

VEILEDER

Bærekraft og miljø





Innhold

side 4

Forord

side 6

Om bærekraft

side 10

Samarbeid og medvirkning

side 14

Gode eksempler

side 16

Har startet en
el-revolusjon

side 22

Vi vil påvirke
hele bransjen

side 28

Grønt sykehus
skyter fart

side 36

Gigantisk flytteprosess
med ambisiøse
bærekraftsmål

side 42

Gir vind til det
nye næringslivet

Forord

Denne veilederen er ment som et verktøy for ledere og tillitsvalgte i virksomheten. Den skal gi råd og tips til hvordan partene på virksomhetsnivå kan samarbeide om tiltak som kan bidra til en bærekraftig utvikling, herunder diskutere og lete etter lokale løsninger for å redusere klima-, miljø- og naturavtrykket.

Den er også publisert på spekter.no, sammen med en samling lenker til gode nettsteder for dere som ønsker å komme i gang med partsarbeid for å redusere virksomhetens miljøavtrykk.

Veilederen er laget av et partssammensatt utvalg bestående av representanter fra LO Stat, YS-Spekter, Unio, SAN/Akademikerne Helse og Arbeidsgiverforeningen Spekter. Utvalget ble nedsatt i forbindelse med overenskomstrevisjonen i 2020.

Utvalgets medlemmer

Lena Reitan, LO Stat

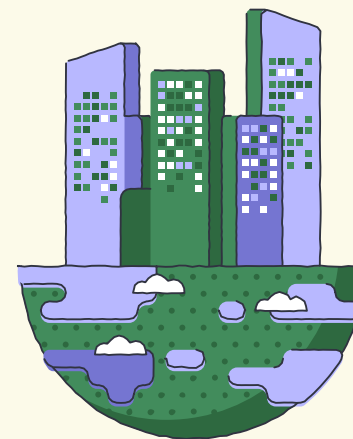
Elin L'Estrange/ Linn Solberg, YS-Spekter

Jan-Christian Kolstø, Unio

Ingvild Irgens-Jensen, SAN og Akademikerne Helse

Astrid Driva Rødsand, Spekter

Mekonnen Germiso, Spekter



Utvalgets mandat

Gruppens mandat har sin opprinnelse i protokolltekst fra A-delsforhandlingene 25.–26. august 2020 mellom Spekter på den ene siden, og LO Stat/YS-Spekter/SAN på den andre siden:

De sentrale parter er enige om at det er viktig og relevant å diskutere bærekraft og miljø i et overordnet perspektiv i tråd med FNs bærekraftsmål samtidig som verdiskapingshensyn ivaretas. Det er også viktig at partene på virksomhetsnivå diskuterer og leter etter lokale løsninger for hvordan man kan bidra til å redusere miljøavtrykket.

De sentrale parter forplikter seg med dette utgangspunktet å ta arbeidet og oppfølgingen inn i hovedavtalerevisjonen i 2021.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som igangsettes innen 1. november 2020. Utvalget utarbeider en veileder til hvordan partene i virksomhetene kan samarbeide om fortsatt å bidra til bærekraftig utvikling i den enkelte virksomhet, jf. Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse.

Om bærekraft

FNs miljøkonferanse i Stockholm i 1972 var den første store, globale konferansen som drøftet miljøproblemene og naturressursgrunnlagets betydning for menneskelig utvikling og velferd.

Verdenskommisjonen for miljø og utvikling, ledet av Gro Harlem Brundtland, etablerte i 1987 «bærekraftig utvikling», som felles begrep for innsatsen for å løse de globale miljø- og fattigdomsutfordringene. I begrepet ligger at den økonomiske og sosiale samfunnsutviklingen må skje innenfor naturens tålegrense. De felles målene for miljøpolitikken ble i 1992 nedfelt i FNs rammekonvensjoner om henholdsvis Klimaendringer og Biologisk mangfold, med Agenda 21 som plan for å redusere rike lands miljøavtrykk. I 2015 og 2016 etablerte verden felles klima- og bærekraftsmål for alle land gjennom Parisavtalen om klima og FNs Bærekraftsmål.

Parisavtalen har som mål at den globale temperaturøkningen skal begrenses til godt under 2 grader, og helst til 1,5 grader. Avtalen forplikter medlemslandene til å sette nye og mer ambisiøse mål hvert femte år. Under Parisavtalen tok Norge i februar 2020 på seg en forpliktelse til å redusere utslippene av klimagasser med minst 50 prosent og opp mot 55 prosent i 2030 sammenlignet med nivået i 1990. Norge har inngått en forpliktende samarbeidsavtale med EU om gjennomføringen.

BÆREKRAFTIG UTVIKLING:

Utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov.

*Verdenskommisjonen for miljø og utvikling 1987:
Vår felles framtid, rapport til FN*

35 prosent av verdens matavlinger avhenger av pollinering fra ulike dyr, herunder 3500 ulike arter bier.

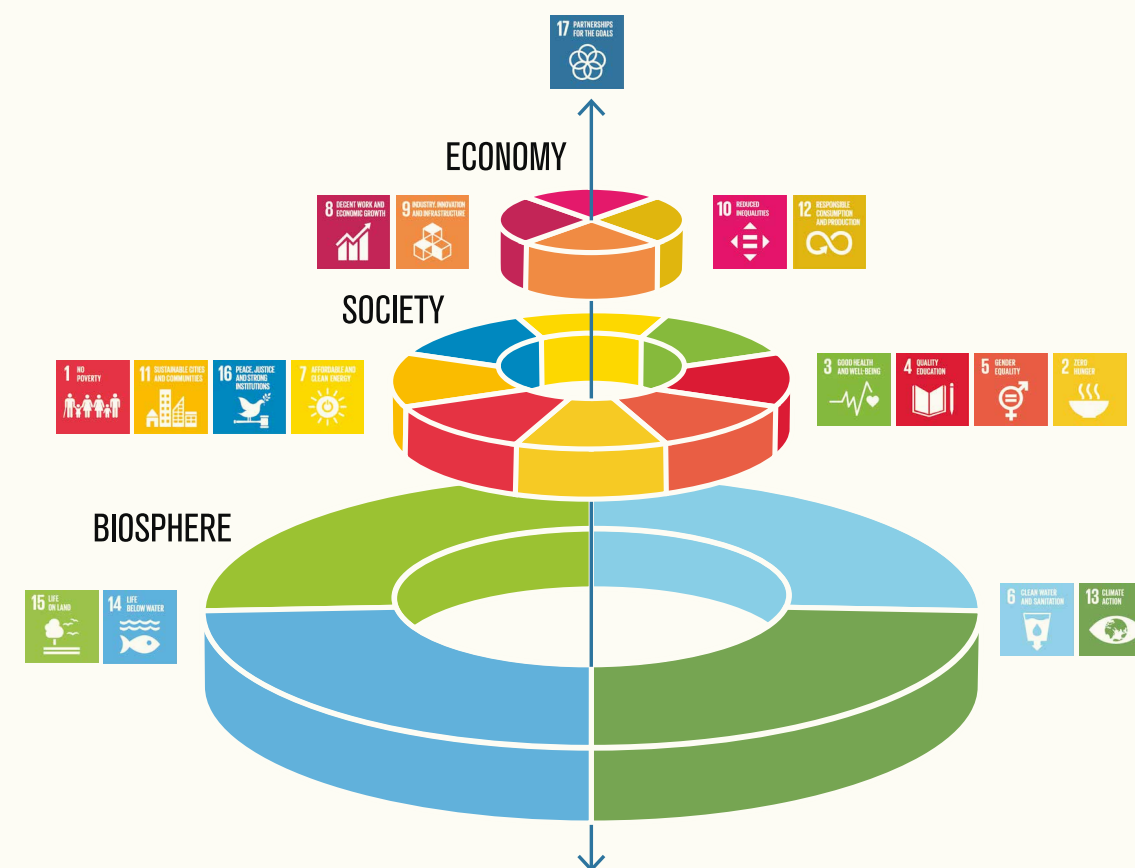
Naturens ressurser og kretsløp er essensielle for menneskenes livsgrunnlag, verdiskaping og utvikling. Mest kjent er hvor viktig bier og andre pollinerende insekter er for verdens matavlinger, der 35 prosent avhenger av pollinering fra ulike dyr, herunder 3500 ulike arter bier (Insects & Pollinators, United States Agricultural Service 2021). Det er avgjørende at vi ikke utnytter naturen utover dens evne til å fortsette å sørge for oss. Medlemslandene i konvensjonen om biologisk mangfold vedtok i 2002 å «oppnå en signifikant reduksjon i den nåværende hastigheten på tapet av biologisk mangfold på globalt, regionalt og nasjonalt nivå». Målet ble fulgt opp på europeisk nivå gjennom et vedtak om fullstendig stans i tapet av biologisk mangfold innen 2010 – bekreftet av Stortinget i 2005.

FN opprettet i 2012 vitenskapspanelet FNs Naturpanel (IPBES – Intergovernmental Panel on Biodiversity and Environmental Services), en parallell til FNs Klimapanel på naturområdet, og leverte sin første hovedrapport om tilstanden til verdens økosystemer i 2019.

Ambisjonen for denne veilederen er å bidra til at partene kan samarbeide om å redusere klima- og naturbelastningen som virksomheten skaper. Ordet «miljø» vil i veilederen brukes som samlebegrep for klima og natur.

FNs bærekraftsmål – miljø, klima- og naturressurser som grunnlag for menneskelig utvikling

Figuren viser FNs Bærekraftsmål og hvordan oppnåelse av målene innen miljø, klima og biologisk mangfold er nødvendig for å nå målene om menneskelig utvikling og velferd.



Figur: Azote Images for Stockholm Resilience Centre, Stockholm University

Samarbeid og medvirkning

I Norge har vi lang og god erfaring med at et samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter er en god måte å løse de ulike utfordringene vi står overfor. Dette krever god dialog og tillit mellom partene og at partene erkjenner at man har felles interesser i å finne løsninger. Også når det gjelder arbeidet med å redusere virksomhetenes miljøavtrykk, vil en viktig arena være samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.

Den norske samarbeidsmodellen

Den norske samarbeidsmodellen er organisert på to nivåer, på samfunnsnivå og på virksomhetsnivå. På samfunnsnivå samarbeider hovedpartene i arbeidslivet med myndighetene i et trepartssamarbeid. Temaet for denne veilederen er samarbeid på virksomhetsnivå mellom ledelse og lokale tillitsvalgte om tiltak for å fremme en bærekraftig utvikling.

Spekter har sammen med hovedorganisasjonene i Spekter-området laget et veiledningshefte som gir gode råd som kan bidra til å utvikle god kommunikasjon og et godt samarbeidsforhold mellom ledere og tillitsvalgte i virksomheten. Veiledningsheftet *Samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte* kan lastes ned fra spekter.no



Hovedavtalene som grunnlag for samarbeid

Spekter har hovedavtaler med fem hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden: LO, YS, SAN, Unio og Akademikerne. Hovedavtalene bygger på den forutsetning at de ansatte gjennom sin erfaring og innsikt er viktige bidragsytere for utvikling av virksomhetene når det gjelder økonomi, trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling og resultatoppnåelse til beste for både virksomhet og ansatte. Avtalene skal bidra til en bærekraftig utvikling ved at tiltak i virksomhetene med hensyn til klima, natur og miljø er en del av partsamarbeidet (HA I Innledning).

Både ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte har plikt til å støtte opp under dette samarbeidet (HA §29).

Hovedavtalen fremhever at selskapet skal drøfte med de tillitsvalgte tiltak i virksomheten knyttet til klima, natur og miljø for å fremme en bærekraftig utvikling, som en del av drøftelsene om virksomhetens ordinære drift. Videre skal virksomhetens miljøregnskap forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt, der dette foreligger (HA § 30). Det er ledelsens ansvar å legge til rette for at de ansatte og deres tillitsvalgte får komme med innspill til de ulike temaene som tas opp.

Bekjempelse av klima- og naturendringene og god ivaretagelse av miljøet er en nøkkeloppgave for verdenssamfunnet.

Samarbeid om et bærekraftig miljø

Bekjempelse av klima- og naturendringene og god ivaretagelse av miljøet er en nøkkeloppgave for verdenssamfunnet. Norge har derfor forpliktet seg til å integrere FNs bærekraftsmål i alle sektorer. Arbeidslivet er en viktig arena for gjennomføring av nødvendige bærekraftige løsninger.

Virksomhetene i Spekter har kompetente arbeidstakere, som er vant med omstillinger og som har tradisjon for å bidra til nytenkning og endring. Den norske ledelsesmodellen er basert på tillit, delegering og autonomi, og egner seg derfor godt for at ledelsen, ansatte og de tillitsvalgte sammen skal kunne bidra aktivt og konstruktivt til bærekraftige strategier og arbeidsformer i alle deler av virksomheten.

Det vil være viktig å benytte og utvikle denne kompetansen til god og effektiv kobling mellom klimatiltak, høy sysselsetting og økt verdiskapning. På lik linje med andre tema for partssamarbeid, bør bærekraftig utvikling og arbeid for å redusere miljøavtrykk inn som en naturlig del av samarbeidet mellom partene. Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse gir et godt rammeverk for hvordan partene lokalt i bedriftene kan samarbeide om å finne gode miljøløsninger som er tilpasset virksomhetens rammebetingelser og behov. Forutsetningene er ulike, og en god løsning for en virksomhet vil ikke nødvendigvis fungere like godt for en annen.

Den enkelte virksomhet bør vurdere om og hvordan virksomhetens eksisterende kunnskap og kompetanse innen miljøtiltak og bærekraftig utvikling bør økes. Det er mye hjelp å hente utenfra, alt fra enkle sertifiseringsordninger og e-læringsprogram, til mer omfattende prosjekt for deling eller innhenting av kunnskap og innhenting og bygging av kompetanse. Også dette må tilpasses den enkelte virksomhets forutsetninger og egenart.

Gjennomføringen av nødvendige miljøtiltak kan innebære behov for kompetanseutvikling hos de ansatte. Som Hovedavtalen påpeker, er det virksomhetens ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehovet med bakgrunn i virksomhetens forretningside, mål og strategi. På bakgrunn av kartleggingen kan det planlegges og gjennomføres kompetansehevende tiltak. Virksomheten og den enkelte ansatte har hver for seg og i felleskap ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

I heftet *Hovedavtalen og den norske modellen* forklares mer om hovedavtalen, dens rolle i norsk arbeidsliv og trepartssamarbeid. Heftet er laget av et partssammensatt utvalg bestående av representanter fra LO Stat, YS-Spekter, UNIO, Akademikerne, og kan lastes ned fra spekter.no



Gode virksomhets-eksempler

Hvordan gjøre en radikal omlegging av kjøretøyparken på en måte som gir nullutslipp og fornøye ansatte samtidig?

Hvordan spre miljøvennlig adferd ut i alle avdelingene og påvirke både leverandører og kunder til gode miljøvalg?

Hvordan kan tillitsvalgte, ansatte og ledelsen jobbe sammen om grønn omstilling i store, komplekse virksomheter?

Hvordan utnytte store endringer i bedriften til å samtidig gjennomføre et grønt skifte?

Hvordan bygge kompetanse og kunnskapsressurser hos de ansatte, så de gjennom kjernevirksomheten kan bidra til en grønn omstilling?

I denne delen av veilederen forsøker vi gjennom virksomhets-eksempler å finne svar på hvordan man i praksis kan jobbe med bærekraft og miljø.

Colin Campbell er direktør for bærekraft i Posten og Bring.

VEILEDER BÆREKRAFT OG MILJØ

Har startet en el-revolusjon

I 2008 tok Posten grep. 14 år senere er selskapet «den mest bærekraftige merkevaren» i logistikkbransjen i Norge.

TEKST: LASSE LØNNEBOTN | FOTO: THOMAS KLEIVEN

FAKTA Posten

- + Posten Norge er et nordisk post- og logistikkselskap med ca. 14 000 medarbeidere
- + Posten har to merkevarer: Posten, som konsentrerer seg om privatmarkedet i Norge, og Bring, som leverer til bedriftsmarkedet i Norden.
- + Posten og Bring har dedikert seg til å bidra til at Norge når sine ambisiøse klimamål.
- + Posten har pekt ut fem av FNs 17 bærekraftsmål som spesielt relevante i sin satsing: 1. Anstendig arbeid og økonomisk vekst. 2. Innovasjon og infrastruktur. 3. Bærekraftige byer og samfunn. 4. Stoppe klimaendringene. 5. Samarbeid for å nå målene.

Den er liten og rød, og symboliserer alt som har skjedd i grønn retning i Posten de siste årene: Paxster'en.

Mange har smilt når de har sett den i nabolaget sitt. Den likner på en golfbil, og sniker seg lydløst og mykt som en nabokatt rundt hus-hjørnet.

– Vi gjennomfører mange grønne tiltak, men Paxster'en er symbolet på alt. Den er som et kinderegg, og representerer mye av det positive som har skjedd i Posten de siste årene, sier Posten og Brings direktør for bærekraft, Colin Campbell.

Borte er mange av dieselkjøretøyene som dundret gjennom gatene og blokkerte for andre biler. Det elektriske kjøretøyet Paxster kommer seg inn i de mest tettbygde villastrøk og kan kjøre helt fram til postkassen. Det er klimavennlig, effektiv i drift og godt likt av de ansatte. Flere av Postens medarbeidere forteller om færre belastningsskader og en enklere arbeidsdag.

Det elektriske kjøretøyet Paxter kommer seg inn i de mest tettbygde villastrøk og kan kjøre helt fram til postkassen. Det er klimavennlig, effektivt i drift og godt likt av de ansatte.



Postens Paxter er utslippsfri og sparer budet for tunge postvesker. Foto: Birger Morken / Posten Norge.

– Vi er kjempestolte av den. Vi var spente på reaksjonene hos de ansatte, som måtte bytte ut en varm dieselbil med et åpent el-kjøretøy. Men det har fungert utmerket.

Paxter'en er ikke det eneste Posten har gjort for å redusere sitt klimaavtrykk de siste årene. I mange år var det liten bevissthet om temaet bærekraft, det var heller ikke noen som hadde et tydelig lederansvar på området. Men så skjedde det mye – og fort.

– Forandringen startet i 2008. Da var det et ønske fra ledelsen om å ta ansvar, og begrepet da var «samfunnsansvar», sier Campbell.

Posten hadde mange tusen ansatte, og flere store, tunge kjøretøy. Konklusjonen var at de måtte bli enda bedre på helse, miljø og sikkerhet (HMS) og gjøre sitt for å redusere klimaavtrykket.

– Der begynte det. Og de siste ti årene har vi gjennomført en rekke mål og tiltak. I tillegg til våre egne ambisjoner, har vi også forventninger fra kunder, leverandører, eier og omgivelser om at vi må gjøre vårt på bærekraftområdet.

Posten har nå 40 el-sykler, 79 el-traller, 551 el-mopeder, 885 el-varebiler og fire elektriske lastebiler. Og enda flere er bestilt. I Trondheim har postterminalen fått solcellepanel og en stor batteribank til lading av el-biler. Og fem øvrige terminaler i Norden har solceller. I tillegg er over 40 postenheter blitt sertifiserte som Miljøfyrtårn.

– Vi forventer betydelig vekst de neste årene, og samtidig skal vi redusere våre egne utslipp med 42 prosent – og redusere utslippsintensitet hos våre leverandører med nesten en tredjedel fram mot 2030.

– Det er ambisiøst?

– Det er så ambisiøst at det kiler i magen! Mye skal skje de neste åtte årene, og målene skal oppdateres årlig. Vi er tilsluttet en internasjonal målemetode, Science Based Targets, der 2000 selskaper har satt opp verifiserte som støtter opp under Paris-avtalens 1,5-gradersmål.

Ting tyder på at Posten er på rett vei. Som prisen som den «mest bærekraftige merkevaren i logistikkbransjen», en måling som ble utført av Sustainable Brand Index. Posten gikk også til topps i sin bransje i IPOS' årlige omdømmeundersøkelse om miljøbevissthet.

– Det er veldig hyggelig når kundene våre sier at vi er gode. At vi er på topp i vår bransje, sier litt om hvordan vi jobber med klima og miljø. Vi er utålmodige og aktive, og skal fortsette det gode arbeidet.

Samarbeidet med de ansatte har vært svært godt, forteller Campbell.

– Vi har hatt de ansatte med oss i alle prosessene, og de tillitsvalgte forteller om stor oppslutning om mål og tiltak. Nå hører vi ansatte som sier at de er stolte av å jobbe i en bedrift som tar ansvar, sier Campbell, og påpeker:



– Vi er kjempestolte av Paxter'en. Vi var spente på reaksjonene hos de ansatte, som måtte bytte ut en varm dieselbil med et åpent el-kjøretøy, men det har fungert utmerket, sier Colin Campbell.

– I vår satsing på bærekraft har vi i tillegg bidratt til å skape grønne arbeidsplasser i Norge.

– Og det er *ikke minst* viktig for å tiltrekke oss nye, kompetente folk.

De siste 15–20-årene har Posten vært gjennom store omstillinger. Og et tegn på at partssamarbeidet er godt, er at rundt 1000 ansatte er blitt omstilt hvert år – uten støy, sier Campbell.

– Vi har et solid, involverende partssamarbeid internt, og beslutningen om å innføre nye kjøretøy er gjort med tidlig involvering og risikovurderinger. De ansatte har vært en del av prosessen fra a til å, og det har vært smart. Det gir et godt arbeidsmiljø.

– *Bærekraftsarbeidet er forankret i hele organisasjonen?*

– Absolutt, og det er avgjørende for å lykkes. Arbeidet må knyttes til de ansattes målsetninger og integreres i deres arbeidshverdag, fra toppledelsen til hver enkelt medarbeider.

Vel så viktig som alt som skjer i eget hus, er ringvirkningene utover Posten selv. El-kjøretøyet Paxter er designet og utviklet i samarbeid med det norske firmaet Loyds i Sarpsborg, og nå er Paxter blitt en eksportvare til flere land.

– I vår satsing på bærekraft har vi i tillegg bidratt til å skape grønne arbeidsplasser i Norge. Det er vi stolte av.

– *Når ruller den siste dieselbilen ut fra en av Postens terminaler?*

– Vi begynner med varebiler, og i løpet av 2022 skal hverken vi eller våre leverandører bestille flere fossile varebiler i byområder. Mens det samme vil skje i mer rurale strøk i løpet av 2023.

– Vi vil påvirke hele bransjen

Åtte interne miljøhelter. 340 miljøsertifiserte butikker. Bevisstgjøring av kunden og påvirkning av leverandører. Vinmonopolet er godt i gang med sitt ambisiøse bærekrafts- og miljøarbeid.

TEKST: LASSE LØNNEBOTN | FOTO: THOMAS KLEIVEN

FAKTA Vinmonopolet

- + 2000 ansatte fordelt på 340 butikker, med mer enn 26 000 produkter fra 443 leverandører i 87 land.
 - + Statlig, heleid selskap underlagt Helse- og omsorgsdepartementet. Har enerett i Norge på salg av vin, brennevin og sterkøl.
 - + Vant i 2019 Virkes handelspris for sin satsing på kundeservice, faghandel og samfunnsansvar.
 - + Alle 340 butikkene er sertifiserte som Miljøfyrtårn.
 - + Har som mål redusere sitt CO₂-utslipp med 50 prosent innen 2030.
-

– Vi skal ha orden i eget hus, men det viktigste vi gjør for miljø- og bærekraftarbeidet framover er å påvirke grossister og leverandører, sier Elisabeth Biering, leder for samfunnsansvar i Vinmonopolet.

Hun sitter i Vinmonopolets lokaler foran en stor reol med vinflasker. De hvite-, røde- og rose-fargede flaskene minner om en kunstutstilling. Vin er mer enn en drikke, det er kultur og tradisjon.

– Vinmonopolets mål er 50 prosents reduksjon i CO₂-utslippet innen 2030. Det er et veldig ambisiøst mål, for det innebærer at vi skal påvirke flere hundre aktører som vi samarbeider med, sier Biering.



Elisabeth Biering er leder for samfunnsansvar i Vinmonopolet.

Mye handler om å endre et inngrodd mønster og velge mer klimasmart emballasje, forteller hun. Tunge glassflasker må erstattes med lettere. Glass må erstattes med plast eller pappkartonger. I butikkene i dag kan vekten av en vinflaske variere fra 360 gram til 1,6 kilo, og produksjonen av de tyngste flaskene utgjør et betydelig større avtrykk.

– Vi jobber med grossistene og leverandørene så de skal velge mer klimasmart emballasje, så avtrykket i bransjen totalt blir mindre. For vår del handler det om å bruke både pisk og gulrot. Vi kan stille krav i våre avtaler, men også inspirere dem til å ta klokere valg, sier Biering.

– *Klarer dere å påvirke i riktig retning?*

– Ja, verden går framover. Noen produsenter nøler med å endre flaskene sine fordi de ser at konkurrentene holder på sine tunge flasker, men flere innser etter hvert at lettere flasker er billigere å produsere og at stadig flere kunder ønsker seg klimasmart emballasje. Dermed lønner det seg å ta det klimasmarte valget. Da blir det vann-vann.

I 2019 var 35,5 prosent av vinflaskene solgt på Vinmonopolet laget av miljøsmart emballasje, og salget av panteflasker økte med 70 prosent.

Vinmonopolet, det heleide, statlige selskapet som har monopol på salg av vin, brennevin og sterkøl, har 2000 ansatte i 340 butikker Norge rundt. De tilbyr 26 000 ulike produkter fra 443 leverandører i 87 land.

– Vårt mål er å være den beste aktøren på miljøvennlig drift, både når det gjelder energibruk, avfallshåndtering og gjenvinning. Vi har en overordnet plan for alle de 340 butikkene, og vi er stolte av at alle butik-
kene er blitt miljøsertifisert. Det betyr at vi gjør noe riktig, sier Biering.



Bærenett som kan erstatte plastposene er ett av Vinmonopolets bærekrafts- og miljøarbeid. Illustrasjon: Vinmonopolet/Bjørn Brochmann.

Hver butikksjef har ansvar for å følge opp målene, med tett oppfølging fra sentralt hold. I tillegg er det etablert et team med åtte miljøkonsulenter/bærekraftambassadører, en fra hvert distrikt, som skal følge opp arbeidet.

– De åtte følger opp miljøarbeidet i eget nettverk og deler sine erfaringer gjennom workshops og distriktvise nettverk.

– *Er det en måte å spisse kompetansen om miljø og bærekraft?*

– Ja, de åtte forankrer arbeidet og skaper engasjement blant alle ansatte. Det fungerer veldig bra. Det er stort engasjement i miljøarbeidet, og vi har månedlige Teams-møter og to samlinger i året der alle ansatte i hele landet møtes til faglig påfyll og diskusjoner. Det bygger fellesskap og kultur.



En god vin kan like gjerne komme i en lett flaske. Så det beste du kan gjøre, er å velge en plastflaske med pant.

Illustrasjon: Vinmonopolet / Bjørn Brochmann

Dette skal igjen styrke kunnskapen til de ansatte i butikkene, så de kan gi god kundene god veiledning om bærekraftige produkter.

– Vi skal inspirere og legge til rette for at kunden tar bærekraftige valg, og da må de ansatte ha kunnskapen på plass. I butikkene er det merket hvor de finner produkter med klimasmart emballasje eller produkter som er miljøsertifisert. Det handler om å gi kunden informasjon og innsikt i det valget de tar.

Ansatte kan også inspirere kunden til å kjøpe bærenett framfor plastpose og minne om hvilke flasker som kan pantes. Totalt skal hvert lille drypp få kunden med på å gjøre hele bransjen mer bærekraftig. Dermed kan kundesamtalene handle vel så mye om miljøavtrykket som om jordsmonn, mineraler og druetype.

– Vi startet med å stille krav til pant på nye vinflasker i plast 1. januar 2019. Dette ga mer jobb for leverandørene, fordi de måtte tilpasse flaskene etter Infinitums strenge krav. Panteandelen rundet 80 prosent i desember i fjor på vinflasker i plast, så her har det vært en rivende utvikling som også er blitt svært godt mottatt av kundene, sier Biering.

– Dere legger press på hele bransjen?

– Ja, vil påvirke hele bransjen til å endre seg i mer bærekraftig retning. Kvalitetsvin finnes ikke bare i tunge vinflasker, som noen kanskje tror. En god vin kan like gjerne komme i en lett flaske. Så det beste du kan gjøre, er å velge en plastflaske med pant. Endringene må også skje internt i Vinmonopolets rekker, påpeker hun.

– Bærekraftsmålene er del av selskapsstrategien, fra ledelsen, til fagforeningen og hver enkelt avdeling. Hvis IT-avdelingen må ha nytt utstyr, må de spørre seg hvordan innkjøpet kan gjøres på en bærekraftig måte. Det er når du setter høye mål, engasjerer bredt og følger opp, at ting skjer.

Hun smiler.

– Jeg er stolt av hvor langt vi er kommet. Mye er gjort, men det vil også kreve mye av oss i årene framover for å nå målene om 50 prosents reduksjon i CO₂-utslipp innen 2030. Vi skal også jobbe på tvers i bransjen og samarbeide med konkurrenter, som med andre nordiske vinmonopol. Hvordan kan arbeidsforholdene bli bedre hos noen produsenter? Hva kan gjøre mer med klimasmart emballasje? Hvordan kan vi knytte til oss Etisk Handel Norge for å bli enda bedre?

– Kanskje dere trenger flere enn de åtte miljøkonsulentene framover?

– Det kan godt hende at de blir flere. Men selv om vi det bare er åtte miljøkonsulenter, er det mange miljøhelter i Vinmonopolet.

Cecilie Daae er administrerende direktør i Helse Nord RHF.

Grønt sykehus skyter fart

Sykehusene gjør mer enn å redde liv. De skal være med å redde fremtidens klima også. – Det nasjonale målet er å redusere utslippene med 50 prosent innen 2030, sier Helse Nord-sjef Cecilie Daae.

TEKST: LASSE LØNNEBOTN | FOTO: THOMAS KLEIVEN

FAKTA Helse Nord RHF

- + Ett av fire regionale helseforetak.
- + Den offentlige spesialisthelsetjenesten for Nord-Norge og Svalbard, med hovedkontor i Bodø.
- + Cecilie Daae er Helse Nords administrerende direktør
- + Har siden 2008 vært en del av «Grønt sykehus», der helseforetakene samarbeider om å nå nasjonale mål om klimakutt og miljøgevinster. Norske sykehus står i dag for ca. 1/3 av alle utslipp i offentlig sektor.

Det handler om avfallshåndtering, om energi- bruk, om flerbruksprodukter, reisevei for ansatte og pasienter, og bruken av miljøfarlige stoffer. Det handler om de store daglige gjøremålene – og de små. Det handler om det som skjer i toppledelsen – og på gulvet. Norske sykehus har fått et større og bredere samfunnsoppdrag: De skal være med i den store, grønne dugnaden som Norge har forpliktet seg til. Prosjektet har fått navnet «Grønt sykehus».

– Vi har kommet langt siden starten i 2008, sier Cecilie Daae, administrerende direktør i Helse Nord RHF. Hun har hatt stillingen i litt over to år, og var tidligere direktør for Direktoratet for samfunnssikkerhet- og beredskap.

– Nå legges det til rette for aktiviteter gjennom året som er viktig for å holde engasjementet

oppe over tid. Vi har en årlig klimakonferanse, det er regionale møter med samarbeidsutvalget som er etablert mellom helseregionene, og det arrangeres webinarer. Miljø og bærekraft er med i alt vi gjør nå.

Hun sier at helseforetakene må framstille sitt klimaregnskap i en årlig rapport.

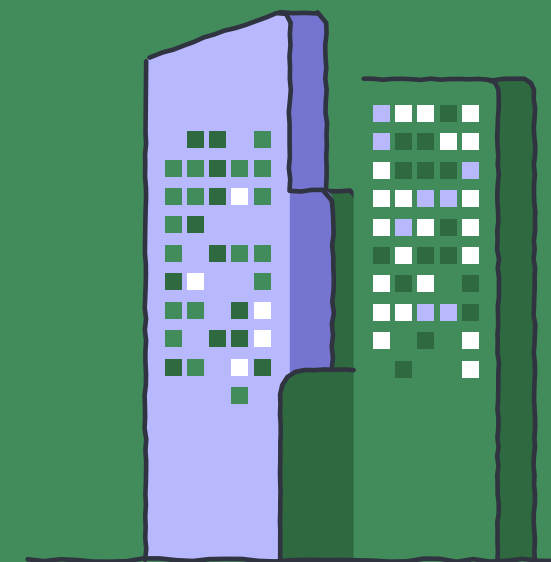
– I 2021 skjedde det mye. Felles nasjonale klimamål ble vedtatt av alle de fire helseforetakene, og samarbeidet mellom regionene er godt. Vi er opptatt av å være ambisiøse om å nå de nasjonale målene – og heller ligge foran enn bak.

Grønt sykehus er et samarbeid mellom de fire helseregionene om å få spesialisthelsetjenesten til å bidra i klima- og miljøkampen. Arbeidet tar utgangspunkt i FNs bærekraftsmål, Paris-avtalen og regjeringens klimaplan, der målet er å begrense den globale oppvarmingen til 1,5 grader.

Globalt kommer omtrent 5 prosent av klimagassutslippene fra helse-sektoren, og vestlige land slipper ut mest. I norsk offentlig sektor stammer ca. 33 prosent av utslippene fra sykehusdrift. De nasjonale målene er derfor å redusere utslipp fra norske sykehus med minst 50 prosent innen 2030. I en samarbeidsavtale mellom regionene legges det opp til en rekke aktiviteter for å følge opp miljøarbeidet, i tillegg til å gjennomføre tiltak som kan redusere klimautslippet fra norske sykehus.

50 %

De nasjonale målene er derfor å redusere utslipp fra norske sykehus med minst 50 prosent innen 2030.



Et av de nasjonale målene for «Grønt sykehus» er å redusere det totale energiforbruket med 20 prosent innen 2030.

– Vi har dårlig tid og mye må skje fort, sier Daae.

– Klima og bærekraft er med på alle nivåer og i all planlegging i spesialisthelsetjenesten nå. Når vi snakker om økonomi, handler det ikke lenger bare om penger. Men også om klimaregnskapet.

Helse Nord er det helseforetaket som har hatt størst utslipp de siste årene. Lengre pasienttransporter, gammel bygningsmasse, ventilasjonsanlegg og energisystemer er de største utfordringene. Energibehovet til oppvarming av bygg og til medisinteknisk utstyr står for 70 prosent av CO₂-utslippet i Midt-Norge, viser Spesialisthelsetjenestens rapport for samfunnsansvar. Et av de nasjonale målene for «Grønt sykehus» er å redusere det totale energiforbruket med 20 prosent innen 2030.

– Kanskje er det ikke hensiktsmessig å renovere gamle bygg, det er noe vi må få mer kunnskap om. Men energibruken i bygg er den største enkeltfaktoren i klimaregnskapet, ergo er det særdeles viktig å sørge for energioptimalisering av bygg. Der ser vi et betydelig sparepotensial.

– *Hva med andre tiltak?*

– Vi skal kutte miljøskadelige stoffer med 75 prosent, vi skal velge flergangsprodukter framfor engangsprodukter, vi skal redusere transport og reiser der det er nødvendig – samtidig som vi ivaretar HMS-krav og pasientsikkerhet. Vi gjør også transporten mer klimavennlig, for eksempel ved å benytte el- og hybridbiler.

Hele klimaarbeidet vil kreve godt lederskap og tydelige prioriteringer for å holde «Grønt sykehus»-prosjektet på skinner, forteller Daae. Samtidig er miljømålene viktige for å være en attraktiv arbeidsgiver.

– Unge, flinke folk vil bidra i klimakampen, både leger, sykepleiere, helsearbeidere, samt administrativt og teknisk personell. Hvis vi skal være troverdige arbeidsgivere, må klimaarbeidet være høyt på agendaen. Helsetjenesten er en stor samfunnsaktør, og vi vil bidra.

I samtaler med unge, nyansatte blir hun imponert, sier hun.

– De har mye kompetanse om klima og miljø. De har en stor bevissthet om det å være en del av det store fellesskapet, som gjør at vi andre må skolere oss også. Som ansatte i helsesektoren blir vi mer bevisste på at vi må gjøre vår del – det er bra.

Helse Nord består av seks helseforetak og sysselsetter 18 000 årsverk. Daae sier at tillitsvalgte og ansatte er blitt godt involvert for å få gjennomført de endringene som kan gi betydelige utslippskutt.

– Vi oppfatter at ansatte og tillitsvalgte ønsker å bidra. Vi har sett et stort engasjement og en stor vilje til å få på plass løsninger. Vi har faglige dialogmøter om konkrete saker og det kommer flere gode forslag fra tillitsvalgte i ulike fora. Selv tiltak som kan virke enkle og innlysende, som det å bruke flergangs- framfor engangsprodukter, kan ha stor betydning.



– De unge nyansatte har mye kompetanse om klima og miljø. De har en stor bevissthet om det å være en del av det store fellesskapet, som gjør at vi andre må skolere oss også. Som ansatte i helsesektoren blir vi mer bevisste på at vi må gjøre vår del – det er bra, sier Cecilie Daae.

Ansatte og ledere blir også kurset om klima- og miljømål, og får opplæring om hva målene betyr i den daglige driften.

– Dette er en stor oppgave for oss alle, men skal være med oss hele tiden.

– Hvordan koordineres hele bærekraftarbeidet fra de overordnede prosessene til de små detaljene?

– Det enkle svaret er at det nasjonale arbeidet med å kutte utslippene drypper ned i hver region, der alle faggrupper med ansatte og tillitsvalgte, ledsaget av en miljørådgiver, er forpliktet til å følge strategien. Det er ferdigstilt en miljøstrategi for hele regionen, avledet av de nasjonale målene, og følges opp av ledere på hver avdeling og til hver enkelt medarbeider.

Det skal være en gjennomgående tenkning fra øverste til nederste nivå, sier Daae.

– Vi kommer ingen vei hvis vi ikke har tydelige og hårete mål. Vi synes det er fint at de nasjonale målene er konkrete, da kan vi måle om vi er på rett vei.

– Til slutt skjer alt på gulvet, i den daglige driften. Der skal vi jobbe bærekraftig og smart på en måte som ivaretar ledere, ansatte, pasienter og pårørende på en god måte – der vi også får til mer.

Hun smiler.

– Og la meg legge til: Vi er veldig foroverlente og motiverte på dette området. Og det opplever jeg at kollegene i de andre helseforetakene er også.

– Er det blitt mer krevende å drive sykehus?

– Vi må forstå at det er vår egen fremtid det handler om, det er det viktigste. Arbeidet med klima og miljø må være en del av den daglige driften.

– Er det virkelig mulig å redusere utslippene fra norske sykehus med 50 prosent innen 2030?

– Vi kommer ingen vei hvis vi ikke har tydelige og hårete mål. Vi synes det er fint at de nasjonale målene er konkrete, da kan vi måle om vi er på rett vei. Jeg har stor tro på at ambisiøse mål er veien å gå, og at vi jobber for å levere deretter. En ting er sikkert: Gode intensjoner ikke nok.



Gigantisk flytteprosess med ambisiøse bærekraftsmål

Når NRK flytter til nytt hovedkontor, skal de ikke bare ta med seg 2400 ansatte. De skal ta med seg nye krav til miljø og transport – og jobbe mer bærekraftig enn tidligere.

TEKST: LASSE LØNNEBOTN | FOTO: THOMAS KLEIVEN

**FAKTA
NRK**

- + Statseid medieselskap og offentlig allmenkringkaster.
- + Etablert i 1933, har i dag rundt 3200 ansatte.
- + NRKs bygg på Marienlyst ble påbegynt i 1938 og delvis forsinket på grunn av krigen.
- + I et allmøte 18. mai 2021 ble den nye lokasjonen for NRKs hovedkontor i Oslo avslørt. Ca. 2400 av NRKs ansatte skal ha tilholdssted på det nye hovedkontoret på Ensjø. Prisen for eiendommen var 800 millioner kroner.

Det er et gigantisk flyttelass. Og et gigantisk byggeprosjekt.

Når NRK etter mer enn 75 år på Marienlyst på Oslo Vest skal flytte hovedkontoret til Ensjø på Oslo Øst, byttes en 85 måls tomt med en 14,4 måls. De forlater 111 000 kvadratmeter og flytter inn i halvparten så store lokaler. 2400 mennesker skal fortsette sin NRK-hverdag i betydelig mindre, men mer effektive lokaler. I 2025 settes spaden i jorden, og i 2028 vil trolig NRKs nye hovedkontor stå ferdig. Det innebærer seks år med enormt mye logistikk. Og store krav til flytteprosessen.

– Vi satte opp en del kriterier da vi begynte søket etter nytt hovedkontor. Og miljø, bærekraft, transport og mobilitet var blant kriteriene, sier Jon Espen Lohne, prosjektdirektør NRK Nytt Hovedkontor.

Jon Espen Lohne er prosjektdirektør i NRK Nytt Hovedkontor.

Fotavtrykket her på Ensjø blir betydelig mindre enn på Marienlyst, der vi frigir stor plass som kan brukes på en smartere måte.

Nå sitter han i de forlatte kontorene på Ensjø som snart skal jevnes med jorda. Her holdt en elektrikerbedrift til i mange år.

– Miljøgevinsten av å holde til her, blir stor. Her er det et godt trafikalt knutepunkt for sykkel, T-bane, buss og tog. Vi vil halvere arealbehovet, og fremdeles gjøre det samme. Fotavtrykket her på Ensjø blir betydelig mindre enn på Marienlyst, der vi frigir stor plass som kan brukes på en smartere måte.

Han lener seg fram i den verneverdige NRK-stolen han sitter i.

– Husk at NRK Marienlyst ble bygget for en helt annen tid. Av de 111 000 kvadratmeterne, er 45 000 fellesareal og 12 000 korridorer. Nye, effektive bygg i dag har ikke korridorer. Og Marienlyst er også svært lite energieffektivt som bygg. Murveggene er uisolerte og strømregningen stor. Det vil endre seg totalt her på Ensjø.

Det er mange hensyn som skal ivaretas i en flytteprosess av denne størrelsen. Ett er hensynet til miljø og bærekraft.

– Alt har gått fint så langt, både salgsprosessen og kjøpet av ny tomt. Nå er vi forberedt på at nedturen starter, sier han med glimt i øyet.

– Det skal tas flere krevende beslutninger om hvordan flyttingen skal foregå med hensyn til miljø og bærekraft, der det vil bli mange diskusjoner med Oslo kommune. Vi er også opptatt av den sosiale bærekraften, det at vi tilfører nabolaget noe.

Utenfor vinduene er det bilverksteder og brakkebyer. På innsiden minner dagens lokale mer om et etterretningskontor fra «Le Bureau» enn et moderne mediehus. En sofa er hentet fra Marienlyst for å møblere det ellers tomme kontoret, på en glassvegg er det klistret opp notatark med detaljerte punkter om flytteprosessen.

Belastningen på miljø og transport har også vært en problemstilling når NRK har flyttet lokalkontorer de siste årene, og det samme gjelder nå. NRK Østlandssendingen vil flytte fra lokaler på Torshov til Ensjø. I Bergen flyttet NRK fra egne kontorer og inn i Media City sammen med andre medier.

– Det er en bevisst tanke å samarbeide og danne allianser med andre medier som fremmer grønn produksjon. Dette er en del av NRKs helhetstanke om å være en mer samfunnsansvarlig aktør, sier Lohne.

På et lerret viser han oss en video om hvordan området her har vært og hvordan det skal bli – en video NRK-ansatte fikk se den dagen flyttingen ble kjent, 18. mai 2021. Geografisk ligger eiendommen midt mellom Ensjø og Kampen, helt nøyaktig heter området Normannsløkka. Mens dagens hovedkontor kalles NRK Marienlyst, er det ennå ikke bestemt hva det nye navnet skal bli.

– *Hvordan har involveringen av de ansatte vært i flytteprosessen så langt?*

– De tillitsvalgte har vært godt informert og vi har hatt god dialog så langt.



– Det nye bygget skal leve lenge og bli et ordentlig bærekraftig prosjekt. Som også kan løse nye behov. Vi må ha fleksibilitet – og elastisitet.

– Det skal jobbes mer aktivitetsbasert, der man kan løse ulike oppgaver gjennom hele arbeidsdagen etter hvilke behov som dukker opp. Det skal legges godt til rette for at flere kan jobbe sammen, og det skal være stillesoner der du kan jobbe uforstyrret til ulike tider av døgnet. Ordet «fleksibilitet» vil få en større betydning i det nye bygget, med måter å jobbe på som vi kanskje ikke kjenner i dag. Han tar en slurk av kaffekoppen.

– Det nye bygget skal leve lenge og bli et ordentlig bærekraftig prosjekt. Som også kan løse nye behov. Vi må ha fleksibilitet – og elastisitet. Du kan jo spørre om hvordan det blir med parkering for de ansatte.

– Ja?

– Det legges ikke til rette for annen parkering enn tjenstlige behov og de kravene som følger med universell utforming. På Marienlyst har det vært mange parkeringsplasser for ansatte, men det blir det ikke her. Det er helt bevisst.

– Du er sikker på at det nye hovedkontoret vil bli energieffektivt og bærekraftig når snoren klippes i 2028?

– Jeg er helt sikker på at det skal bli bra, selv om vi ikke har skreddersydd alt om hvordan bygget eller området vil se ut. Hadde vi gjort det nå, ville ikke bygget blitt fleksibelt nok. Og det er helt vesentlig for at det skal fungere på en bærekraftig måte.

NRK sitt nye hovedkontor – grafisk skisse. Illustrasjon: NRK

– Fikk de ansatte være med på drøftelsene om hvor det nye hovedkontoret skal ligge?

– Ikke på drøftelsene. Lokaliseringen har vært en styrt eierbeslutning. Men når selve flyttingen starter, vil det bli en mye mer aktiv involvering om hvordan den skal skje.

– Er det ikke vesentlig for de ansattes arbeidssituasjon å få drøfte hvor hovedkontoret skal ligge, særlig med tanke på reisevei?

– Jo, men skulle de ansatte bli tatt med i avgjørelsen om beliggenhet, ville vi fått 2400 ulike innspill. Når det er sagt, har de tillitsvalgte blitt godt informert om flyttealternativene. Vi har også ansattrepresentanter i styret. Det har vært en åpen prosess om hvilke steder som har vært aktuelle, ingenting har foregått i det skjulte. Du finner helt sikkert ansatte som ikke er fornøyd med sluttresultatet, men mitt inntrykk er at de tillitsvalgte er fornøyde.

Han tror at nesten alle i NRK vil jobbe annerledes når de flytter inn om seks år.

Gir vind til det nye næringslivet

Gründere og bedrifter vil være med i den grønne revolusjonen. – De siste to, tre årene har det vært en markant endring i næringslivet, sier Inger Solberg, direktør for bærekraft i Innovasjon Norge.

TEKST: LASSE LØNNEBOTN | FOTO: THOMAS KLEIVEN

FAKTA Innovasjon Norge

- + Et statlig selskap med formål å øke innovasjonen i næringslivet. Deler årlig ut rundt 7 milliarder kroner i tilskudd, lån og garantier til bedrifter som vil skape fremtidens arbeidsplasser.
- + Eid av Nærings- og fiskeridepartementet og de 11 fylkeskommunene.
- + Har 764 ansatte i 11 fylkeskommuner og 27 land.
- + Ny sjef siden 2019 er Håkon Haugli. Direktør for bærekraft er Inger Solberg.

– Vi har nå et ekstremt bevisst næringsliv som ser at bærekraft gir muligheter. Særlig de siste to, tre årene har det vært en kraftig økning fra bedrifter som satser grønt. Flere og flere ser muligheter i det grønne skiftet.

Inger Solberg sitter symboltungt i «Det grønne rommet» i Innovasjon Norges lokaler i Akersgata. Langs en hel vegg henger et bilde fra Hardanger, der et smilende par sitter i trærne og plukker plommer. Det er sol, grønne trær og blå himmel. Moder jord på sitt mest idylliske.

– Samtidig skjer det mye i EU, og det modner bedriftene og finansnæringen i Norge og drar bærekraft og klimasatsning i riktig retning. Det er helt tydelig at det grønne fokuset er høyt på agendaen nå, fortsetter Solberg.

Inger Solberg er direktør for bærekraft i Innovasjon Norge.

Hvert år deler Innovasjon Norge ut rundt 7 milliarder kroner i form av tilskudd, garantier og lån, og i koronatiden har budsjettet vært enda større.

Hun forteller om stor aktivitet for å satse på hydrogen. Om elektrifiseringen av den maritime næringen, om bedrifter som vil inn i vindkraft og batteriproduksjon, fra både gründere og større næringslivsaktører. Det grønne skiftet skaper muligheter som fremtidens næringsliv vil være med på – og være med å forme.

– Det velter en bølge innover oss nå. Det er gledelig.

Når det nye næringslivet skal utformes, er det gjerne her bedriftene banker på: Hos Innovasjon Norge. Det statlige selskapet som skal øke innovasjon og skape fremtidens arbeidsplasser, har 11 kontorer i Norge og 27 i utlandet.

Hvert år deler Innovasjon Norge ut rundt 7 milliarder kroner i form av tilskudd, garantier og lån, og i koronatiden har budsjettet vært enda større. «Vi bidrar til bærekraftig vekst og eksport for norsk næringsliv gjennom kapital og kompetanse», er overskriften på Innovasjon Norges nettsider.

– Prosjektene vi finansierer tagges om de har en «positiv miljøeffekt» og «positiv samfunnseffekt». Miljøkrysset, som vi kaller det, er basert på 11 indikatorer som våre rådgivere bruker i vurderingene av prosjektene, forteller Solberg.

Det siste året har andelen prosjekter med positiv miljøeffekt økt med 10 prosent. I 2021 gikk hele 61 prosent av bevilgningene til prosjekt med positiv miljøeffekt.

– Det viser hva bedriftene er opptatt av der ute. De vil være med på det grønne skiftet. Neste steg er å få bedriftene til å rapportere tilbake og vise konkrete resultater av hvilke miljøeffekter de har oppnådd.

– *Hvordan er opplæringen av de ansatte for å bygge kompetanse internt om bærekraft og miljø?*

– Vi har utviklet ulike verktøy. Våre rådgivere bruker et analytisk finansieringssystem der de guides videre fra punkt til punkt, med røde flagg underveis dersom det er fare for korrupsjon eller utnytting av arbeidskraft – med særlig oppmerksomhet mot bransjer og markeder der dette er en utfordring. Verktøyet er nå supplert med punktet «bærekraftsrisiko», sier Solberg, og fortsetter:

– Så har alle våre finansrådgivere fått opplæring i å forstå taksonomien, EUs verktøy for klassifisering av bærekraftige aktiviteter, for å se om virksomhetene bidrar substansielt til nullutslippssamfunnet og en bærekraftig økonomi. Vi har ulike digitale kurs på intranettet av varierende kompleksitet, samt webinarer med kolleger og foredrag av eksperter. Vi brukte Nordeas Thina Saltvedt til temaet «Hvor går kapitalen i den grønne utviklingen», og vi har hatt foredrag av Nysnø, det statlige selskapet som investerer i klimavennlige selskaper.

Solberg guider oss gjennom intranettets jungel av muligheter på et lerret på veggen. Hun klikker seg inn på foredrag og kurs. På denne interne veilederen kan rådgiverne når som helst gå inn og oppskalere kompetansen, og de fleste kursene varer maksimalt i 30 minutter, forteller hun.

Det siste året har andelen prosjekter med positiv miljøeffekt økt med 10 prosent. I 2021 gikk hele 61 prosent av bevilgningene til prosjekt med positiv miljøeffekt.



Fra husdyrmøkk til fullverdig gjødsel. Innovasjon Norge har fulgt bedriften N2 Applied gjennom mange år, med ulike tjenester – fra finansiering, kompetanse og rådgivning/markedsintroduksjon. Foto: N2 Applied.

– For at det skal være motiverende, er det viktig at det ikke oppleves for tungt og vanskelig.

– *Hvordan er responsen fra de ansatte?*

– Mange ønsker å bli tryggere i dialogen med kunden. Flere spør: «Hvordan kan jeg forstå taksonomien? Hva er Ansvarlig Næringsliv (OECDs retningslinjer)? Hva betyr «Green Deal» for vårt arbeid? Hva forventes av oss i møtet med næringslivet?» Og hvis de ikke finner svarene i veilederen på intranettet eller med kollegene på sitt kontor, er det fageksperter i organisasjonen som de kan søke råd hos.

Det interne oppslagsverket ble lansert i juni 2021, og fikk mye positiv respons fra de ansatte, ifølge Solberg. Her finner de ansatte også en veileder om intern drift, som sier noe om hvordan de ønsker at Innovasjon Norges kontorer skal fungere.

– Det er blitt testet underveis og vært diskutert i Samu (samarbeidsutvalget). Konklusjonen er at de ansatte har tatt eierskap til den. De vil «live the brand».

– *Hvordan har samarbeidet vært med tillitsvalgte i den prosessen?*

– Responsen om verktøyene har vært positiv, men det er også diskusjoner om vi klarer å følge opp alt. Da får vi innspill til hva som kan bli bedre. Dialogen er fin, og rådgiverne viser et forpliktende engasjement.

– *Det er mye å sette seg inn i for å få økt kompetanse om bedriftenes bærekraft?*

– Ja, og derfor har vi også en bærekraftrepresentant på hvert kontor i Norge, en medarbeider som skal være mer i front enn andre for å kunne bistå kollegene på de forskjellige kontorene.

– *Hvordan vil dette arbeidet utvikle seg de neste årene?*

– Det vil øke på. Vi har en regjering og en næringsminister med en tydelig forventning til at norsk næringsliv skal levere løsninger som bidrar til at Norge innfrir sine klimaforpliktelser. De kravene vi og andre i virkemiddelapparatet møter nå, har vi tidligere ikke vært i nærheten av. Politikken har våknet de siste årene fordi det skjer så mye i de landene vi sammenlikner oss med. Og bankene følger etter og stiller større krav.

– Vi i Innovasjon Norge er på hugget, og det samme er norsk næringsliv. Politikerne er på banen og bankvesenet kanaliserer mer kapital i grønn retning. Det er all grunn til å være optimist nå.

INGER SOLBERG DIREKTØR FOR
BÆREKRAFT I INNOVASJON NORGE

Hun forteller om Cambi, en norsk bedrift som bruker klimavennlige løsninger for rensing av kloakk og avløp. Cambi har fått både finansiell støtte fra Innovasjon Norge og brukt utekontorene aktivt, og bedriften er inne i flere markeder og sikret seg store kontrakter i flere verdensdeler. Hun nevner den maritime næringen, som lenge var en tung skute å snu, men som nå skifter ut fossilt drivstoff med elektriske båter – særlig innen fergetrafikken. Det maritime miljøet både konkurrerer og samarbeider om grønne løsninger, og flere fylker stiller krav i sine tildelinger om at fergene skal være utslippsfrie.

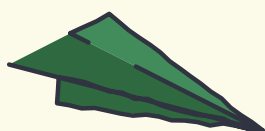
– Det er urettferdig å nevne noen, for det er mange gode eksempler på at Norge er i ferd med å få til noe, sier Solberg.

– Betyr det at Norge er innovative på miljø og bærekraft sammenliknet med andre land?

– Både ja og nei. Vi har lenge vært et land som satset fornybart på grunn av vannkraften, men på andre områder er vi fremdeles sinker. Danmark er langt foran oss på vindkraft, og Tyskland pøser penger inn i batteri og hydrogen – der ligger vi etter.

Hun smiler og sier at hun har drømmejobben. At alle i Innovasjon Norge opplever at de er med på en historisk viktig endring av samfunnet, det er en glød og entusiasme i alt de gjør. Samtidig må de være på tå hev hver dag.

– Vi i Innovasjon Norge er på hugget, og det samme er norsk næringsliv. Politikerne er på banen og bankvesenet kanaliserer mer kapital i grønn retning. Det er all grunn til å være optimist nå.



Denne veilederen er laget av et partssammensatt utvalg bestående av representanter fra LO Stat, YS-Spekter, Unio, SAN/Akademikerne Helse og Arbeidsgiverforeningen Spekter, og publisert våren 2022.