2023 hatt minst én sak om de ansattes arbeidssituasjon, som berører miljø og klima?



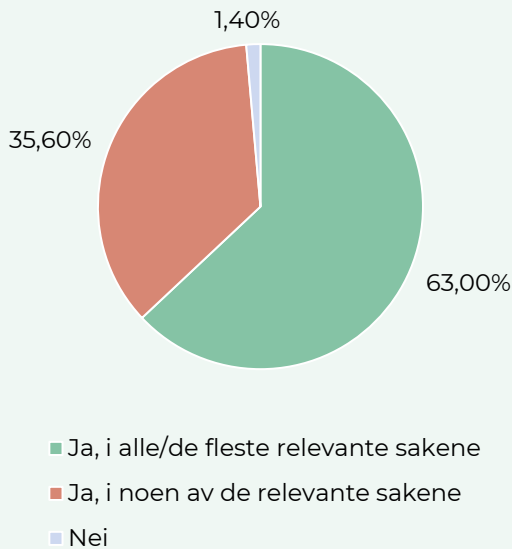
Kilde: Statens Arbeidsgiverbarometer 2023. N=110

Figur 4-2: Har virksomheten siste 12 måneder hatt minst én sak om de ansattes arbeidssituasjon, som berører miljø og klima?



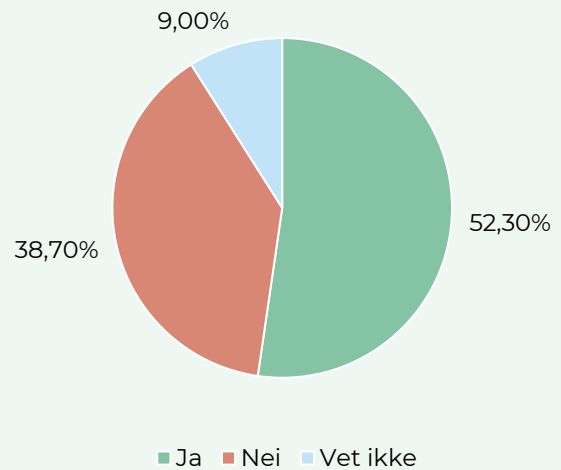
Kilde: Statens Arbeidsgiverbarometer 2022. N=117

Figur 4-3: Hadde dere dialog med de tillitsvalgte i relevante saker (dvs. saker som berørte miljø og klima)?



Kilde: Statens Arbeidsgiverbarometer 2023. N=73

Figur 4-4: Har dere brukt partssamarbeidet de siste to år for å finne løsninger for å redusere virksomhetens miljøavtrykk?



Kilde: Statens Arbeidsgiverbarometer 2023. N=111

Forklaring: Statens Arbeidsgiverbarometer er en undersøkelse administrert av Arbeidsgiverpolitisk avdeling i Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet. Undersøkelsen sendes ut til HR-ledere i de statlige virksomhetene, altså til i overkant av 160 respondenter.

En annen virksomhet har brukt partssamarbeidet aktivt for å miljøsertifisere virksomheten, og herunder også utarbeidet en miljøpolicy. Virksomheten har ligget langt fremme når det kommer til arbeid med å redusere miljøavtrykket. De mener at flere faktorer er viktig når man jobber med miljø i partssamarbeidet. Blant annet at man kan forhandle på goder, og at når man tar bort noe så kan man vurdere muligheten for å gi noe annet.

I flere virksomheter er arbeidsgiver og arbeidstaker-siden flinke til å se hverandres perspektiver. I en virksomhet der de ansatte er veldig opptatt av klima- og miljøarbeidet, og dermed har høye forventninger til ledelsen sitt arbeid med dette, påpeker likevel tillitsvalgte at ledelsen har budsjetter og oppgaver som de må forholde seg til, og som kan gjøre at de ikke alltid kan gjøre helt slik som de ansatte kunne ønsket.

I tillegg til intervjuene i casevirksomhetene ble det i tilknytning til denne kartleggingen stilt spørsmål i Statens Arbeidsgiverbarometer høsten 2023 om virksomhetene kort kunne beskrive partssamarbeidet for å redusere miljøavtrykket i virksomheten. 61 virksomheter har besvart spørsmålet. Partssamarbeidet i virksomhetene knyttet til miljø innebærer alt fra at virksomheten ikke anser det som relevant for dem eller at miljø ikke har vært tema i partssamarbeidet, til at tillitsvalgte er med i arbeidsgrupper som utformer miljøpolicyen, konkretiserer mål og utarbeider tiltak. Mellom disse ytterpunktene jobber virksomhetene på svært ulikt vis. En virksomhet har laget en ny tilpasningsavtale som beskriver hvordan partssamarbeidet skal følge opp virksomhetens miljøarbeid, en annen har felles opplæring for ansatte i FNs bærekraftsmål, mange har samarbeidet om virksomhetens reisepolicy og flere samarbeider om planer og strategier. I flere virksomheter informerer ledelsen de tillitsvalgte om arbeid som foregår, men det er ikke noe samarbeid.

4.1.5 Lite misnøye knyttet til manglende involvering, men har man alltid reell innflytelse?

Vi finner i intervjuene få eksempler at tillitsvalgte bevisst ikke har blitt involvert i virksomhetenes arbeid med å redusere miljøavtrykket. Det er likevel prosesser der de ikke har blitt involvert, enten etter eget ønske, eller at ledelsen ikke har ansett det som naturlig. Likevel mener ikke de tillitsvalgte at ledelsen har overkjørt dem på noen måte. Arbeidsgivere har stort sett gode intensjoner når det kommer til miljøtiltak som påvirker de ansatte. Det finnes likevel eksempler på tiltak som har møtt noe misnøye blant de ansatte, for eksempel innføring av utstyr eller teknologi som er mer

klimatevennlig, men som kan gjøre arbeidet noe vanskeligere for de ansatte.

En virksomhet sier at mye av medvirkningen hos dem går utenfor de formelle kanalene for medbestemmelse, altså utenom partssamarbeidet. De har en sterk tradisjon for kollegial medvirkning, blant annet gjennom personalmøter.

Noen stiller likevel spørsmål rundt hva det betyr å ha blitt involvert. Hvis tillitsvalgte kun får et ferdig forslag til orientering, har de egentlig blitt involvert? En leder understreker at tidlig påkobling er viktig, slik at de tillitsvalgte får en reell mulighet til å påvirke for eksempel utformingen av tiltak. Dette bidrar også til ansvarliggjøring og eierskap blant de ansatte. En annen leder erkjente at det nok mer var orientering, fremfor involvering de drev med når det kom til klima og miljø i partssamarbeidet.

4.2 Kompetanse om klima- og miljøtiltak

4.2.1 Lite opplæring, men det oppfattes i liten grad som et problem

Hverken tillitsvalgte eller ledere får utstrakt opplæring knyttet til klima og miljø, og deres rolle i arbeidet med å redusere virksomhetens miljøavtrykk. I intervjuene er det likevel få som etterlyser slik opplæring. Noen opplever at de uavhengig av opplæring har den kunnskapen de trenger og andre tilegner seg den kunnskapen de føler det er behov for. Flere ledere understreker også at de har personer med fagkunnskap på området i virksomheten, som de kan lene seg på ved behov.

Noen virksomheter har likevel aspekter knyttet til miljø som en del av opplæringen til nyansatte. For eksempel har en virksomhet e-læringskurs på håndtering av avfall, og en annen har gjennomgang av virksomhetens miljøpolicy som en del av opplæringen for de nyansatte.

De tillitsvalgte får opplæring i sin rolle, men ikke særskilt om rollen de kan ha i miljøarbeidet eller generell opplæring knyttet til miljø. Noen tillitsvalgte nevner at det kan ha vært tilbud om noen kurs gjennom fagforeningen, uten at noen av våre informanter har deltatt på slike. I noen fagforeninger finnes det veiledere og annet opplæringsmaterieell knyttet til temaet.

Gjennom intervjuene kommer det imidlertid ikke frem at mangelen på opplæring oppfattes som et problem. En leder poengterte likevel at man aldri kan si at man har nok kunnskap, samtidig som lederen ikke opplevde at manglende kunnskap var et problem. Selv om mer kunnskap ikke ville skadet,

er det ikke det som i dag stopper virksomhetene fra å jobbe med sitt miljøavtrykk.

Vi må likevel være forsiktige med å fastslå at det ikke er behov for opplæring, da casevirksomhetene ikke nødvendigvis er representative for alle statlige virksomheter. Medbestemmelsesbarometeret 2022 viser at 41 prosent (alle ansatte, ledere og tillitsvalgte) er helt eller delvis enige i at tillitsvalgte trenger mer kompetanse for å kunne jobbe med klimaspørsmål (Dahl & Hagen, 2023). Undersøkelsen inkluderer både privat og offentlig sektor, men kan vise at det er behov for mer opplæring også i staten.

4.3 Informasjon: Virksomhetene har lite kjennskap til eget klima- og miljøavtrykk

Det som kanskje er det svakeste punktet i virksomhetenes miljøarbeid er mangelen på kjennskap til virksomhetens faktiske miljøavtrykk. Det finnes ingen sentrale føringer om at virksomhetene skal en slik oversikt, og det er heller ingen sentrale verktøy som kan lette dette arbeidet. Manglende informasjon om eget miljøavtrykk gjør

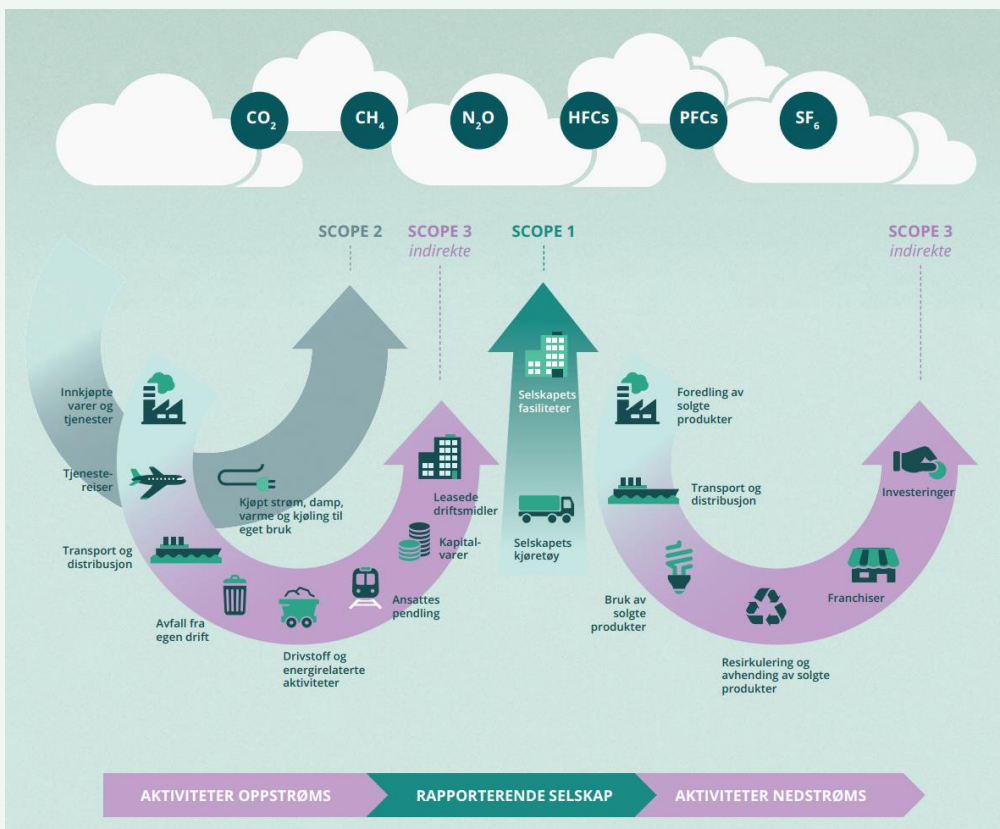
det vanskelig å evaluere effekten av tiltak, uten at dette er avgjørende for virksomhetenes arbeid med å iverksette tiltak.

4.3.1 Et par av casevirksomhetene har utviklet egne klimaregnskap, men dette er en kostbar prosess

Et par av casevirksomhetene har utviklet egne klimaregnskap, og en virksomhet har et klimaregnskap fordi en annen virksomhet har utarbeidet dette på vegne av sektoren virksomhetene tilhører. De virksomhetene som har laget egne klimaregnskap har selv mye kompetanse internt knyttet til dette, men har også knyttet til seg eksterne miljøer for å hjelpe til med utarbeidelsen. En virksomhet har handlet inn en programvare for klimaregnskap og bærekraftsrapportering. Virksomhetene trekker frem at utarbeidelsen av klimaregnskap er kostbart, og det er krevende å lage et regnskap helt fra bunn. I tillegg skal verktøyene driftes, vedlikeholdes og oppdateres.

Forsvarssektoren har i flere år hatt eget klimaregnskap, og har gjort et større arbeid for å få oversikt over egne utslipp. Forsvarets forskningsinstitutt utgir årlig rapporten «Forsvarssektorens miljø- og klimaregnskap» (Kirkhorn, et al., 2023). Regnskapet er basert på tall

Figur 4-5: Direkte og indirekte klimagassutslipp



Kilde: Nærings- og fiskeridepartementet, 2022

Scope 1, scope 2 og scope 3

I klimaregnskapet deles utslippene inn i tre hovedkategorier. Scope 1 omfatter direkte utslipp, hvor virksomheten selv eier eller kontrollerer utstyret. Dette gjelder for eksempel utslipp fra forbrenning av drivstoff i bedriftens kjøretøy eller forbrenning av fossilbasert gass for oppvarming av bygg.

Scope 2 er indirekte utslipp fra kjøpt energi. Utslippene kommer fra fire kategorier: elektrisitet, fjernvarme, fjernkjøling og damp.

Scope 3 er andre indirekte utslipp. Dette er frivillig å inkludere, men inneholder ofte de største klimagassutslippene. Utslippene i scope 3 deles inn i oppstrøms- og nedstrømsutslipp. Oppstrømsutslipp omfatter produksjon og behandling av varer og tjenester som virksomheten kjøper fra andre, for eksempel flyreiser. Nedstrømsutslipp omhandler bruk og behandling av varer og tjenester som virksomheten tilbyr andre.

Kilde: (Emisoft, u.d.)

forsvarssektoren rapporterer inn i sin miljødatabase, og data fra avtalepartnere som er knyttet til virksomhet i sektoren. Regnskapet inkluderer utslipp i scope 1, scope 2 og scope 3, samt oversikt over næringsavfall, energibruk, drivstofforbruk, ammunisjonsforbruk, vannforbruk og kjemikalieforbruk. Figur 4-5 illustrerer de ulike kategoriene. Scope 3-beregningene inkluderer utslipp knyttet til innkjøpte varer og tjenester. Disse beregningene er gjort ved hjelp av direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sitt verktøy Klimaspend.

I de fleste virksomheter har de ikke egne klimaregnskap. Dette er kanskje ikke så overraskende, ettersom det både er kostbart, det finnes ingen sentrale verktøy, og det er heller ingen krav om at virksomhetene skal utarbeidet dette. En virksomhet understreket at de ikke kunne bruke tid på å utvikle slike verktøy selv fordi det vil ta for mye oppmerksomhet fra deres hovedoppdrag. Samtidig kan slike regnskap være gode styringsverktøy i arbeidet med å redusere virksomhetens miljøavtrykk. Spesielt knyttet til hva som er effekten/gevinsten av ulike tiltak.

Noen virksomheter forventer at det kommer strengere krav om rapportering på klima fremover. De understreker at det er viktig at det finnes tilgjengelige verktøy for rapportering når slike krav kommer. Verktøyene bør også være egnet for å evaluere effekten av ulike tiltak.

4.3.2 Manglende klimaregnskap og oversikt over miljøavtrykket kan føre til uhensiktsmessige tiltak

Hvis virksomhetene har lite informasjon om eget miljøavtrykk, klarer de da å drive godt arbeid for å redusere dette? Først og fremst må det påpekes at selv om virksomhetene ikke har klimaregnskap, så kan de likevel ha god oversikt over hva som genererer miljøavtrykk i virksomheten – om enn ikke på et svært detaljert nivå. En virksomhet mente for eksempel at de på en del områder hadde den informasjonen de behøvde for å jobbe med sitt miljøavtrykk. I en annen virksomhet ble det derimot kommentert at den gjennomsnittlige lederen nok ikke hadde så god informasjon, og at dette kanskje ledet til at man ikke klarte å ta de lavhengende fruktene. En annen leder trakk frem at det var en del nybrottsarbeid, men at de har kontaktpersoner og gode dialoger som gjør at arbeidet går fint.

Blant de kontorbaserte virksomhetene er det en oppfatning om at de gjerne er reiseaktiviteten som genererer størst miljøavtrykk. Uten et klimaregnskap kan man likevel ikke vite dette sikkert. Det kan for eksempel hende at virksomhetens miljøavtrykk knyttet til areal- og energibruk er større.

De tillitsvalgte anser at det er arbeidsgivers ansvar å fremskaffe nødvendig informasjon om miljøavtrykket. Noen opplever at uten korrekt informasjon så kan de bli satt i en situasjon hvor de skal være med å prioritere mellom tiltak uten å kjenne miljøeffekten av tiltaket.

5. Strategier, tiltak og resultater av virksomhetenes miljøarbeid

Samtlige av casevirksomhetene vi intervjuet hadde strategier eller planer på miljøfeltet. Stort sett alle virksomhetene gjør tiltak som berører deres daglige drift, men det varierer hvor systematisk disse gjennomføres. Noen virksomheter har også startet arbeidet med å utvikle tiltak som påvirker lønns- og personalpolitikk gjennom opplæring, ledelse og nye karrieremuligheter. Virksomhetene gjennomfører også miljøtiltak som angår samfunnsoppdraget deres, og det er i medvirkningen til hvordan disse utformes at de ansattes påvirkning har størst effekt på virksomhetens samlede miljøavtrykk.

5.1 Virksomhetenes planer og strategier for å redusere miljøavtrykket

5.1.1 De fleste har en miljøstrategi eller omtale av klima og miljø i et strategidokument

På et eller annet nivå har alle casevirksomhetene en plan eller strategi knyttet til miljø og bærekraft, og disse omhandler ofte både forhold som angår virksomhetens daglige drift, de ansattes arbeidsforhold og samfunnsoppdraget. Dette omfatter alt fra en retningslinje for reiser til sektorgjennomgripende strategier med tilhørende tiltak og krav til miljøstyring. Andre formater er bærekraftstrategier, handlingsplaner for klima og miljø, og overordnede retningslinjer for klima og miljø. I noen virksomheter er ikke klima og miljø hensyntatt i egne strategier og planer, men er en del av andre dokumenter. Slik vi har skjønnet det er det i utgangspunktet ikke krav til at virksomhetene må ha strategier og planer for hvordan de skal redusere sitt miljøavtrykk. Noen har imidlertid fått føringer fra sitt departement om dette.

Det varierer i hvilken grad planene og strategiene følges opp med konkrete tiltak. En av virksomhetene har laget en plan som inneholder

tiltak de selv kan gjennomføre, og tiltak som de kan iverksette i samarbeid med huseier. De fleste av virksomhetene som har laget større planer eller strategier har delt inn disse i ulike satsningsområder, for eksempel reise og transport, areal- og energibruk, avfall og sirkulærøkonomi, og klimatilpasning. Et par virksomheter nevner at det er viktig at planer lages på et realistisk ambisjonsnivå, så kan man heller øke ambisjonen etter hvert. En virksomhet hadde for eksempel satt seg et mål om kutt i CO₂ knyttet til reiser, og da de så at dette målet ville bli nådd tidligere enn ventet så økte de målet for kutt.

Det varierer hvor involverte tillitsvalgte er i utarbeidelse av planene, men planene er ofte innom tillitsvalgte for orientering. Altså fungerer de tillitsvalgte ofte som en slags høringsinstans. I noen virksomheter blir tillitsvalgte koblet på litt tidligere, og får komme med innspill underveis i utarbeidelsen av planer og strategier.

Flere virksomheter erkjenner at de har en vei å gå når det kommer til å gjøre disse planene kjent i virksomheten. Dette gjelder i hovedsak blant de ansatte, men i større virksomheter kan det også

Forsvarssektorens klima- og miljøstrategi

Forsvaret, Forsvarsbygg, Forsvarsmateriell og Forsvarets forskningsinstitutt har gått sammen for å lage en strategi for å redusere sitt klima- og miljøavtrykk. Strategien er delt inn i fem innsatsområder:

1. Redusere energiforbruket og direkte klimagassutslipp.
2. Mindre spor, støy og forurensning.
3. Beskytte naturmangfold og kulturminner.
4. Sirkulær økonomi og bærekraftige anskaffelser.
5. Endret klima betyr endret virksomhet.

Det første punktet handler blant annet om drivstofforbruk og valg av energibærere. Andre punkt handler blant annet om å bidra til et giftfritt samfunn. Det tredje punktet omhandler særlig arealbruk. Punkt fire inkluderer anskaffelser, som trolig er det området der sektoren har størst miljøavtrykk, og der de gjennom stor innkjøpsmakt har gode muligheter til å redusere utslipp. Punkt fem handler om klimatilpasning.

For å omsette målene til handling skal hver etat i sektoren systematisere sitt klima- og miljøarbeid i tråd med standarden for miljøstyring, ISO 14001.

Kilde: Forsvaret (2023)

være en utfordring at ledere utenfor toppledelsen ikke kjenner til planene. En virksomhet sa at de har som mål å gjøre planene bedre kjent for å tiltrekke seg og beholde ansatte.

5.2 Tiltak som påvirker virksomhetenes daglige drift og ansattes arbeidsforhold

5.2.1 Reduksjon i tjenestereiser

Nesten samtlige virksomheter nevner at de har gjennomført kutt i omfanget av reiser som de ansatte foretar i tjenestesammenheng. Flere peker på at dette har blitt mye enklere etter at digitale løsninger for videomøter, og hybride møter ble mer tilgjengelige, særlig under pandemien i årene 2020-2022.

Noen virksomheter trekker frem at det likevel kan være situasjoner hvor det kunne vært tilstrekkelig med digitale møter, men hvor andre møtedeltagere foretrekker å komme fysisk. Særlig gjelder dette dersom flere virksomheter kalles inn til møter i departementene i Oslo. Det anes da som et handicap for den virksomheten som «kun» stiller digitalt. Enkelte virksomheter velger da å komme fysisk selv om dette ikke er strengt nødvendig. Dette øker behovet for reiser i tjenestesammenheng.

I statsbudsjettet for 2023 kom det klare føringer om at det forventes at de statlige virksomhetene reduserer sin reisevirksomhet (Meld. St. 1, (2022–2023)). Dette er begrunnet utfra økonomiske hensyn. Flere tillitsvalgte peker imidlertid på at i noen tilfeller er det å reise en sentral del av å gjennomføre virksomhetens kjernevirksomhet og samfunnsoppdrag. Det er derfor viktig finne en balanse mellom digitale møter og fysiske møter med tilhørende reiser som ivaretar kvaliteten på tjenestene virksomheten skal produsere.

Noen virksomheter hvor tjenestereiser er viktig for å gjennomføre samfunnsoppdraget har også hatt fokuset på *hvordan* man reiser. For de virksomhetene som har reiser stort sett i Norge handler det gjerne om å erstatte flyreiser med togreiser der hvor det er mulig. En virksomhet har oppmuntret til å benytte nattog på strekningene Oslo – Trondheim og Oslo – Bergen, ved å tilby mulighet for en dusj, samt en god frokost på et hotell i tilknytning til togstasjonen før man deltar på møter i Oslo.

Flere statlige virksomheter har mulighet for å benytte businessklasse på utenlandsreiser som strekker seg over et visst timeantall. Dette er begrunnet utfra behovet for tilrettelegging når man

skal reise i en arbeidssituasjon. For å gjennomføre tjenestereiser med tett program anses det for eksempel som uhensiktsmessig dersom den ansatte ikke har kunnet sove natten før man skal arbeide. Den ekstra plassen man bruker om bord på flyet gjør imidlertid at klimaavtrykket ved å fly businessklasse er betydelig større enn dersom man flyr økonomiklasse.

I flere statlige virksomheter er det derfor ulike initiativer for å begrense bruken av businessklasse. I noen virksomheter kjenner vi til at dette har blitt gjennomført som pålegg fra ledelsen, begrunnet utfra økonomihensyn. I andre virksomheter har det selv vært et initiativ som har blitt løftet fra de ansatte. I virksomheten hvor de ansatte selv har løftet frem miljøutfordringene ved å fly businessklasse har man oppnådd å gjennomføre en endring i reisepolicy som hvor de ansatte har fått kompensert tapet av fordelen det er å kunne fly businessklasse. Dette kommer i form av en fridag, som kan benyttes enten til å hvile ut på reisedestinasjonen, for eksempel dagen før programmet starter, eller som fridag når man kommer hjem fra tjenestereisen.

5.2.2 Tilrettelegging av reiser til arbeidsplassen

Flere virksomheter har også en bevissthet knyttet til hvordan de ansatte reiser til arbeidsplassen. Flere virksomheter har iverksatt tiltak som tilrettelegger for eller oppmuntrer til å sykle til jobb. Eksempler på tiltak er å legge opp ladepunkter for el-sykler på arbeidsplassen, slik at man kan lade elsykkelen i arbeidstiden. Et annet eksempel er at arbeidsgiver sponser sykkel-service eller dekker en dag med felles sykkel-service på jobben.

Tilrettelegging for at ansatte kan benytte hjemmekontor helt eller delvis er også en faktor som påvirker hvor mange reiser til jobb som er nødvendig. Noen virksomheter har hatt lokaliseringsprosesser som gjør at det er mange ansatte som har lang reisevei. Enkelte ansatte som pendler til jobb kan spare mye tid og miljøavtrykk ved å ha hjemmekontor.

Enkelte av virksomhetene har også gjort tiltak for å påføre de ansatte kostnader ved bilkjøring, slik som å redusere antallet parkeringsplasser på arbeidsplassen. I andre virksomheter er det imidlertid svært viktig for de ansatte å ha tilgang til parkering, fordi virksomheten har en desentralisert struktur, hvor det ikke anses som rimelig å kreve at de ansatte skal benytte sykkel eller gange til jobb. Virksomhetene har erfart at det generelt er noe mer kontroversielt å fjerne parkeringsplasser enn å tilrettelegge for sykkel.

Det skjer også ting rundt virksomhetene. For eksempel har en kommune der en av virksomhetene har kontor igangsatt et initiativ som heter hjem-jobb-hjem som virksomheten abonnerer på. Dette gir de ansatte subsidiert kollektivtransport, tilgang på el-sykler og en lånebilordning.

5.2.3 Reduksjon i energibruk på arbeidsplassen

De høye strømprisene vintrene 2022 og 2023 har fått flere virksomheter til å gjennomføre tiltak for å redusere energibruken. Dette har vært like mye motivert av et ønske om å redusere kostnader. At tiltaket i tillegg er bra for virksomhetens miljøavtrykk trekkes frem som en bonus.

På kort sikt har virksomhetene få muligheter til å gjennomføre tiltak som bedrer energieffektiviteten i virksomheten. Isolering, innføring av smarte systemer for å spare strøm og liknende er tidkrevende prosesser å gjennomføre. Det kan også være kostbart, spesielt dersom det må dekkes av driftsmidler og ikke over et investeringsbudsjett. Særlig er vårt inntrykk at for virksomheter som leier lokaler av Statsbygg har vanskeligere for å få gjennomslag for å gjennomføre mindre investeringer for å forbedre energieffektiviteten, enn det virksomheter som leier av private gårdeiere.

Enkelte virksomheter har gjennomført energisparing ved å redusere innetemperaturen. Noen tillitsvalgte peker på at reguleringer i innetemperatur kan ha negative konsekvenser, slik som økt sykefravær, dersom arbeidstagerne fryser på jobb. Det er derfor delte meninger om energisparing ved å redusere temperatur er et hensiktsmessig tiltak.

5.2.4 Tilpasning av arealer og bygg

Særlig for de kontorbaserte virksomhetene er forbruket av kontorareal, og valg av bygg man skal ha kontorer i, det som har størst betydning for virksomhetens direkte miljøavtrykk. Virksomhetene har derfor ulike initiativer for å redusere forbruk av areal, eller bedre miljøavtrykket på arealene man bruker.

For virksomheter med mye ledige arealer har reduksjon i total bygningsmasse vært et aktuelt tiltak. Få virksomheter er imidlertid i den situasjonen at de kan redusere arealene sine uten at dette samtidig påvirker de ansattes arbeidssituasjon. Reduksjon i antall kvadratmeter man beregner per ansatt er derfor et tiltak enkelte virksomheter gjennomfører. Dette er et tiltak som kan skape motstand hos de ansatte. De er også slik at de ansatte gjennom lovfestede arbeidsmiljø-

utvalg (AMU) har krav på å være med på å drøfte utformingen av lokale arbeidet skal utføres i.

Når det totale arealet reduseres, øker det kravet til effektiviteten per kvadratmeter med areal virksomheten disponerer. Innføring av åpne kontorlandskap med frie arbeidsstasjoner reduserer det samlede bruken av areal. Tillitsvalgte trekker imidlertid frem at det er flere ulemper med dette. Det pekes på risiko for økt stress, dårlige smittevern i influensasesong, økt sykefravær og redusert produktivitet. Flere peker også på at det må legges til rette for at de som har spesielle behov får disse tilrettelagt. Dette er viktig for kunne inkludere flest mulig i arbeidslivet.

Bruk av areal henger imidlertid også sammen med muligheten for å begrense tjenestereiser og bruk av hjemmekontor. For eksempel gjør flere digitale møter at det er behov for flere møterom med videoutstyr. Utforming av arealer er derfor viktig for å tilrettelegge for å faktisk kunne redusere bruken av tjenestereiser. Tilsvarende vil fleksibilitet til å kunne bruke hjemmekontor redusere behovet for arealer. Koordinering av hvem som har hjemmekontor når vil være viktig for å bruke plassen mest mulig effektivt.

Enkelte virksomheter har stilt krav om at byggene de leier skal være nullutslippsbygg, eller at de skal ha spesifikk energimerking. Dette har vært lettere å gjøre for virksomheter som står fritt til å benytte konkurranse mellom private gårdeiere som virkemiddel for å heve miljøkravene. Virksomheter som er bundet til Statsbygg, eller er avhengige av bevilgninger fra Stortinget for å få midler til oppføring av egne bygg har ikke i like stor grad lyktes med å få klima- og miljøhensyn ivarettatt i sine bygg.

5.2.5 Mat

Noen virksomheter har fått bevissthet knyttet til hvordan tilbudet av mat som serveres i virksomhetens kantine kan ha et miljøavtrykk. Her legges det stort sett opp til å oppmuntre til alternativer med mindre klimaavtrykk. Noen virksomheter peker på at de har som krav til kantinen at det alltid skal være et vegetaralternativ tilgjengelig for lunsj. Andre har innført dager i uken hvor det kun serveres vegetarmat.

Enkelte virksomheter har også fastsatt at vegetarmat skal være hovedregel ved servering av mat på virksomhetens konferanser og liknende anledninger hvor det inviteres eksterne gjester.

5.2.6 Kildesortering og avfallshåndtering

Håndtering av avfall er et lavterskeltiltak som samtlige av virksomhetene vi har snakket med har

nevnt. Mest mulig gjenbruk av utstyr er et tiltak som flere peker på for å redusere den samlede mengden avfall en virksomhet produserer.

Innføring av kildesortering der dette allerede ikke har vært gjennomført er et tiltak som ofte har blitt trukket frem. Enkelte virksomheter har tatt konkrete grep for å øke kildesorteringsgraden, for eksempel å fjerne søppelbøtter ved pulter, i møterom og ved cellekontorer.

Noen virksomheter har særlig oppmerksomhet knyttet til matsvinn. Eksempler på tiltak som har blitt gjennomført er at man registrerer ukentlig hvor mye matavfall som kastes, og setter seg konkrete mål om å gjøre noe med dette.

5.2.7 Forbruk av materialer og utstyr

De fleste virksomheter peker på at de med begrunnelser i miljø har gjennomført tiltak for å redusere virksomhetens samlede forbruk av materialer og utstyr. Et populært tiltak flere virksomheter griper til er å redusere mengden papir som skrives. Innføring av utskriftskort, eller andre tiltak som gjør det litt mer komplisert å skrive ut papir trekkes frem som viktig for å endre arbeidstagenes vaner.

Reduksjon av forbruket av utstyr som de ansatte bruker i sin arbeidssituasjon, slik som mobiltelefon og datamaskin, er også noe enkelte virksomheter er beviste på. Flere trekker frem at det er en fordel dersom man øker bevisstheten rundt å beholde disse enhetene lengre, for eksempel øke levetiden fra tre til fire år.

Enkelte virksomheter som har operativ virksomhet, og bruker uniformer eller arbeidstøy har også oppmerksomhet rundt dette. Gjenbruk av uniformer og arbeidstøy er blant de mest brukte tiltakene for å redusere miljøavtrykket fra dette.

Miljøkrav er også blitt en betydelig del av tildelingskriteriene i offentlige anskaffelser. Flere benytter seg av dette når de skal kjøpe utstyr og tjenester som angår de ansattes arbeidssituasjon. Eksempler på miljømerking og sertifiseringer ved anbud er tiltak flere peker på at de har benyttet.

5.3 Tiltak som berører virksomhetens samfunnsoppdrag

5.3.1 Klimaregnskap bidrar til kunnskapsbaserte tiltak, motivasjon og forankring

Noen av virksomhetene har på egenhånd eller med innkjøpt kompetanse utviklet regnskap som gir oversikt over klimautslippene virksomhetene har.

Dette inkluderer både utslipp fra virksomhetens samfunnsoppdrag, og utslipp som kommer fra daglig drift og ulike aspekter ved de ansattes arbeidsforhold. Et klimaregnskap gjelder hele virksomheten. For de aller fleste virksomheter er det imidlertid utøvelsen av selve samfunnsoppdraget at de store utslippene påløper. Innføring av et klimaregnskap griper derfor inn i samfunnsoppdraget ved å synliggjøre hvilken klimaeffekt dette egentlig har.

Vi ser at virksomhetene med klimaregnskap har bedre oversikt over hvor utslippene og miljøeffektene av virksomheten oppstår. Dette gir muligheten til å innføre tiltak det utslippene er størst, eventuelt der hvor man med enklest mulige tiltak kan gjennomføre kutt i utslipp.

En annen fordel med klimaregnskap og rapportering er at virksomhetene får mulighet til å se ulike tiltak i perspektiv. Det kan for eksempel være enklere å få gjennomslag for upopulære tiltak dersom de er beviselig svært effektive for å redusere klimabelastningen. Tilsvarende kan man unngå å gjennomføre svært upopulære tiltak dersom disse viser seg å ha liten klimaeffekt. Klimaregnskap bidrar derfor til bedre forankring av tiltakene både hos ansatte og ledelsen. Tiltak vi hadde forventet at skulle være kontroversielle å gjennomføre fremsto godt forankret i virksomhetene som hadde klimaregnskap.

Klimaregnskap gir også muligheten for å sette seg konkrete mål for utslippskutt, også følge dem opp. I en virksomhet med klimaregnskap ble rapportering på måloppnåelse kommunisert med de ansatte, og de tillitsvalgte uttrykte tilfredsstillelse med at de hadde vært med på å bidra til å nå konkrete mål. Muligheten til å evaluere og følge opp hvorvidt tiltak som gjennomføres faktisk bidrar til å kutte utslipp kan også bidra til økt motivasjon blant de ansatte.

Automatiserte klimaregnskapsløsninger

En av virksomhetene vi snakket med var i gang med å teste en plattform for å utarbeide et automatisert klimaregnskap ved bruk av kunstig intelligens. Teknologien henter data fra bedrifters eller virksomheters regnskap, og beregner estimater på utslipp ut fra de ulike regnskapspostene. Dette gjør at man kan få informasjon om både direkte utslipp og indirekte utslipp fra innkjøp mv. Virksomheten trakk frem at teknologien og plattformen gjorde at de fikk oversikt over både energibruk og klimautslipp på en måte som gjorde at de effektivt kunne prioritere midler til energisparing og reduksjon av klimautslipp.

Kilde: www.energi.ai

5.3.2 Ansatte har medvirkning på arbeidsmetoder, teknologi og gjennomføring av samfunnsoppdraget

For de fleste virksomheter er den største direkte og indirekte miljøeffekten den som er et resultat av virksomhetens arbeidsmetoder, teknologi og gjennomføring av selve samfunnsoppdraget.

For de operative virksomhetene er det direkte utslipp og konsekvenser av virksomhetens løsning av kjerneoppdraget. Forsvaret, Kystverket og Politiets bruk av drivstoff er eksempler på det. Både Forsvaret, Statens vegvesen, og Jernbane-direktoratet er eksempler på etater som bruker og disponerer store arealer. Relevante klimatiltak i virksomheter som dette er se på muligheter for mindre drivstofforbruk gjennom klimanøytral teknologi, øving på å styre skip og fly i simulatorer heller enn i virkeligheten, samt bevissthet rundt hvordan arealer brukes.

Intervjuene våre tyder på at det er i disse prosessene, hvor det diskuteres hvordan virksomhetenes aktiviteter kan gjennomføres med minst mulig påvirkning på miljøet, at ansattes innspill og medvirkning virkelig kan få stor effekt. Konkret kunnskap om hvordan oppgaver løses i dag, og hvordan de kan løses mer hensiktsmessig utfra et miljøperspektiv, er ofte mest åpenbar for de som løser oppgaven fra dag til dag.

I små organisasjoner finner vi at denne informasjonen ofte flyter lettere mellom leder og ansatte, og at det er like relevant å snakke om ansattes medvirkning generelt, som at medvirkningen skal foregå innenfor rammen av det lokale partssamarbeidet. I større organisasjoner er det lokale partssamarbeidet mer relevant for å sørge for at gode forslag fra de ansatte finner de riktige beslutningstagerne i organisasjonen.

For de kontorbaserte virksomhetene uten egen operativ virksomhet med store klima- og miljøavtrykk, påvirkes likevel miljø indirekte gjennom at samfunnsoppdraget virksomheten har kan være relevant for utforming av klima- og miljøpolitikken, eller ivaretagelse av klima- og miljøhensyn i andre politikkområder. Også her har de ansattes medvirkning og initiativer viktige konsekvenser for hvordan virksomheten indirekte påvirker klima og miljø gjennom sin virksomhet. Formelt kan mange aspekter med hvordan samfunnsoppdraget løses imidlertid ligge utenfor det lokale partssamarbeidet.

⁵ Hovedavtalens § 18 l) d og e sier at «organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene: (...) d) virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner), herunder hensynet til miljø og klima.

Eksempler på dette er etater og virksomheter som jobber med å følge opp næringslivet i det grønne skiftet, som jobber med å informere om hvordan klima- og miljøperspektivet kan ivaretas ved kulturminnevern, forskning og utvikling av grønne løsninger samt utredning av saker som er viktige i klima- og miljøpolitikken direkte.

Dialog mellom ansatte og ledelse om hvordan virksomheten på best mulig måte kan ivareta klima- og miljøperspektiver er nyttige her. Dette kan gå gjennom lokale tillitsvalgte, men siden det berører saksfeltene de ansatte jobber med kan innspill fra de ansatte også gå «tjenestevei» i byråkratiet den ansatte er en del av. I organisasjoner hvor de ansattes utredningskapasitet og kunnskap er de sentrale innsatsfaktorene er det lettere for at de ansattes innspill kanaliseres gjennom tjenestevei. Vårt inntrykk er at de ansattes organisasjoner i mindre grad brukes til å ta opp forslag om hvordan virksomheten kan løse ivareta klima- og miljøperspektivet i samfunnsoppdraget.

5.3.3 Ansattes innspill kan bidra til mer miljøvennlige anskaffelser

I enkelte virksomheter er en stor del av miljøpåvirkningen indirekte gjennom innkjøp og anskaffelser. 1. januar 2024 ble ny anskaffelsesforskrift implementert. Denne krever at miljø, som hovedregel, skal være et tildelingskriterium vektet med minst 30 prosent i anskaffelser (DFØ, 2023).

Hvilke miljøkrav virksomheten setter i anskaffelser, og hvordan kravene struktureres er imidlertid overlatt til virksomhetene å utforme. Dette betyr mye for miljøavtrykket av anskaffelser, fordi det implisitt regulerer hvem som kan være med å konkurrere. Ansattes kunnskap om markedet for det som skal anskaffes, mulige teknologier det er mulig å bruke, samt relevante krav og standarder som kan vektlegges i en anskaffelsesprosess er verdifullt for virksomheter som skal operasjonalisere kravet om å legge vekt på miljø i anskaffelse.

Vi ser også eksempler på at enkelte ansatte har tatt initiativ til å gjøre anskaffelsesprosesser mer miljøvennlige og mer bærekraftige. Dette går i noen tilfeller tjenestevei. I enkelte virksomheter har de tillitsvalgte brukt hovedavtalen for å argumentere for at de tillitsvalgte skal få komme med forslag og innspill til hvordan anbud og konkurranser skal spesifiseres for å ivareta klima og miljø.⁵

e) valg ved anskaffelse, og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud»

5.3.4 Lokalisering

I virksomhetene vi var i kontakt med var det ingen eksempler på at klima- og miljøhensyn påvirket valg av lokalisering av arbeidsplasser eller tjenester, eller at effekten av lokalisering ble belyst i klima- og miljøsammenheng. I flere av virksomhetene var imidlertid beslutninger om lokalisering en ramme for arbeidet med klima og miljø som la føringer for hvilke tiltak det ble mulig å gjennomføre.

5.4 Tiltak som berører personalpolitikk og lønn

5.4.1 Opplæring

I enkelte virksomheter er det regelmessig opplæring i virksomhetens miljøpolitikk og -tiltak. Dette inkluderer opplæring for nyansatte. Det er i enkelte andre virksomheter tilbud om opplærings-tilbud i form av e-læringskurs eller podkaster på virksomhetens interne plattformer, men opplæringen om miljø er ikke integrert som en del av regelmessige opplæringstiltak.

5.4.2 Ledelse

I en virksomhet hvor arbeidet med klima og miljø var kommet langt så vi også eksempler på at klima- og miljøperspektivet ble integrert i ledelsen av de ansatte. Det ble gitt beskjed fra den øverste ledelsen om at mellomledere skulle belønne ansattes initiativ for å bedre virksomhetens arbeid med klima og miljø. Kompetanse om viktige klima-

og miljøspørsmål skulle verdsettes i organisasjonen, og hensyntas i vurderingen av de ansattes innsats. Både tillitsvalgte og ledere luftet tanken om å formalisere denne praksisen gjennom å beskrive hvordan kompetanse på klima- og miljøspørsmål skulle verdsettes i de ansattes kompetansematrise til bruk for interne evalueringer.

Ledelse har også betydning for prioriteringen av tid og ressurser til å utvikle miljøtiltak i virksomheten. I virksomhetene som utviklet egne verktøy, slik som klimaregnskap, var prioritering av interne ressurser til å utforme dette en viktig forutsetning for at de fikk verktøy på plass. Innsats for å bidra til dette ble påskjønet og verdsatt i organisasjonen.

5.4.3 Lønn og lokale tilpasningsavtaler

Ingen av virksomhetene vi har intervjuet har rukket å gjennomføre endringer i lokale tilpasningsavtaler med begrunnelse i miljøavtrykk, og vi kjenner heller ikke til at noen har hatt miljøavtrykk som en del av forhandlingene under lokale lønnsforhandlinger. Enkelte både ledere og tillitsvalgte i høyt motiverte virksomheter har imidlertid tenkt høyt rundt hvordan miljøavtrykket til virksomheten kan ivaretas også på dette området. En mulig problemstilling er å se på reduksjoner i arbeidstid heller enn økt lønn for noen grupper som ønsker dette. Det kan også være aktuelt å se på hvordan lokale tilpasningsavtaler kan tilpasses de ansattes ønsker om en helhetlig tilnærming til bærekraft.

6. Vår vurdering av status, suksessfaktorer, barrierer og tiltak

Status for de lokale partenes arbeid med klima og miljø varierer med arbeidsoppgavene. Partene har generelt god kjennskap til viktigheten av arbeidet, og der de ansatte ønsker, blir de involvert. De lokale partene har generelt lite informasjon om eget miljøavtrykk. Dette utgjør en større barriere enn mangelen på opplæring og veiledere. Tiltakene virksomhetene iverksetter bærer preg av informasjonen de har om eget klimaavtrykk, men også av de ansattes engasjement og eksisterende kompetanse i virksomheten.

6.1 Status for arbeidet i de lokale partene

Vi har identifisert fem faktorer som vi mener er relevante for status på de lokale partene sitt arbeid med å redusere virksomhetens miljøavtrykk. Disse

er: intensjon, medvirkning, handling, informasjon og kompetanse. Figur 6-1 oppsummerer status for de lokale partene sitt arbeid med klima og miljø. Hver faktor er vurdert på en skala fra én til fem. Én (ett grønt felt) indikerer at det er nesten ingen tiltak eller innsats på området. Fem indikerer at det jobbes svært godt og det er lite rom for forbedring. I dag er det informasjon og opplæring som er de områdene der det står dårligst til – uten at dette nødvendigvis hindrer virksomheten i arbeidet med å redusere miljøavtrykket.

Mye av analysen er basert på intervjuer i ni virksomheter. Vi må derfor være forsiktige med å konkludere med at funnene også gjelder alle andre statlige virksomheter. Selv om vi har snakket med ulike typer virksomheter, så kan det være seleksjonsmekanismer som gjør at vi får et skjevt bilde. Særlig fordi virksomhetene selv har valgt om de ønsker å delta i kartleggingen eller ikke.

6.1.1 Intensjon

Basert på intervjuene i casevirksomhetene finner vi at de lokale partene i stor grad er opptatt av klima og miljø. De anser videre partssamarbeidet som en god arena for arbeid med å redusere virksomhetens klima- og miljøavtrykk. Det er imidlertid ikke først

Figur 6-1: Status på arbeidet i de lokale partene med å redusere miljøavtrykket til virksomheten



Kilde: Oslo Economics. Figuren viser status for de fem faktorene intensjon, medvirkning, handling, informasjon og opplæring, vurdert på en skala fra én til fem. Ett grønt felt indikerer at det er nesten ingen tiltak eller innsats på området, to indikerer lite arbeid og manglende systematikk (stort forbedringspotensial), tre felt indikerer at det gjøres noe bra arbeid, men med flere mangler, fire indikerer godt arbeid, men rom for forbedring, fem felt indikerer at det jobbes svært godt og det er lite rom for forbedring.

og fremst grunnet hovedavtalen og hovedtariffavtalene at de lokale partene ønsker å jobbe med klima og miljø i partssamarbeidet. Det er lav kjennskap til føringene i avtalene. At det er lav kjennskap til føringene om å jobbe med klima og miljø i partssamarbeidet ser i liten grad ut til å påvirke virksomhetenes arbeid med klima og miljø.

I flere av virksomhetene er det høy motivasjon blant de ansatte for å redusere virksomhetens miljøavtrykk. Samlet er det i disse virksomhetene en sterk intensjon om å jobbe med klima og miljø i partssamarbeidet. Samtidig er det virksomheter der motivasjonen er betydelig lavere. At motivasjonen noen steder er lav, i tillegg til at det er lav kjennskap til føringene i gjeldende avtaler, gjør at vi vurderer intensjon til tre av fem på skalaen.

6.1.2 Medvirkning

Virksomhetene vi har snakket med har godt etablerte partssamarbeid. Muligheten for medvirkning, dersom man ønsker det, anses som god. Samtidig er klima og miljø er i varierende grad en del av det lokale partssamarbeidet. I noen virksomheter er partssamarbeidet en sentral arena for arbeidet med klima og miljø, mens i andre virksomheter brukes partssamarbeidet til å orientere om miljøarbeidet, men det er lite medvirkning utover dette. Tallene fra Statens Arbeidsgiverbarometer viser at dette ikke bare er tilfellet i casevirksomhetene, men også i statlige virksomheter mer generelt.

Det som ser ut til å være avgjørende for hvordan klima og miljø håndteres i partssamarbeidet er de ansattes motivasjon. Hvis de ansatte er opptatt av klima og miljø, blir dette en større del av partssamarbeidet. Medvirkningen kan i disse tilfellene også foregå i andre kanaler, for eksempel at ansattes tas mer direkte med i beslutninger. I noen virksomheter kan også de ansattes medvirkning strekkes seg utover det som handler om deres arbeidssituasjon, og inn i hvordan virksomheten løser sitt samfunnsoppdrag. Det fremstår som at der de ansatte ønsker medvirkning, så får de det.

Samlet mener vi det er gode muligheter for medvirkning i statlige virksomheter. Vi vurderer derfor medvirkning til fire av fem. Dette indikerer at det gjøres godt arbeid, men at det fortsatt finnes rom for forbedring. Særlig knyttet til at klima- og miljøspørsmål som berører de ansattes arbeidssituasjon primært løftes frem i partssamarbeidet dersom de ansatte ønsker dette.

6.1.3 Handling

Alle casevirksomhetene har iverksatt en eller annen form for tiltak for å redusere virksomhetens miljøavtrykk. Dette omfatter alt fra et minimum av tiltak,

som avfallssortering, til tiltak som er svært inngripende i de ansattes arbeidsforhold. Jo mer omfattende tiltakene er, jo større er sannsynligheten for at de har blitt drøftet og iverksatt gjennom partssamarbeidet. Mindre tiltak som har lite påvirkning på de ansattes arbeidsforhold er i mindre grad en del av partssamarbeidet. Nivået på tiltakene ser i stor grad ut til å avhenge av de ansattes motivasjon og engasjement.

Skal klima og miljø være en ustrakt del av partssamarbeidet må arbeidsgiversiden eller arbeidstakersiden løfte frem dette. Arbeidsgiversiden er i utgangspunktet presset på tid og ressurser, og vil trolig ikke prioritere dette i partssamarbeidet uten at de får krav om dette fra overordnet myndighet. De tillitsvalgte er også presset på tid, og vil ikke prioritere klima og miljø med mindre de ansatte ønsker dette.

Virksomhetene har igangsatt flere tiltak, og der det er relevant har de en eller annen form for medvirkning. Men – det er svært ulikt ambisjonsnivå. Vi vurderer derfor handling til tre av fem. Det gjøres godt arbeid i enkelte virksomheter, samtidig som det er betydelige mangler andre steder.

6.1.4 Informasjon

Virksomhetene trenger informasjon om eget miljøavtrykk for å kunne iverksette effektive tiltak og evaluere disse. I virksomhetene der det gjøres mest arbeid med å redusere virksomhetens miljøavtrykk har man i større grad lagt ned arbeid for å få oversikt over virksomhetens miljøavtrykk. Dette er også blitt gjort noen steder der det ikke enda er iverksatt mange tiltak. Likevel har en del av casevirksomhetene lite informasjon om eget miljøavtrykk. Således har de også liten informasjon om hvilke tiltak som er hensiktsmessige å iverksette. Å skaffe seg informasjon om eget miljøavtrykk er ofte kostbart for virksomhetene.

Fordi det ikke er noen krav til at statlige virksomheter skal ha klimagassregnskap er det trolig også slik at statlige virksomheter generelt har lite informasjon om eget miljøavtrykk. Manglende oversikt over eget miljøavtrykk hindrer ikke virksomhetene i å jobbe med å redusere sitt miljøavtrykk, men det kan resultere i mindre treffsikre og effektive tiltak.

Samlet mener vi virksomhetene har for dårlig oversikt over eget miljøavtrykk til at de lokale partene kan jobbe effektivt med å iverksette gode tiltak for å redusere dette. Informasjon er svært viktig for å kunne jobbe med klima og miljø. Kun enkelte virksomheter har god informasjon. Vi vurderer derfor informasjon til en av fem.

Figur 6-2: Barrierer



Manglende krav og føringer



Manglende verktøy for beregning av klima- og miljøavtrykk



Ordninger virksomhetene er bundet til



Tid og transport

6.1.5 Kompetanse

Hverken ledere eller tillitsvalgte i casevirksomhetene hadde mottatt spesifikk opplæring knyttet til klima og miljø. Noen opplevde at de likevel hadde den kunnskapen de har behov for, og andre skaffet seg eventuelt denne kunnskapen. Enkelte tillitsvalgte nevnte at det finnes ulike kurs og veiledere hos fagforeningen, men ingen hadde tatt disse i bruk. I enkelte virksomheter hadde de ressurser internt med høy kompetanse knyttet til klima og miljø.

Til tross for manglende opplæring ser det ut til at ledere og tillitsvalgte har et grunnnivå av kompetanse. Derimot ville trolig arbeidet vært bedre med mer kunnskap, særlig når de enkleste tiltakene er gjennomført. Vi vurderer derfor kompetanse til to av fem. Dette indikerer at det ikke gjøres mye arbeid med kompetanse, og at det er manglende systematikk i dette arbeidet. Det er videre et stort forbedringspotensial.

6.2 Suksessfaktorer

Blant casevirksomhetene er det flere faktorer som går igjen blant de virksomhetene som har lyktes med å bruke partssamarbeidet til å innføre tiltak for å redusere virksomhetens miljøavtrykk.

6.2.1 Godt lokalt partssamarbeid

Et godt etablert partssamarbeid er en forutsetning for å kunne bruke partssamarbeidet til å jobbe med å redusere virksomhetens miljøavtrykk. Skal man få til betydelige utslippskutt vil dette påvirke de ansattes arbeidshverdag, noe som kan være en kilde til potensiell konflikt og diskusjon. Da er det viktig å ha et godt etablert samarbeid i bunn, med konstruktiv dialog, og forståelse for hverandres utgangspunkt – slik at man kan finne løsninger som er best mulig for flest mulig.

6.2.2 Tidlig involvering

Et viktig aspekt som trekkes frem i intervjuene, og som kan være en utfordring er tidlig involvering, før planer er ferdig utarbeidet. Dette krever tid både fra

arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, men det krever også at ledelsen tør å slippe inn de tillitsvalgte før de har en ferdig utarbeidet plan. Dette krever videre at de tillitsvalgte har forståelse for at de blir involvert i noe som ikke er et ferdig utviklet produkt, og at de ikke deler informasjon videre som ikke er klar for å bli delt. Samtidig er tidlig involvering også en god mulighet for ansvarliggjøring, og det skaper eierskap blant de ansatte til tiltakene man vil innføre.

En annen virksomhet understreker også viktigheten av tid, spesielt når det er snakk om upopulære tiltak. Da må man bruke tid på å drøfte forskjellige hensyn og diskutere ting, så man lander på noe som flest mulig kan stille seg bak. Ikke minst er det viktig å prioritere tid i partssamarbeidet til å jobbe med dette, og få opp gode ideer og løsninger som er innenfor et rimelig ambisjonsnivå. Det kan også være viktig å tenke på hvordan man kan bruke allerede eksisterende fora til dette arbeidet. Ikke legge klima- og miljøarbeidet oppå alt annet, men implementere det inn i det man allerede gjør, så det blir en naturlig del av virksomheten.

6.2.3 Motivasjon og engasjement blant de ansatte

Blant casevirksomhetene er det store forskjeller mellom virksomhetene der de ansatte er svært motiverte og engasjerte i å redusere virksomhetens miljøavtrykk, og de virksomhetene der de ansatte ikke er det. I dag, uten særskilte krav til de statlige virksomhetene, ser de ansattes engasjement ut til være avgjørende for i første omgang hvor stor del av partssamarbeidet miljø og klima er, og i andre omgang hvor store tiltak virksomheten igangsetter for å redusere sitt miljøavtrykk. De ansatte dikterer de tillitsvalgtes tidsbruk, men også til en viss grad ledelsens. Når de ansatte er engasjerte holder det ikke at tillitsvalgte blir orientert om klima- og miljøarbeidet, de blir mer involvert i utformingen. Engasjerte ansatte er også villige til å ofre noe til fordel for klimaet, og godtar mer inngripende tiltak.

6.2.4 Investeringer fra ledelsen

Å utforme gode tiltak for å redusere miljøavtrykket, er kostnadskreven. Ledelsen har en sentral rolle i å prioritere egen tid til dette, gi de tillitsvalgte tid til å jobbe med det, og også gi de ansatte tid å jobbe med det. Ledere har videre en viktig rolle i å skaffe til veie nødvendig informasjon, for eksempel gjennom klimagassregnskap, for å kunne gjennomføre effektive tiltak. De kan også ha en rolle i å sikre opplæringen det er behov for. Miljøtiltak kan i seg selv medføre en kostnad, som ledelsen må være villig til å ta for å gjennomføre tiltaket. Dette kan også skyldes at det er behov for tilrettelegging for å gjennomføre tiltaket, men det kan også handle om at man kompenserer for mindre populære tiltak med et gode. Engasjerte ledere som er villige til å prioritere arbeidet med å redusere miljøavtrykket, selv om det har en kostnad, er viktig.

6.2.5 Fra ord til handling – praktiske tiltak

Skal man redusere miljøavtrykket er det viktig å effektivisere tiltak på en god måte. Vi ser at virksomhetene som i størst grad lykkes, tilrettelegger for at de ansatte kan ta grønne valg. I noen tilfeller kan også ulike former for kompensasjon være avgjørende for å få innført mer inngripende tiltak. Både det å gi de ansatte muligheten til å ta aktive valg, og å kompensere for ulemper gir bedre oppslutning rundt tiltak, og bidrar til at det ikke blir motstand mot å innføre nye tiltak senere.

6.2.6 Oppfølging fra eierdepartement og politisk ledelse

Politisk ledelse og eierdepartement har innflytelse på hvordan virksomhetene løser sitt oppdrag. De kan ha stor innvirkning på hvor mye underliggende virksomhetene skal jobbe med klima og miljø. Spesielt gjennom å gi ledere mandat til å prioritere arbeidet, særlig i de tilfellene der arbeid med klima og miljø i utgangspunktet ikke er en del av samfunnsoppdraget.

6.3 Barrierer

6.3.1 Manglende krav og føringer

Statlige virksomheter skal levere på sine samfunnsoppdrag, ofte med begrensede budsjetter. Ledere må prioritere hva de skal bruke ressurser på. Ofte strekker ressursene knapt til å levere på det virksomheten må levere på. Det gjør det vanskelig å sette av tid til klima- og miljøarbeidet når det ikke er krav til at virksomhetene skal redusere sine miljøavtrykk. Manglende føringer og krav om konkrete plikter i klima- og miljøarbeidet kan også gjøre at

de som ønsker å bruke tid og ressurser på dette arbeidet, likevel ikke får gjort det.

Det samme gjelder de tillitsvalgte som også har begrenset med tid. De fleste tillitsvalgte utøver denne rollen i tillegg til sitt vanlige arbeid. De tillitsvalgte skal jobbe på vegne av sine medlemmer blant de ansatte, og hvis ikke de ansatte ønsker at de tillitsvalgte skal prioritere sin begrensede tid på klima- og miljøarbeid har de ikke insentiver til å gjøre det. Hvis det derimot hadde vært et krav om at klima og miljø skal drøftes i partssamarbeidet ville de tillitsvalgte måttet ta stilling til dette uavhengig av de ansattes ønsker.

6.3.2 Manglende verktøy for beregning av klima- og miljøavtrykk

En annen utfordring er at virksomhetene i dag ikke har tilgang på verktøy som gjør at de får oversikt over eget miljøavtrykk, og som også kunne blitt brukt til å evaluere tiltak. Noen virksomheter har egne klimagassregnskap, men dette er kostbart – og da for mange virksomheter vanskelig å prioritere når det ikke er et krav. Det er heller ikke gode maler eller veiledere for hvordan man kan lage en handlingsplan for klima og miljø. Manglende informasjon, og verktøy som kan tilgjengeliggjøre denne informasjonen kan lede til mindre treffsikre tiltak.

6.3.3 Ordninger virksomhetene er bundet til

For noen virksomheter er det også en hindring at de er bundet til en del avtaler som de har mindre kontroll over. Dette kan for eksempel handle om at Statsbygg ordner lokaler til virksomheten, eller at virksomheten må bruke den felles reisebyråportalen i staten, basert på en avtale Statens innkjøpssenter har inngått. Dette kan begrense virksomhetenes handlingsrom. Det kan også være mindre ting, som at virksomhetene innkalles til fysiske møter hos departementene, som krever reising.

6.3.4 Tid og transport

Virksomhetene opplever ulike utfordringer ved å skifte de ansatte over til mer klima- og miljøvennlige transportmetoder. Utfordringene kan være knyttet til manglende utbygging av infrastruktur og lite hensiktsmessig bruk av alternative reisemetoder på grunn av blant annet økt tidsbruk. Det ble også fremhevet at reiser med fly ofte regnes som aktiv arbeidstid mens andre transportformer ikke gjør det. Dette kan være en barriere for valg av mer klimavennlig transport og kan dermed bidra til et større klimaavtrykk

6.3.5 Behov for mer kunnskap

Endringer i teknologi bruk i virksomhetene vil påvirke klima- og miljøavtrykket, og det er behov for mer kunnskap om disse virkningene. Virkningene er knyttet både til at det blir stadig mer bruk av teknologi, men også til at ulike teknologivalg gir ulike klima- og miljøavtrykk. For

Klimarapportering i statlig eide selskaper

Staten forventer at statlige eide selskaper jobber for å redusere klimaavtrykket sitt. Konkret innebærer disse forventningene at selskapene identifiserer og håndterer risiko og muligheter knyttet til klima, setter mål og iverksetter tiltak for klimagassreduksjoner, rapporterer på måloppnåelse og rapporterer på direkte og indirekte klimagassutslipp og klimarisiko (Regjeringen, 2022). Statens forventninger til klima- og miljøforhold er likestilt forventningene til sosiale og økonomiske forhold.

Som del av klimarapporteringen, rapporterer hvert selskap på klimagassutslippene sine, basert på deres beregninger. Det rapporteres på scope 1, 2 og 3, som tar for seg henholdsvis direkte utslipp fra eget utstyr, indirekte utslipp fra kjøp av energi og alle andre indirekte utslipp i selskapets verdikjede. Se Figur 4-5 for mer informasjon.

Innføring av klimarapportering i statlig eide selskaper har skjedd gradvis. Statens forventninger til klima ble tydeliggjort i eierskapsmeldingen Meld. St. 6 (2022-2023) Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap – Statens direkte eierskap i selskaper. Her kommer det frem at staten forventer at selskapene er *ledende* i arbeidet med åpenhet og rapportering. Per juni 2023 rapporterte 87 prosent, eller 60 av 69, av statlige eide selskaper på klima. Dette var en oppgang fra 59 prosent året før (Regjeringen, 2023).

Staten har fulgt opp med veiledning og kompetanseheving, blant annet gjennom en fagsamling i november 2022 i regi av Nærings- og fiskeridepartementet. Her presenterte blant annet Emisoft, et IT- og konsultantselskap som bistår med miljø- og klimadata. De la også frem en Excel-mal for å komme i gang med klimaregnskap. Denne kan være et utgangspunkt også for statlige virksomheter.

Under fagsamlingen ble Postens erfaringer med klimaregnskap siden 2019 trukket frem. Posten har benyttet informasjonen om klimagassutslipp til å sette klimamål i tråd med Parisavtalen og introdusert tiltak som har redusert klimagassutslippene med 51 prosent siden 2012 (Regjeringen, 2022).

Utover klimaavtrykket forventes det at de statlig eide selskapene også jobber med miljøavtrykket, herunder setter mål og iverksetter tiltak for å redusere egen negativ påvirkning og øke positiv påvirkning på naturmangfold og økosystemer, og rapporterer på måloppnåelse (Nærings- og fiskeridepartementet, 2022).

eksempel vil virksomhetenes valg av skytjenester versus lokale installasjoner, påvirke avtrykket. Det samme vil måten virksomhetene implementerer kunstig intelligens. I denne sammenheng ser vi at det er behov for mer kunnskap både generelt i staten og ved den enkelte arbeidsplass. De IT-ansattes vurderinger og evne til å påvirke de beslutninger som tas med hensyn til de teknologi- og produktvalg som tas av virksomheten, er her viktig. Krav i forbindelse med teknologianskaffelser i markedet kommer også inn her.

6.4 Tiltak og anbefalinger

For å understøtte de lokale partene i deres arbeid med å redusere virksomhetens miljøavtrykk er det flere tiltak som kan iverksettes. Både tiltak i den enkelte virksomhet, men også tiltak på overordnet nivå. Tiltakene er oppsummert i Figur 6-3.

6.4.1 Tiltak i den enkelte virksomhet

Det er flere grep lokale parter som ønsker å komme i gang med lokalt klima- og miljøarbeid kan ta.

Et godt partssamarbeid danner grunnlaget for klima- og miljøarbeidet lokalt. Tillitsvalgte bør få tid til å utføre sin rolle, og det er derfor nyttig å jobbe med å styrke det generelle partssamarbeidet og medbestemmelsen. Tidlig involvering av de tillitsvalgte, og mulighet for dem til å forankre beslutninger blant de ansatte kan bidra til at det er lettere å gjennomføre konkrete tiltak. Man kan vurdere å ha faste møter mellom de tillitsvalgte og ledelsen hvor miljø og klima diskuteres, for å sikre at dette ikke drukner i andre presserende saker.

Partene bør også vurdere å få bedre oversikt over eget klima- og miljøavtrykk ved gjennomføre kunnskapsbaserte kartlegginger. Dette kan gjøres ved å hente inn ekstern kompetanse, frigjøre tid til egen kompetansebygging, eller benytte seg av gratis tilgjengelige ressurser. Slike kartlegginger kan vektlegge å «starte i det små» eller å «starte i en kant». Man vil antagelig ikke klare å få utarbeidet et perfekt klimaregnskap på første forsøk, men utviklingen av kompetansen og kunnskapen kan likevel være nyttig i prosessen med å identifisere tiltak. Det vil også være nyttig å evaluere gjennomførte tiltak.

De ansattes motivasjon og holdninger til miljøtiltak på arbeidsplassen er viktig. Å benytte seg av den motivasjonen og det engasjementet for dette som antagelig finnes hos noen eller mange ansatte er et godt sted å starte. For å styrke motivasjonen blant de ansatte kan det være viktig å sikre at ikke klima- og miljøarbeid er noe som gjør at de ansatte konsekvent taper opparbeidede goder. Å erstatte mindre miljøvennlige goder med mer miljøvennlige

goder kan være viktige kompenserende tiltak. Intervjuene våre viste at tilrettelegging for at de ansatte kan ta mer miljøvennlige valg i hverdagen også er en sentral faktor.

6.4.2 Tiltak i som understøtter de lokale partene

Det er også relevant å se hen til tiltak som ville understøttet de lokale partene i sitt arbeid. Vi peker på ulike tiltak som ulike deler av staten og offentlige beslutningstagere kan gjennomføre.

En **politisk beslutning** om innføring av et system for klimarapportering i alle statlige virksomheter er etter vår forståelse det som vil ha størst effekt på statlige virksomheters klimautslipp, og de lokale partenes evne til å gjøre noe med dette. Innføring av klimarapportering i statlige virksomheter kan skje gradvis, gjennom at noen virksomheter eller fagdepartementet går foran i et prøveprosjekt. I arbeidet med å utvikle ressurser for dette anbefaler vi at man ser på hvordan Nærings- og fiskeri-departementet gikk frem da de innførte krav om klimarapportering for statlig eide selskaper. Det utvikles for tiden også internasjonale standarder for rapportering på virksomheters naturavtrykk, og slike systemer kan etter hvert være aktuelle for virksomheter som legger beslag på mye areal. I første omgang tenker vi at å innføre et klimarapporteringssystem er mest hensiktsmessig.

Et **fagdepartement** bør ha ansvaret med å samle informasjon om de statlige virksomhetenes klimautslipp i et samlet klimaregnskap for statlig sektor. Vi anbefaler at det sees hen til hvordan dette er gjort for statlig eide selskaper i statens eierrapport som årlig utgis av Nærings- og fiskeridepartementet.

DFØ kan ha en rolle i å utvikle verktøy, maler og veiledere som kan gi virksomhetene bedre oversikt over eget miljøavtrykk, og hjelpe de til å lage gode handlingsplaner for klima og miljø. I gjeldene reiseverktøy kan de gjøre det enklere å foreta og registrere reiser, også de som foregår med tog og bil, slik at virksomhetene kan få et bedre bilde av sine utslipp knyttet til transport.

Statsbygg kan etablere systemer som gir de statlige virksomhetene de organiserer arealer for bedre informasjon om deres miljøavtrykk knyttet til bygninger, arealbruk og energibruk. De kan også utarbeide en veileder med tydeligere retningslinjer for virksomheter som leier selv.

De ulike **fagdepartementene** kan på eget initiativ følge opp arbeidet med klima og miljø i sine underliggende virksomheter. For eksempel ved å etterspørre rapportering på viktige mål som departementet fastsetter i sin styring av virksomhetene. Departementet kan også etterspørre klimarapportering fra virksomhetene, og følge opp arbeidet med å utvikle dette.

Det bør vurderes hvem som bør bistå med å kartlegge klima- og miljøvirkningene som kommer av de digitale teknologivalg som påvirker virksomhetenes miljøavtrykk. Det bør innhentes mer kunnskap om hvordan innføringen av kunstig intelligens, og de valg og faglige vurderinger som gjøres om spesifikke teknologivalg, arkitektur, dataflyt etc., påvirker klima- og miljøavtrykket til virksomhetene. De virksomhetene som har eksterne IT-leverandører, bør få veiledning i hvordan de kan etterspørre informasjon om teknologivalg og miljøavtrykk fra sin IT-leverandør.

Figur 6-3: Tiltak og anbefalinger



Kilde: Oslo Economics

7. Referanser

Meld. St. 1, (2022–2023). Nasjonalbudsjettet 2023.

Bade, H. et al., 2021. *Bistandens bidrag til å redusere klimautslipp: Løsninger for mennesker, klima og natur*, s.l.: Norad.

Bergsli, A. T., 2021. *Knoppskyting etter ti års spiring for grønne tariffavtaler*. [Internett]
Available at: <https://www.unio.no/perspektiv/unio-perspektiv-2021-1/knoppskyting-etter-ti-ars-spiring-for-gronne-tariffavtaler>

Bruvoll, A. et al., 2022. *Indirekte utslipp og eksterne kostnader i transportsektorens bygg- og anleggsfase*, s.l.: Menon Economics.

Dahl, E. M. & Hagen, I. M., 2023. *Medbestemmelsesbarometeret 2022 - Hva nå? Mikromodellens møte med nye utfordringer*, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AFI.

DFØ, 2023. *Ny veileder til regler om klima- og miljøhensyn i offentlige anskaffelser*. [Internett]
Available at: <https://anskaffelser.no/nyhetsarkiv/ny-veileder-til-regler-om-klima-og-miljohensyn-i-offentlige-anskaffelser>
[Funnet 14 Februar 2024].

Emisoft, u.d. *Hva er GHG-protokollen?*. [Internett]
Available at: <https://www.emisoft.com/kunnskapssenter/ghg-protokollen/hva-er-ghgprotokollen/>
[Funnet 8 Mars 2024].

FN-sambandet, u.d. *FNs bærekraftsmål*. [Internett]
Available at: <https://fn.no/Om-FN/FNs-baerekraftsmaal>
[Funnet 9 Februar 2024].

Fornyings- og administrasjonsdepartementet, 2009. *Fellesføringar i tildelingsbrev for 2010 – orientering om ny ordning og tinging til departementa om forslag til fellesføringar for 2010*. [Internett]
Available at: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/fellesfoeringar-i-tildelingsbrev-for-2010/id562901/>

Forsvaret, 2023. *Forsvarssektorens klima- og miljøstrategi*. [Internett]
Available at: <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/miljo>
[Funnet 8 februar 2024].

Grieg, E., Albertsen, M. O., Aslesen, S. & Erraia, J., 2023. *Klimafotavtrykk av offentlige anskaffelser*, s.l.: Menon Economics.

Ingelsrud, M. H., Dahl, E. M. & Nørgaard, E., 2023. *YS Arbeidslivsbarometer 2023*, Oslo: YS.

Kirkhorn, S., Lausund, K. B., Karsrud, T. E. & Prydz, P., 2023. *Kjeller*: Forsvarets forskningsinstitutt.

Miljødirektoratet, 2021. *Faktagrunnlag for vurdering av avgift på klimagassutslipp fra nedbygging av arealer*, s.l.: Miljødirektoratet.

Miljødirektoratet, 2021. *Kven er vi og kva er vi til for?*. [Internett]
Available at: <https://www.miljodirektoratet.no/om-oss/dette-er-miljodirektoratet/>
[Funnet 9 Februar 2024].

Miljødirektoratet, 2023. *Klimavennlig lokalisering i arealplanlegging*. [Internett]
Available at: <https://www.miljodirektoratet.no/ansvarsomrader/overvaking-arealplanlegging/arealplanlegging/miljohensyn-i-arealplanlegging/klima/klimagassutslipp/>

Nærings- og fiskeridepartementet, 2022. *Meld. St. 6 (2022-2023) Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap - Statens direkte eierskap i selskaper*, s.l.: s.n.

Rambøll, 2022. *Fremtidens arbeidsliv i statlig tariffområde*, Oslo: Kommunal- og distriktsdepartementet.

Ravndal, E. J. & Halleraker, J. H., 2023. *FNs bærekraftsmål*, s.l.: Store norske leksikon.

Regjeringen, 2022. *Hvordan kan statlige selskaper føre klimaregnskap?*. [Internett]
Available at: <https://www.regjeringen.no/no/tema/naringsliv/statlig-eierskap/fagsamlinger/fagsamling-om-klimaregnskap-for-selskaper-der-staten-er-direkte-eier/id2940146/>

Regjeringen, 2023. *Nok et rekordår for staten som eier*. [Internett]
Available at: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-side6/id2984826/>

Statens vegvesen, u.d. *Dette må du som leverandør vite*. [Internett]
Available at: <https://www.vegvesen.no/fag/leverandor/dette-ma-du-som-leverandor-vite/>

oslo**economics**

www.osloeconomics.no

E-post og telefon:
post@osloeconomics.no
+47 21 99 28 00

Besøksadresse:
Klingenberggata 7A
0161 Oslo

Postadresse:
Postboks 1562 Vika
0118 Oslo