

UNIVERSITETET I OSLO



05.09.2022

Rapport Bærekraft – Organisasjon

Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Sammendrag

Det utdanningsvitenskapelige fakultet har en viktig rolle i arbeidet med omstilling for en mer bærekraftig utvikling. Dette arbeidet krever endringer som kun vil være mulige dersom det legges opp til tett samarbeid og kunnskapsutveksling, og at bærekraftsperspektiv forankres i organisasjonskulturen. Mange av endringene som må til, handler om bevisstgjøring og synliggjøring av hvilke valg vi gjør i hverdagen. Sammen må vi øke fokuset på bærekraftige alternativer på alle områder, som for eksempel kommunikasjon, innkjøp og reiser. Samtidig bør vi kontinuerlig reflektere over (hva som er mest optimalt med tanke på) ulike alternativer og muligheter innenfor alle disse områdene. Vi må både lære av hverandre og av hvordan andre organisasjoner arbeider med bærekraft.

Denne rapporten gir innspill til UV-fakultetets arbeid med å lage en plan for forankring av klima, miljø og bærekraftsperspektiv i organisasjonen. Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra fakultetet og baserer seg på diskusjoner og undersøkelser gjort av en tverrfaglig arbeidsgruppe bestående av vitenskapelig og administrativt ansatte ved UV-fakultetet samt på innspill fra studenter og ansatte.

For å synliggjøre våre innspill og skape et tydelig fokus for det videre arbeidet omkring bærekraft er rapporten delt inn i tre ulike temaer i tråd med UiOs overordnede strategi: 1) Kommunikasjon, kultur og adferd, 2) Innkjøp, forbruk og gjenbruk og 3) Reiser møter og opphold.

Rapportens hensikt er å stimulere til dialog og videre analyse av en rekke områder der det er mulig å iverksette prosesser, og bidra til konkrete og målbare tiltak.

01 Introduksjon

Hele verden står nå overfor i en rekke globale samfunnsutfordringer, og alle må bidra dersom vi skal nå verdens bærekraftsmål. I universitets- og høyskolesektoren er det en særskilt forventning om å være pådrivere i dette arbeidet, og om å bidra til en miljømessig, sosialt og økonomisk bærekraftig utvikling. Det utdanningsvitenskapelige fakultet har derfor en viktig rolle i miljøarbeidet, og skal samtidig være en rollemodell for andre institusjoner. Dette er et stort ansvar som krever bred involvering på tvers av hele organisasjonen. Dersom man skal komme frem til gode løsninger er det dessuten nødvendig med godt samarbeid, kunnskapsdeling og en målrettet organisering av arbeidet. Fakultetet vil i tiden fremover møte stadig høyere forventinger til aktivt arbeid med bærekraftig utvikling, men uten en bevisst holdning til egen påvirkning av samfunn og miljø vil vi stå i spagat med strengere krav fra ansatte, myndigheter og samarbeidspartnere.

Det utdanningsvitenskapelige fakultet har en ambisjon om å være et ledende europeisk fakultet innen utdanningsvitenskap, og for å lykkes med denne ambisjonen og sikre konkurransekraft, vil et viktig premiss være å styrke arbeidet rettet mot klima, miljø og bærekraft, samt innta en aktiv rolle i dette utviklingsarbeidet. Endringsevne og tilpasningsdyktighet vil være avgjørende for å oppnå god effekt av bærekraftige tiltak. En bred forståelse av, og et bredt arbeid med klima, miljø og bærekraft er derfor viktig, samtidig er det også helt avgjørende å ha et tydelig fokus og en klar retning å jobbe ut fra.

I alle deler av organisasjonen legges det nå opp til endringer i tråd med universitetets klima- og miljøstrategi. Arbeidet med klima, miljø og bærekraftperspektiv skal også forankres i organisasjonskulturen. Disse endingene vil kun være mulige dersom det legges opp til et tett samarbeid mellom ansatte, samtidig som at studentene skal involveres i stor grad.

Denne rapporten gir innspill til UV-fakultetets arbeid med å lage en plan for forankring av klima, miljø og bærekraftperspektiv i organisasjonen. Rapporten baserer seg på

diskusjoner og undersøkelser gjort av en tverrfaglig arbeidsgruppe bestående av vitenskapelig og administrativt ansatte ved UV, samt på innspill fra studenter og ansatte ved UV-fakultetet.

For å synliggjøre våre innspill og skape et tydelig fokus for det videre arbeidet med bærekraft i organisasjonen er rapporten delt inn i tre ulike temaer i tråd med UiOs overordnede strategi:

- Kommunikasjon, kultur og adferd
- Innkjøp, forbruk og gjenbruk
- Reiser møter og opphold

Hensikten med rapporten er å stimulere til dialog og videre analyse av en rekke områder der det på kort og lang sikt er mulig å iverksette prosesser, og bidra til konkrete og målbare tiltak.

02 Rammer

Overordnede mål

«UiO skal være en nyskapende organisasjon som utnytter faglige muligheter og svarer på nye samfunnsbehov».

Organisasjon

UiO skal forankre klima-, miljø-, og bærekraftperspektiv i universitetets organisasjonskultur.

- UiOs strategi 2030.

Mandat arbeidsgruppe – organisasjon

- Gi innspill til UiOs arbeid med å lage en plan for å redusere de faktiske, fysiske utslippene av CO2
- Identifisere områder der betydelige forbedringer kan oppnås ved at det foreligger enkle beskrivelser av hvordan man kan velge grønne alternativer som enten er rimeligere enn andre, eller som gir minimale merkostnader i tid og penger
- Foreslå strategier og tiltak for å utvikle bærekraftige praksiser
- Foreslå strategier og tiltak for å redusere forbruk av alle typer og driftsmateriell, og for å fase inn grønne alternativer der dette er mulig.

03 Kommunikasjon, kultur og atferd

Det er et overordnet mål i universitetets klima- og miljøstrategi at klima, miljø og bærekraftperspektiv skal forankres i universitetets organisasjon, og at den skal understøttes av tydelige roller og ansvarsfordeling i alle deler av organisasjonen. For at vi skal lykkes med å nå våre mål, er det avgjørende å involvere og mobilisere hele organisasjonen slik at arbeidet med bærekraft forankres i vår organisasjonskultur og fremmer ansvarlig atferd. Ledelsen har en avgjørende rolle i å sette en tydelig agenda for dette arbeidet og tilrettelegge for å synliggjøre momentum for endring i organisasjonen.

De fleste har et forhold til bærekraft som begrep. Men det å skape en kobling mellom FNs bærekraftsmål og egen virksomhet, samt utforme og iverksette konkrete tiltak som gir positiv effekt, er krevende og komplekst. I tillegg skjerpes kravene til virksomhetens drift av strengere reguleringer, slik som åpenhetsloven og andre globale tiltak, noe som bidrar til å skape forpliktelser. Arbeid med bærekraft er utviklingsarbeid over tid som krever økt bevissthet, kunnskap, forståelse og engasjement. Fremover vil det være økt behov for at vi jobber systematisk og målrettet med strategisk kompetanseledelse som omfatter kartlegging, tiltak, evaluering og oppfølging slik at vi tilrettelegger for at ansatte og studenter er i stand til å bidra i arbeidet med bærekraftig utvikling og nå definerte mål.

Et bredere perspektiv på bærekraft vil kunne gjøre oss rustet til å utforske nye måter å vurdere bærekraft på, og en mulighet er å se på prosesser og aktiviteter som tverrfaglige fremfor at de er begrensede til et gitt område, enhet eller lignende. Det gjøres fremragende forsknings- og innovasjonsarbeid på våre enheter, som baner vei for fremtidens utdanningsvitenskap. Det ligger et potensiale i å ta i bruk resultatene av dette arbeidet innad i organisasjonen i vårt arbeid med bærekraftig utvikling.

Vi er nødt til å tenke nytt. Revurdere, utforske og eksperimentere. Feile. Lære. Vi må utfordre etablert praksis og synliggjøre vår endringskapasitet. Som en lærende

institusjon og organisasjon er våre drivkrefter kunnskap, læring og utvikling, og vår styrke er utdanningsvitenskap.

Mål UiOs strategi

Organisasjonsmål 1: Sikre at klima- og miljøarbeidet forankres i alle enheter – faglige og administrative – med tanke på kontinuerlig forbedring.

Organisasjonsmål 2: Tilrettelegge for kompetansebygging for både administrative og faglige ansatte innen klima, miljø- og bærekraftsarbeid, og for samarbeid på tvers – inkludert økt erfaringsutveksling.

Erfaringer fra andre Campus

Durham (2020) har utarbeidet en kommunikasjonsstrategi for å fremme miljøbevissthet i universitetssamfunnet. Dette skal de gjennomføre ved blant annet å bevisstgjøre alle ansatte og studenter og sørge for at alle blir eksponert for, og engasjerer seg i, miljørelaterte saker gjennom kampanjer, initiativer og en effektiv kommunikasjonsplan.

Stockholms universitet har i forbindelse med sitt mål om å bli karbonnøytrale utviklet en rekke tiltak som retter seg mot ledelse og driftsstøtte på hele universitetet. Noen av disse handler om kompetanseutvikling.

Som et initiativ fra universitetsledelsen har Universitetet i Bergen, UiB, ansatt bærekraftspiloter. Bærekraftspilotene er tildelt en mentor innenfor områder som klima eller omstilling og bidrar til å løfte studentperspektivet inn i UiB sitt arbeid med bærekraft og mot et klimanøytralt universitet.

Foreslåtte tiltak for Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Basert på UiOs overordnede planer og tiltaksplan, i tillegg til å trekke veksler på kartlagte erfaringer ved andre institusjoner og organisasjoner samt innspill fra ansatte

og studenter ved UV-fakultetet, vil arbeidsgruppen foreslå en rekke tiltak for Det utdanningsvitenskapelige fakultet. De foreslåtte tiltakene bør settes i sammenheng med fakultetets overordnede strategi «Utdanningsvitenskapelig kunnskap, læring, deltagelse og ansvar for bærekraftige samfunn» (2020-2030)».

Forslag til konkrete tiltak

Kommunikasjon

- Foreta vesentlighetsanalyser som et grunnlag og knytte ESG (Environmental, Social, and Governance) opp mot overordnede mål og strategi med praktisk gjennomførbare handlingsplaner
- Forankre strategien i organisasjonen slik at ledere har en felles forståelse for mål og retning. Ledere på samtlige nivåer har en sentral rolle i å sette tiltak og handlingsplaner til verks i de ulike enhetene og bevisstgjøre medarbeidere. Det er kontinuerlig arbeid som krever kompetanse, oppfølging, opplæring og tilgjengelige ressurser.
- Kartlegge og investere i nødvendige rapporteringsverktøy. Dette omfatter vurdering og implementering av kvalitetssikrede analyseverktøy som tjener sitt formål og brukes til å måle og evaluere graden av gjennomførbarhet og effekten av målrettede tiltak. Fokuser på hvilke verktøy som bidrar til verdiskaping i virksomheten og som utvikler ansattes evne til å håndtere dataanalyser.
- Kartlegge og vurdere digitale verktøy og plattformer som brukes i arbeidshverdagen. Dette i forhold til optimal bruk, kostnadseffektivitet, energibruk og grad av CO2-utslipp. Videre bør det gjøres analyser av og implementering av rutiner knyttet til fakultetets digitale CO2-utslipp. Det inkluderer digital atferd som f.eks. uhensiktsmessig vs. hensiktsmessig bruk av e-post, publisering og lagringskapasitet på nettsider. Analyse av digital lagringskapasitet vs. digitalt klimafotavtrykk samt krav til tjenesteleverandører på vårt indirekte CO2-utslipp.
- Etablere retningslinjer og prosedyrer for bærekraft ut fra strategien som gjøres lett tilgjengelig for ansatte. Dette vil bidra til å redegjøre for organisasjonens

arbeid, og hvilke krav som ligger til grunn og forventninger til ansatte. Videre kan styringsdokumenter vurderes å utarbeides i kortere, enklere versjoner.

- Utarbeide bærekraftspolicy for samarbeid med interessenter både internt og eksternt
- Styrke internkommunikasjonen og intern omdømmebygging
- Tilrettelegge for åpenhet og transparens. Det å synliggjøre resultater, rapporter så vel som utfordringer med vårt arbeid er med på å skape tillit og bygge troverdighet
- Etablere en felles kunnskapsplattform for ansatte og studenter som en del i videre arbeid med bærekraftig utvikling
- Kartlegge hvordan vi håndterer interne prosesser i henhold til måloppnåelse
- Innføre årlig bærekraftsrapport internt på UV
- Miljøledelsessystem for å rapportere data på områdene arbeidsmiljø, energibruk, avfall, innkjøp og transport

Kultur

- Opprette en tverrfaglig gruppe/enhet med studenter og ansatte innen ulike fagområder med mandat til å kommunisere, forankre og videreutvikle UVs bærekraftstrategi i organisasjonen
- Involvere representanter fra ulike deler av organisasjonen (økonomi, HR, kommunikasjon, drift, IT m.fl.) for å sikre tverrfaglig arbeid med bærekraftig utvikling
- Aktivt og målrettet arbeid med mangfold og likestilling. Inkludere mangfold og likestilling som en sentral del i bærekraftstrategi, og forankre mangfold og likestilling i alle organisatoriske prosesser og aktiviteter for å fremme bærekraft, verdiskaping og innovasjon.
- Integre bærekraft som tema i lederprogram og nyansattprogram samt øvrig opplæring og kompetanseutviklingstiltak. Ved å inkludere overordnede mål, strategi og visjon vil vi kunne tilrettelegge for en felles forståelse av virksomhetens arbeid og hva som forventes av ansatte

- Investere i leder- og medarbeiderutvikling gjennom målrettede aktiviteter som er tydelig forankret i strategien, og som evalueres kontinuerlig for å måle effekt. Det kan vurderes å i større grad bruke interne fagpersoner med relevant kompetanse for temaet og/eller i kombinasjon med bruk av eksterne aktører.
- Bærekraft som en integrert del av arbeidsmiljø- og medarbeiderundersøkelser
- Bærekraft som tema i utviklings- og medarbeidersamtaler for å øke bevissthet og knytte den enkeltes bidrag til virksomhetens mål, visjon og planer
- Synliggjøre og opprettholde HMS-arbeidet i virksomheten
- Faglige og sosiale samlinger med interne og eksterne aktører innen bærekraft, som har til formål å forankre og synliggjøre bærekraftsarbeid i organisasjonskulturen og bidra til tverrfaglig kunnskapsutveksling. Det kan f.eks. være relevante temadager med korte og hyppigere økter, eller som går over flere dager, f.eks. «bærekraftsdager», seminarer, workshops, debatt dager ol.

Atferd

- Innføre klimaregnskap på fakultetet for å dokumentere effekten av tiltak som iverksettes, og synliggjøre hvilke aktiviteter som medfører størst klimafotavtrykk. Måling av utslipp kan deles opp i 1) direkte utslipp i organisasjonen og 2) indirekte utslipp som organisasjonen ikke har oversikt, f.eks. utslipp via leverandører og tjenesteleverandører
- Innføre miljøledelsessystem som f.eks. miljøfyrtårn som forplikter virksomheten, og sertifiseringsordning som et krav ved innkjøp av produkter og tjenester
- Styrke rutiner for personvern og praktisk anvendelse for ansatte
- Etablere nettverk for kunnskapsdeling og tverrfaglig arbeid
- Integre bærekraft som en del av kurstilbud ved UV
- Innføre og arrangere fellesdugnader med ulike temaer
- Innføre insentiver på lik linje med for eksempel formidlingsprisen og undervisningsprisen for mest «bærekraftig arbeid»

- Innføre målrettede kampanjer som fokuserer på bærekraftsmål som en del av det å bevisstgjøre ansatte i arbeid med bærekraft på fakultetet
- På sikt kan vi vurdere å innføre gjennomsiktighet for karbonavtrykk per person eller avdeling på samme måte som lønn.

04 Innkjøp, forbruk og gjenbruk

Det må i større grad fokuseres på å øke kompetansen om bærekraftige alternativer for innkjøp. Tiltak som foreslås, er innkjøp av gjenstander med høyere kvalitet, fokus på gjenbruk, gjenvinning og reparasjoner. Det må tas høyde for at det kan være økte kostnader knyttet til valg av mer bærekraftige alternativer. Det må videre lages rutiner og systemer som bidrar til sirkulærøkonomi ved å utvikle gjenbruk og gjenvinning på UiO, som enhetene kan benytte seg av. Matsservering til møter og arrangementer må vurderes etter omfang og miljøvennlighet. Det bør også settes søkelys på å redusere bruken av engangsservise og bestikk, samt emballasje til et minimum. Det bør også utvikles et system der miljø- klimafotavtrykket synliggjøres i forbindelse med alle innkjøp og anskaffelser. Et slikt system bør også være synlig i kantinene for ansatte og studenter, samt i forbindelse med reisevirksomhet. Et av hovedområdene i UiOs strategi for bærekraftig utvikling er innkjøp, forbruk og gjenbruk. I revidert tiltaksplan for å redusere UiOs klimafotavtrykk er målsetningene for organisasjonen formulert som en rekke konkrete tiltak som skal iverksettes på tvers av enhetene, også Det utdanningsvitenskapelige fakultet og tilhørende enheter.

Mål UiOs strategi

- **Klimamål 5:** Legge til rette for et redusert og bærekraftig forbruk på UiO og for miljøvennlige reiser til og fra UiO for både studenter og ansatte

Erfaringer fra andre campus

Noen erfaringer er gjort ved andre, sammenlignbare læresteder, som for eksempel Stockholms universitet. Ved Stockholms universitet (SU) fremsatte man plan for en mer «Bærekraftig campus», der universitetets mål er å være karbonnøytralt innen 2040. Som en del av dette arbeidet har SU utviklet et klimaveikart som synliggjør forslag til ulike tiltak og målformuleringer.

Ett av disse områdene er varer og tjenester, som innbefatter innkjøp og forbruk. Veikartet fremsetter følgende tiltak innenfor området «kjøp av varer og tjenester»:

- Undersøke direkte og indirekte klimapåvirkning av varer og tjenester kjøpt av SU for å sammenligne klimapåvirkningen av varer og tjenester
- Krav om at catering og måltider SU har lave utslipp for transport- og matvalgene som kjøpes
- Utvikle klima- og statistikkkrav for innkjøp og kjøp av varer og tjenester
- Undersøke forbrukermønstre ved SU for å redusere og effektivisere kjøp av varer og tjenester
- Skape muligheter for intern gjenvinning av møbler og varer
- Utvikle en innkjøpspolitikk med fokus på å redusere utslipp i logistikk og produksjon av varer og produkter

Ved SU stilles det også en rekke krav til leverandører av eksterne tjenester på campus. For eksempel må kiosker, restauranter og dagligvarebutikker på campus jobbe for å redusere utslippene sine ved å redusere avfall og (fjerne) engangsartikler. Det kreves også at minst én vegetarrett tilbys, og at utslipp per måltid rapporteres.

Foreslåtte tiltak for Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Basert på UiOs overordnede planer og tiltaksplan, i tillegg til å trekke veksler på kartlagte erfaringer ved et annet, nordisk lærested samt innspill fra andre ansatte og studenter ved UV-fakultetet vil arbeidsgruppen foreslå en rekke tiltak for UV. Disse må også sees i sammenheng med fakultetets overordnede strategiplan «Utdanningsvitenskapelig kunnskap, læring, deltagelse og ansvar for bærekraftige samfunn» (2020-2030).

Forslag til konkrete tiltak

Innkjøp

- Implementering av reviderte prinsipper for anskaffelser, herunder utvikling av en enhetlig innkjøpspolitikk med fokus på å redusere utslipp i logistikk og produksjon av varer og produkter. Det utarbeides i denne forbindelse standardkrav/kriterier for reduksjon av utslipp i anskaffelser f.eks. der transport (metode og avstand) er en vesentlig del av avtalen
- Styrke ansattes og innkjøperes mulighet til å gjøre miljøvennlige valg ved bestilling av mat og bevertning, blant annet gjennom å stille krav om at catering og måltider ved UV har lave klimautslipp for transport- og matvalgene som kjøpes inn
- Sørge for fleksibilitet i bestillingssystemet når det gjelder mat, ved for eksempel å ha mulighet for å justere mengde på kort varsel. Kortreiste og vegetariske alternativer skal tilbys, og produkter som inneholder kjøtt, minimeres
- Øke omfanget av gjenbruk og bidra til styrket sirkulærøkonomi, for eksempel gjennom å skape muligheter for intern gjenvinning av møbler og varer både for studenter og ansatte. Dette bør også tilstrebes i forbindelse med større renoveringsprosjekter ved fakultetets bygg.
- Undersøke forbrukermønstre for studenter og ansatte og føre statistikk ved UV som kan bidra til å redusere og effektivisere kjøp av varer og tjenester
- Styrke ansatte og innkjøperes mulighet til å gjøre miljøvennlige valg ved bestilling av mat og bevertning, produkter og tjenester, gjennom god veiledning og informasjon ved gjennomføring av en bestilling, herunder eksempelvis vurdering av om behovet kan dekkes ved gjenbruk eller ved et mindre volum, anbefaling av miljøvennlige produkter, samt veiledning om vegetariske og kortreiste alternativer ved bestilling av mat. Dokumentasjon og målbar data av CO₂-utslipp vil her være en viktig indikator.
- Øke levetiden på møbler, inventar og utstyr. Ved nyanskaffelser vektlegges kvalitet/holdbarhet, mulighet for vedlikehold og reparasjon, samt bruk av gjenvinnbare materialer. Dette innebærer også å sette krav til leverandører om å motta utstyr til reparasjon så raskt som mulig.

- Engangsartikler minimeres eller fjernes fra kantinen på UV. Det stilles krav til matleverandører om å minimere engangsemballasje ved bestilling av catering og lignende.

Forbruk (kriterier for forbruk)

- Utarbeide standardkrav/kriterier for reduksjon av utslipp i anskaffelser, for eksempel der transport er en vesentlig del av avtalen. Eksempelvis ved å bruke transportmetode og transportavstand som tildelingskriterium.
- Legge livssyklus-kostnader til grunn i flere anskaffelser. Ved å i større grad inkludere kostnader for vedlikehold/service, reservedeler, avhending etc. vil klimavennlige produkter bli mer konkurransedyktige.
- Stille krav i relevante leverandøravtaler til datakvalitet (primærdata og sekundærdata) og rapportering slik at data kan benyttes i klimagassregnskapet på en ressurseffektiv måte
- Informere ansatte og studenter om miljøkostnader knyttet til utskrifter, eposter og lagring av data, og legge til rette for å redusere denne miljøbelastningen

Gjenbruk

- Etablere rutiner som sikrer regelmessig innsamling av IT-utstyr, mobiltelefoner, nettbrett o.l. som er ødelagt eller ikke (kan) gjenbrukes, for å sikre økt gjenbruk og/eller gjenvinning av komponenter som krever ikke-fornybare – og dermed verdifulle ressurser.
- I samarbeid med studentene se på hvordan UV kan legge til rette for ordninger for gjenbruk for UVs studenter, som f.eks. bruktbutikk(er) og/eller reparasjonsverksteder.

05 Reiser, møter og opphold

I tiden under pandemien har vi erfart at det er mulig å få til mye godt samarbeid via digitale plattformer. Når vi tidligere kanskje reiste langt for å fysisk delta på møter eller seminarer, ser vi i dag at det er mulig å realisere mange av de samme aktivitetene via digitale plattformer som Zoom og Teams. Omleggingen av undervisningen fra fysisk til digital og hybrid skjedde i rekordfart under pandemien. Dette har samtidig synliggjort omstillingsevne og villighet til å utforske og ta i bruk innovative undervisningsmetoder, noe som har bidratt til å heve eksisterende digital kompetanse hos ansatte og i organisasjonen som helhet. UV-fakultetet har fått et ressurscenter som er sentralt i arbeidet med utviklingen av nye undervisningsmetoder, som også har betydning for hvordan vi tenker om reiser, møter og opphold. IDEA tilrettelegger for innovativ undervisning, pedagogisk forankrede digitale løsninger og forskningsbasert innovasjon i utdanningen. Teknisk utstyrte rom til bruk for undervisning muliggjør også et stort potensial for å benytte disse fasilitetene til andre formål. Rommene kan utnyttes til både seminarer, mindre konferanser og møtevirksomhet, samt gjøre det enkelt å invitere samarbeidspartnere fra hele verden til lokale aktiviteter ved UV-fakultetet.

I en stadig mer digitalisert verden er det likevel nødvendig å stoppe opp og vurdere når det er hensiktsmessig å erstatte fysiske møter, seminarer og undervisning med digitale. I UiOs Helhetlig klima og miljøstrategi 2030 står det under punktet om klima og grønn campus at vi må høste de erfaringene vi har gjort med reduserte flyreiser under pandemien, og sørge for at utslipp ikke går tilbake til nivået fra 2018. Videre står det at “Studenter og ansatte skal kunne reise på feltarbeid, utveksling og konferanser, og særlig studentutveksling av lengre varighet og forskere tidlig i karrieren bør skjermes.” I tråd med anbefalinger fra UiOs sentrale strategi, vil enkelte aktiviteter måtte vernes. Jevnlige evalueringer og erfaringsbaserte tiltak er også viktig for å kunne måle faktisk reduksjon av flyreiser og effekten av økt bruk av digitalisering i undervisning og møtevirksomhet. Siden IDEA fortsatt er et forholdsvis nytt ressurscenter, bør neste fase i

videreutviklingen være å evaluere og diskutere mulige måter å tenke bærekraft på både med studenter og undervisere. Et inntrykk som allerede er blitt bemerket hos begge grupper er at hybrid undervisning (undervisning der foreleser snakker til både studenter fysisk til stede og via zoom), er svært krevende og muligens går ut over kvaliteten på undervisningen. Denne utfordringen finner vi også blant ansatte og møtevirksomhet i organisasjonen. Det kan være utfordringer med å få i gang gode diskusjoner og skape en arena for samhandling i hybride møter. Andre ganger kan tekniske utfordringer som dårlig lyd eller bilde være en hindring for god møtedeltakelse. I en hverdag med stadig økende grad av digitalisert samhandling bør vi kontinuerlig reflektere over hva som er mest optimalt med tanke på de ulike aktivitetene vi tar del i, og hvilke muligheter og utfordringer digitale plattformer gir.

Mål UiOs strategi

- **Klimamål 1:** Redusere klimagassutslipp fra tjenestereiser med minst 50% innen 2030 i forhold til 2018. Det betyr en gjennomsnittlig nedgang i utslipp på 7% fra år til år.
- **Klimamål 5:** Legge til rette for et redusert og bærekraftig forbruk på UiO og for miljøvennlige reiser til/fra UiO for både studenter og ansatte.

Erfaringer fra andre campus

Stockholms universitet

Stockholms universitet vedtok i 2020 egne retningslinjer for møter og reisevirksomhet.

Den er basert på universitetets mål om å bli karbonnøytrale innen 2040. Retningslinjene er utviklet for å bevisstgjøre ansatte og studenter om betydningen av å planlegge møter og reiser på en måte som minimaliserer deres klimafotavtrykk. I retningslinjene fremsettes blant annet følgende:

- Studenter og ansatte skal vurdere behovet for hver eneste arbeids eller studierelaterte reiser

- For å minimere påvirkningen på klima og miljø bør reiser i størst mulig grad erstattes med digitale møter. Dette gjelder også reiser som er eksternt finansiert.
- Dersom reising kan rettferdiggjøres, skal den gjennomføres via det transportmiddelet som fører til lavest mulig utslipp. Det betyr for eksempel at tog skal velges fremfor fly.
- Ansatte og studenter skal unngå å gjennomføre reiser med mellomlandinger.
- Offentlig transport foretrekkes dersom reisen er innenlands.
- Alle reiser skal bestilles gjennom et reisebyrå.
- Reiser må i størst mulig grad planlegges i god tid for å oppnå best mulig kostnadseffektivitet.
- Instituttleder eller tilsvarende har også ansvar for å legge til rette for gode forutsetninger for å kunne gjennomføre digitale møter for ansatte og studenter.
- Ansatte og studenter skal ha kunnskap om hvordan de kan avholde eller delta i et digitalt møte dersom behov oppstår.

Durham University

Durham University har en egen strategiplan med en rekke tiltak for å redusere utslipp fra reiser blant ansatte og studenter. I denne strategiplanen fremsettes blant annet følgende tiltak som er interessante i vår sammenheng:

- øke bruken av kollektivtransport, gange og sykkel gjennom for eksempel å inngå avtaler med tilbydere av offentlig transport som gir reduserte priser, eller ved å belønne studenter og ansatte som reiser kollektivt, går eller sykler.
- redusere pendlerreiser for eksempel gjennom å legge til rette for arbeid hjemmefra
- redusere arbeidsrelaterte reiser og innføre et «arbeidsreisehierarki» der digitale møter er øverst og flyreiser nederst (digitale møter, gå/sykle, kollektiv transport, bil sammen med andre, bil alene, taxi, fly).

Foreslåtte tiltak for Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Under følger arbeidsgruppens forslag til ulike tiltak som fakultetet kan vurdere for området "Reiser, møter og opphold", som baseres på UiOs klimastrategi og Revidert tiltaksplan for å redusere UiOs klimafotavtrykk, erfaringer fra Stockholms universitet og Durham University, samt innspill fra ansatte og studenter.

Forslag til konkrete tiltak

Reise og transport

- Styrke ansatte og innkjøperes kompetanse og mulighet til å gjøre miljøvennlige valg ved bestilling av reiser, som å benytte tog fremfor fly som fremkomstmiddel
- Styrke ansattes kompetanse og mulighet til å vurdere hvorvidt fysiske reiser er nødvendig for å få gjennomført aktivitet (feltarbeid, utveksling og konferanser bør skjermes, og det er viktig at studenter, forskere og administrativt ansatte skal kunne fortsette å delta på disse aktivitetene)
- Utvikle gode verktøy for å registrere reiser for å måle reduksjon over tid, jf. mål til UiO om reduksjon av flyreiser (en halvering før 2030 innebærer en gjennomsnittlig nedgang i utslipp på 7 prosent fra år til år)
- Støtte ansatte økonomisk slik at det blir enklere å velge kollektiv transport til og fra arbeidsplassen i stedet for bil¹
- Registrere alle reiser og utvikle rapporter for flyreiser for å måle reduksjon over tid, jf. mål til UiO om reduksjon av flyreiser
- Kreve at reiseselskapet oppgir reisens CO2-utslipp og inkludere både direkte og indirekte utslipp (de bør også oppgi CO2-utslipp for alle typer alternative reiser som for eksempel buss, tog, fly og ferge)
- Konkretisere hvordan reisebestillinger skal vurderes, og hvem som har ansvar for godkjenning av flyreiser

¹ Se for eksempel ordningen Hjem-Jobb-Hjem I Stavanger kommune:
<https://www.stavanger.kommune.no/renovasjon-og-miljo/miljo-og-klima/gode-miljovalg-i-stavanger/gronnere-transport/>

- Vurdere muligheten for å innføre kvotesystem på reiser

Møter

- Styrke ansatte og studenters kompetanse i å vurdere når man kan gjennomføre digitale møter i stedet for fysiske
- Videreutvikle fasiliteter, verktøy og brukerstøtte for digitale møter, konferanser o.l.
- Videreutvikle fasiliteter, verktøy og brukerstøtte for hybride møter
- Jevnlig evaluere og samle erfaringer med digitalisert møtevirksomhet for å forbedre kvaliteten på området
- Utvikle verktøy for å beregne klimaavtrykk i tilknytning til møter/seminarer

Opphold

- Styrke ansatte og innkjøperes mulighet til å gjøre miljøvennlige valg ved bestilling av opphold innlands og utenlands (for eksempel tilby oversikt over miljøsertifiserte hoteller innlands og utenlands)
- Etablere gode rutiner for miljøvennlig bestilling av opphold innenlands og utenlands
- Fakultetet v/innkjøpsavdelingen bør også følge med på rammeavtalene til UiO og informere om bærekraftige alternativer

Veien videre

I arbeidet med å bidra til en miljømessig, sosial og økonomisk bærekraftig utvikling bør vi fremover gjøre oss noen refleksjoner angående hvordan vi tenker og gjør bærekraftige valg, basert på en evidensbasert praksis. Fungerer det vi gjør nå, eller ser det kun bra ut på papiret? Er strategier og tiltak godt nok forankret i organisasjonskulturen, og klarer vi å samarbeide og utveksle kunnskap på tvers i organisasjonen?

Vi må i tillegg til å tenke på hva vi oppnår med å gjøre miljømessige og bærekraftige valg og endringer, også reflektere over hva vi eventuelt mister. Måten vi arbeider på, og valgene vi tar er nødt til å være bærekraftige både med tanke på klima og miljø, men også for organisasjonen og menneskene som jobber i den.



På oppdrag fra Det utdannings- vitenskapelige fakultet

Forsker Anja Amundrud,
Institutt for pedagogikk

Førsteamanuensis Jeffrey Hall,
Institutt for lærerutdanning og skoleforskning

Professor Kenneth Silseth,
Institutt for pedagogikk

HR Seniorkonsulent Emma Stjärnkvist, leder for
arbeidsgruppen, Fakultetsadministrasjonen

Seniorkonsulent, Sibel Thorsen,
leder for arbeidsgruppen,
Institutt for spesialpedagogikk (30.04.2022)