

Partssamarbeidets rolle i kommunenes klimaomstilling

Judith Marguerite Henriksson | David Jordhus-Lier



Include

Forskningssenter for sosialt
inkluderende energiomstilling

Include – Forskningscenter for sosialt inkluderende energiomstilling
Rapport 2/2024
Mars, 2024

Partssamarbeidets rolle i kommunenes klimaomstilling

Forfattere:

Judith Marguerite Henriksson, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo

David Jordhus-Lier, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo



Include er opprettet med finansiering fra Norges forskningsråd som et
Forskningssenter for Miljøvennlig Energi (FME Samfunn). Include ledes av
Senter for utvikling og miljø (SUM) ved Universitetet i Oslo.

Include skal frembringe kunnskap om hvordan vi kan realisere et sosialt rettferdig
lavutslippssamfunn gjennom inkluderende prosesser og nære samarbeid mellom forskning og
offentlig, privat og frivillig sektor.

Include
v/Senter for utvikling og miljø
Postboks 1116
Blindern
0317 OSLO

www.sum.uio.no/include

Forord

Denne rapporten inngår som en del av forskningsprosjektet “Grønt partssamarbeid” i arbeidspakken “Kommunen som endringsaktør” ved Include – forskningssenter for sosialt inkluderende energiomstilling. Rapporten er et resultat av et samarbeid mellom forskere ved Universitetet i Oslo, Utdanningsforbundet, NITO, Fagforbundet og KS og undersøker utvalgte kommuners klimaarbeid, særlig knyttet til graden av medvirkning og partssamarbeid i innføringen av klima- og miljøtiltak på kommune- og virksomhetsnivå.

Bakgrunnen for notatet er et ønske blant prosjektets samarbeidspartnere om å undersøke og løfte frem eksempler på hvordan klima- og miljøtiltak kan drøftes i det kommunale partssamarbeidet, i samsvar med formålsparagrafen i Hovedavtalen mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Partene gjør det her klart at de er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene, inngår som en del av partssamarbeidet.

Rapporten har blitt til takket være god oppfølging fra brukerpartnerne. Særlig takk til Kjetil Bjørklund, Ingrid Convery, Ida Engen, Per Ole Hansen, Trond Harsvik, Mette K. Haugen, Hege Mygland og Bjørn Pettersen. Takk også til Hege Westskog for nyttige innspill til rapporten.

Innhold

1. Introduksjon.....	4
2. Bakgrunn	5
Kommunen som arbeidsgiver	5
Fagforeningen som klimaaktør	6
Utdanningsforbundet.....	7
NITO	9
Fagforbundet	10
3. Metode.....	12
Utvalg av kommuner.....	12
Kvalitative forskningsintervjuer	13
Dokumentanalyse	14
Bearbeiding av datamaterialet	14
4. Kommunenes klimaarbeid	16
Lillestrøm kommune	16
Sarpsborg kommune.....	18
5. Integreringen av klima og miljø i parts-samarbeidet.....	21
Erfaringer fra Lillestrøm kommune.....	22
Erfaringer fra Sarpsborg kommune	25
Konklusjoner	28
6. Hvorfor får ikke klima og miljø plass i det lokale partssamarbeidet?.....	30
Rolle- og ansvarsfordeling.....	30
Uavklart rollebeskrivelse.....	30
Internt klimafokus i forbundene	31
Mangel på en rammefortelling	31
Sakens politiske natur	31
Fra vedtatt politikk til handling	32
7. Hvordan kan partssamarbeidet videreutvikles?	33
Tidlig involvering kan gi felles sakseierskap.....	33
Politisk forankring av kommunale klima- og miljøtiltak	34
Ansvarsfordeling og kunnskapsbygging lokalt	34
8. Konklusjon.....	36
Referanser	38

1. Introduksjon

Det er bred enighet i det organiserte arbeidslivet i Norge om at partene har en viktig rolle å spille i omstillingen til et lavutslippssamfunn. Potensialet er stort på mange nivåer: for partene i trepartssamarbeidet sentralt, i forhandlinger om tariffavtaler og lignende, og i samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere på lokale virksomheter. I forskningssenteret Include har forskere over tid interessert seg for mulighetene for å institusjonalisere kommunenes klima- og miljøarbeid for å skape varige endringer.

Include-notatet 2/2022 “Lokalt partssamarbeid for bærekraft i kommunesektoren” gir svar på hvorfor og hvordan man i rollen som tillitsvalgt kan engasjere seg i spørsmål om klima og miljø på arbeidsplassen. Notatet framholder at klimaengasjerte tillitsvalgte er nødvendig for å sikre demokratisk legitimitet i klimaomstillingen. En slik omstilling kan oppnås ved å bruke det eksisterende partssamarbeidet for å identifisere tiltak, iverksette planer og skape arenaer for erfaringsutveksling, som drøftingsmøter, klimaplaner og nettverk. I denne rapporten ønsker vi å bruke funnene i det tidligere Include-notatet for å sammenstille erfaringer med og kunnskap om partssamarbeidets rolle i klimaarbeidet som skjer i dagens kommune-Norge.

I samråd med brukerpartnerne Utdanningsforbundet, NITO, Fagforbundet og KS har vi valgt ut noen kommuner der vi har studert graden av medvirkning og partssamarbeid i klima- og miljøarbeidet. Vi har ønsket å kartlegge hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker samarbeider om klima og miljø, samt analysere hvordan dette arbeidet kan videreutvikles. Formålet med prosjektet har derfor vært grunnet i et ønske om å gå fra et normativt spørsmål – *hvorfor bør partssamarbeidet befatte seg med miljø- og klimaspørsmål?* – til et deskriptivt og empirisk undersøkende spørsmål: *på hvilken måte inkluderes miljø- og klimaspørsmål i partssamarbeidet i dag?*

På tross av gode intensjoner, ser vi at selv i kommuner brukerpartnerne har identifisert som lovende kandidater, er klima- og miljøspørsmål i liten grad integrert i det kommunale partssamarbeidet. Derfor avsluttes rapporten med et forsøk på besvare et nytt spørsmål av preskriptiv art, nemlig *hvordan kan partssamarbeidet i kommunesektoren videreutvikles?*

2. Bakgrunn

For at partene lokalt skal samarbeide om utslippskutt, bærekraftig drift, klimaregnskap og -monitorering og øke bevisstheten om hvordan virksomheten påvirker naturmiljøet, må partssamarbeidet, slik det tradisjonelt har blitt praktisert, videreutvikles. Det betyr at roller som arbeidsgiver og tillitsvalgt må gis nytt innhold, både formelt og i praksis. Dette arbeidet er allerede i gang (Bjergene og Hagen 2020), og har i kommune-Norge blitt forankret sentralt.

Utgangspunktet for denne rapporten finner vi i formålsdelen av Hovedavtalen i KS-området, som siden 1. januar 2020 har sagt følgende:

“Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen” (KS, u.å., s. 8).

Om partssamarbeidet skal inkludere klima- og miljøspørsmål, må man ta utgangspunkt i at arbeidslivets parter ønsker å ta ansvar i omstillingen og sikre en rettferdig og inkluderende omstilling gjennom det etablerte partssamarbeidet, med fokus på et godt samarbeid, ansattinvolvering og medbestemmelsesprosesser. Formålsdelen av Hovedavtalen viser et ønske om å identifisere og iverksette helhetlige bærekraftstiltak som tar høyde for økonomiske, sosiale, og økologiske dimensjoner av bærekraftsbegrepet. Inkluderingen av økologiske interesser i partenes drøftinger utfordrer det Falkum (2020) mener er arbeidsgivernes og arbeidstakernes interesser, som først og fremst har blitt forstått som økonomiske – men til en viss grad også sosiale, kulturelle og politiske.

I tillegg til inkluderingen av klima og miljø som et drøftingsområde etter Hovedavtalen har de fleste arbeidslivsorganisasjonene i kommune-Norge policydokumenter og medlemsressurser laget for å hjelpe de lokale partene til å delta i klima- og miljøarbeidet. Partenes engasjement strekker seg fra mål om å redusere fotavtrykket i egen organisasjon, til å vise seg frem som en relevant og viktig aktør i omstillingen av samfunnet i et større perspektiv.

Bakgrunnskapittelet i rapporten er todelt. Først redegjør vi for kommunens rolle som arbeidsgiver, og deretter går vi gjennom hvordan de utvalgte arbeidstakerorganisasjonene – Utdanningsforbundet, NITO og Fagforbundet – forholder seg til klima- og miljøspørsmål gjennom vedtatt politikk og etablerte fora.

Kommunen som arbeidsgiver

I de senere årene har det vært en økende bevissthet i fagbevegelsen, og blant forskere på fagbevegelsen, om at arbeidstakerorganisasjoner har mulighet til å spille en selvstendig aktiv rolle i klimaomstillingen. Denne inkluderer politisk påvirkning på samfunnsnivå (Ytterstad 2015; Hampton 2015), men begrenser seg ikke til dette. Disse organisasjonene har også et potensiale til å fremme

klimakrav som gagnar arbeidstakeres økonomiske interesser i forhandlinger (Bjergene og Hagen 2020). I tillegg kan lokale tillitsvalgte sørge for at klimatilpasninger i virksomheten skjer i tråd med behovene til de ansatte i deres arbeidshverdag (Holland og Jordhus-Lier 2022).

Men det kan være langt mellom potensiale og virkelighet. Selv om vi fortsatt har lite kunnskap om det faktiske omfanget av klimaarbeid drevet fram av fagforeninger, tyder mye på at det er relativt begrenset. I de senere årene har undersøkelser som Tillitsvalgtpanelet i 2016 og 2019 (Bergsli, 2019) og Medbestemmelsesbarometeret fra 2022 (Dahl & Hagen, 2023) antydnet at klimaengasjementet til ansatte og tillitsvalgte på arbeidsplassen, og i hvilken grad sistnevnte involveres aktivt i slikt arbeid av arbeidsgiver, relativt begrenset.

I en medlemsundersøkelse Utdanningsforbundet gjorde blant egne medlemmer i januar 2021 var det stor enighet blant medlemmer og tillitsvalgte at klimaendringer utgjør en av de største utfordringer vi som samfunn står overfor i dag. Mer enn halvparten av medlemmene uttrykker et ønske om at de tillitsvalgte skal inkludere arbeid med klima og miljø i rollen sin, samtidig som kun hver fjerde tillitsvalgt svarer at de ser det som aktuelt å sette klima og miljø på dagsordenen på et klubbmøte. Det er dog viktig å vise til at det råder stor usikkerhet blant de tillitsvalgte, og at kun 16 prosent av respondentene sier klart at de ikke ønsker å inkludere klima og miljø i klubbarbeidet.

Blant hovedtillitsvalgte ser bildet litt annerledes ut. På hovedtillitsvalgtnivået svarte litt over 60 prosent at de ser det som sin rolle å drøfte klima- og miljøtiltak, noe en tredjedel av de hovedtillitsvalgte per januar 2021 også hadde erfaring med på kommune-/fylkeskommunenivå. Videre var det i samme måned 77 prosent av de hovedtillitsvalgte som svarte at de er kjent med forbundets handlingsplan på temaet, mens 70 prosent av de hovedtillitsvalgte oppga at de var kjent med Hovedavtalens paragraf på klima og miljø (Utdanningsforbundet, 2021a).

Andre studier viser også at klimaaktørskapet er ujevnt forankret innad i norsk fagbevegelse. Mens sentrale ledd av organisasjonene snakker eksplisitt om disse spørsmålene, oppleves dette mandatet vagt på lokalt plan blant medlemmer og tillitsvalgte (Holland, 2021; Henriksson, 2023; Halvorsen & Tiltnes, 2021; Holland & Jordhus-Lier, 2022; Houeland & Jordhus-Lier, 2022).

Fagforeningen som klimaaktør

I de senere årene har det vært en økende bevissthet i fagbevegelsen, og blant forskere på fagbevegelsen, om at arbeidstakerorganisasjoner har mulighet til å spille en selvstendig aktiv rolle i klimaomstillingen. Denne inkluderer politisk påvirkning på samfunnsnivå (Ytterstad 2015; Hampton 2015), men begrenser seg ikke til dette. Disse organisasjonene har også et potensiale til å fremme klimakrav som gagnar arbeidstakeres økonomiske interesser i forhandlinger (Bjergene og Hagen 2020). I tillegg kan lokale tillitsvalgte sørge for at klimatilpasninger i virksomheten skjer i tråd med behovene til de ansatte i deres arbeidshverdag (Holland og Jordhus-Lier 2022).

Men det kan være langt mellom potensiale og virkelighet. Selv om vi fortsatt har lite kunnskap om det faktiske omfanget av klimaarbeid drevet fram av fagforeninger, tyder mye på at det er relativt begrenset. I de senere årene har undersøkelser som Tillitsvalgtpanelet i 2016 og 2019 (Bergsli, 2019) og Medbestemmelsesbarometeret fra 2022 (Dahl & Hagen, 2023) antydnet at klimaengasjementet til

ansatte og tillitsvalgte på arbeidsplassen, og i hvilken grad sistnevnte involveres aktivt i slikt arbeid av arbeidsgiver, relativt begrenset.

I en medlemsundersøkelse Utdanningsforbundet gjorde blant egne medlemmer i januar 2021 var det stor enighet blant medlemmer og tillitsvalgte at klimaendringer utgjør en av de største utfordringer vi som samfunn står overfor i dag. Mer enn halvparten av medlemmene uttrykker et ønske om at de tillitsvalgte skal inkludere arbeid med klima og miljø i rollen sin, samtidig som kun hver fjerde tillitsvalgt svarer at de ser det som aktuelt å sette klima og miljø på dagsordenen på et klubbmøte. Det er dog viktig å vise til at det råder stor usikkerhet blant de tillitsvalgte, og at kun 16 prosent av respondentene sier klart at de ikke ønsker å inkludere klima og miljø i klubbarbeidet.

Blant hovedtillitsvalgte ser bildet litt annerledes ut. På hovedtillitsvalgtnivået svarte litt over 60 prosent at de ser det som sin rolle å drøfte klima- og miljøtiltak, noe en tredjedel av de hovedtillitsvalgte per januar 2021 også hadde erfaring med på kommune-/fylkeskommunenivå. Videre var det i samme måned 77 prosent av de hovedtillitsvalgte som svarte at de er kjent med forbundets handlingsplan på temaet, mens 70 prosent av de hovedtillitsvalgte oppga at de var kjent med Hovedavtalens paragraf på klima og miljø (Utdanningsforbundet, 2021a).

Andre studier viser også at klimaaktørskapet er ujevnt forankret innad i norsk fagbevegelse. Mens sentrale ledd av organisasjonene snakker eksplisitt om disse spørsmålene, oppleves dette mandatet vagt på lokalt plan blant medlemmer og tillitsvalgte (Holland, 2021; Henriksson, 2023; Halvorsen & Tiltnes, 2021; Holland & Jordhus-Lier, 2022; Houeland & Jordhus-Lier, 2022).

Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet er en profesjonsorganisasjon som representerer arbeidstakere i skole, barnehage, høyere utdanning og faglig/administrativt støttesystem. Forbundet er medlem av hovedsammenslutningen Unio og setter søkelys på særkompetansen til faglærte lærere. Utdanningsforbundet medlemmer utdanner neste generasjon og hjelper disse til å leve mer bærekraftige og miljøvennlige liv. Forbundets handlingsplan på tema klima og bærekraftig utvikling viser til fire områder man skal arbeide med:

1. reduserte utslipp i egen organisasjon;
2. lærernes rolle i det tverrfaglige temaet «Utdanning for bærekraftig utvikling»;
3. fokus på bærekraftsmålene i partssamarbeidet;
4. bidra til en rettferdig omstilling gjennom å blant annet sikre tidlig involvering i omstillingsprosesser og ta i bruk trepartssamarbeidet for rettferdig fordeling av goder og byrder i omstillingen til et bærekraftig lavutslippssamfunn (Utdanningsforbundet, 2021b).

Disse kategoriene brukes også i et debatthefte som skal fungere som en ressurs for medlemmer og tillitsvalgte i å iverksette bærekraftsarbeidet. Debattheftet tilbyr medlemmene «grønne» tips og ideer på hvordan identifisere, drøfte og iverksette klima- og miljøtiltak lokalt. I tillegg skal medlemsressursen kunne brukes til å jobbe opp mot arbeidsgiversiden, for eksempel i å “invitere politisk ledelse fra kommunen til å fortelle om kommunens arbeid med bærekraftsmålene”

(Utdanningsforbundet, 2022a, s. 11), eller ta opp hvordan jobbe aktivt med å iverksette arbeidet med bærekraftig utvikling i utdanningen og i kommunen som helhet. Utdanningsforbundet understreker dog at det er opp til de lokale partene selv å definere hvordan dette arbeidet skal se ut i praksis, slik Hovedavtalen i KS-området forutsetter.

Utdanningsforbundet har også publisert et såkalt ressurshefte som gir en innføring i hvordan jobbe videre med klima og bærekraft i partssamarbeidet, med mål om å gi de tillitsvalgte kunnskap om hvordan jobbe med temaet på arbeidsplassen og i kommunen. De tillitsvalgte oppfordres til å drøfte saken i etablerte samarbeidsfora:

“Ditt viktigste bidrag som tillitsvalgt er å ta med deg dette bærekraftperspektivet inn i tillitsvalgtarbeidet og bruke arenaene du allerede har, eksempelvis på medbestemmelsesmøter med arbeidsgiver” (Utdanningsforbundet, 2022b, s. 3).

Utdanningsforbundet mener at det er arbeidsgivers ansvar å ta bærekraftige valg, men at de tillitsvalgte har rett til å bli involvert i innføringen av tiltak, i tillegg til at man som tillitsvalgt kan være en pådriver for at tiltak iverksettes på arbeidsplassen. Også her nevnes tidlig involvering som sentralt for å sikre forankring og legitimitet av klima- og miljøtiltak blant de ansatte, både på virksomhets- og kommunenivå. Eksempler på tiltak som kan innføres omfatter innkjøp, avfall, energi, transport og miljøsertifisering (Utdanningsforbundet 2022b). Både fremgangsmåten og tiltakene som Utdanningsforbundet peker på, er også å finne i hovedorganisasjonen Unios politikk på tema klima, miljø og bærekraft (Unio, u.å.). Unio mener også at det er nødvendig å samarbeide med lokale, regionale og nasjonale myndigheter for å realisere FNs bærekraftsmål (Unio, 2017).

I tillegg til skriftlige policydokumenter og medlemsressurser har Utdanningsforbundet etablert nettverk av “klimakontakter” i alle organisasjonens fylkesstyrer (Handal, 2023; Henriksson, 2023; Holland, 2021). Klimakontaktene deltar i møter sammen med andre klimaengasjerte medlemmer og tillitsvalgte i forbundet og formålet med nettverket er å være en pådriver i implementeringen av Utdanningsforbundets handlingsplan på klima, miljø og bærekraft (Gjerstad, 2021).

I en gjennomgang av Utdanningsforbundets offisielle Facebook-side for perioden 31. desember 2021 til 22. juni 2023 ser vi at organisasjonen beholder fokuset på læreryrket som fagprofesjon. Utdanningsforbundets oppdateringer er først og fremst direkte knyttet til rollen som lærer og de utfordringene man ser i skole- og utdanningssektoren i dag, men man viser også et bredere samfunnsengasjement i å skrive eller dele innlegg som strekker seg utenfor skoleverden, for eksempel på Pride og urfolksrettigheter. I den analyserte perioden ble også viktige nyhetssaker, som demonstrasjonene i Iran i 2022, publisert på Utdanningsforbundets Facebook-side. Oversikten over klima- og miljørelaterte saker i sosiale medier-kanalen viser at man delte fem innlegg direkte knyttet til klima og miljø, alle i perioden oktober til desember 2022. Fire av de fem sakene handlet om Utdanningsforbundets årlige Klimapris, og det femte innlegget var en invitasjon til Utdanningsforbundets arrangement “Klimaprisen 2022”. Oversikten viser at de klima- og miljørelaterte sakene på Utdanningsforbundets Facebook-side skaper lite eller ingen engasjement i kommentarfeltet, og at man generelt har flere likerklikk og kommentarer på saker som handler om andre ting enn klima.

NITO

NITO, som uavhengig profesjonsorganisasjon, har et tydelig fokus på ingeniørenes og teknologenes rolle i omstillingen til et mer bærekraftig lavutslippssamfunn og arbeidsliv. NITOs politikkprogram har et helhetlig blikk på klima og miljø, knyttet til bærekraftig industri og næring, klima- og miljøkrav i offentlige innkjøp, behovet for tilgang på energinfrastruktur inkludert elektrifiseringsprosesser, lavere utslipp i olje- og gassindustrien, og satsninger på sirkulær økonomi, blant annet. Organisasjonen understreker behovet for teknologiutvikling for å realisere satte mål om reduserte klimautslipp (NITO, 2021). Den vedtatte politikken er med på å fremheve NITO-medlemmenes kompetanse innenfor industriene man mener det må satses på, og man skaper seg en tydelig identitet som en profesjonsorganisasjon.

Utover fokuset på profesjonen understreker også NITO at den omstillingen vi står overfor må være rettfærdig, og at en del av løsningen ligger i å inkludere klima og miljø som en del av det etablerte partssamarbeidet. Man skriver at

“selv om rettfærdighet og rettfærdig omstilling er noe som nevnes i svært mange politiske styringsdokumenter, er det få av disse som skisserer hvordan rettfærdig omstilling kan skje i praksis. Dette er hensyn som må ivaretas dersom vi skal gjennomføre de store utslippskuttene. Her trenger vi et solid samarbeid mellom staten, utsatte sektorer og arbeidslivets parter. På virksomhetsnivå fordrer dette samarbeid og medvirkning med de tillitsvalgte” (NITO, 2021, s. 44).

I følge NITO trenger Norge en helhetlig og langsiktig plan for en rettfærdig omstilling og omskoleringsprogrammer som kan sikre en trygg overgang for arbeidere i fossil industri til nye, mer klimavennlige, industrier. Vedrørende partssamarbeidet foreslår NITO at man som arbeidstakerorganisasjon har en plass i omstillingen på et lokalt og regionalt nivå, gjennom inkludering av de ansatte og tillitsvalgte i innføringen av klima- og miljøtiltak på arbeidsplassen. Man understreker også at temaet kan tas opp i etablerte samarbeidsarenaer mellom arbeidsgiver og arbeidstakere, og at det er et potensial i å bruke tarifforhandlinger til å innføre klimavennlige handlinger (NITO, 2021).

NITO har lansert en veileder for medlemmer og tillitsvalgte som gir ideer på hvordan være en aktiv bidragsyter i innføringen av klima- og miljøtiltak på arbeidsplassen (NITO, 2023). Veilederen skal fungere som en inspirasjon og er delt opp i tre temaer:

1. hvordan sette klima og miljø høyere på dagsorden i virksomheten;
2. konkrete forslag til tiltak som kan gjennomføres;
3. eksisterende avtaleverk for bærekraft, klima og miljø.

I NITOs kommunikasjon med egne medlemmer formuleres de tillitsvalgtes rolle i klima- og miljøspørsmål som både en rett og en plikt. NITO understreker at medlemmene deres har en unik kompetanse på feltet og derfor bør bidra inn i omstillingen, noe som også knyttes direkte om mot en vinn-vinn-situasjon for den enkelte arbeidstakeren i at man trekker frem at “det finnes også flere eksempler på at arbeidsgivere premierer ansatte som bidrar til å foreslå klima- og miljøtiltak” (NITO, 2023, s. 6). NITOs regionale avdeling i Oslo og Akershus har etablert et fagnettverk som jobber med klima og miljø, både faglig og politisk. Nettverket er åpent for alle NITO-medlemmer, og brukes som

en arena for å diskutere hvordan teknologisk utvikling kan bidra til å utfordringer knyttet til klima og miljø (NITO, u.å.).

I en analyse av NITOs offisielle Facebook-side for perioden 24. desember 2021 til 22. juni 2023, finner vi at organisasjonen har et tydelig fokus på fagprofesjonelle spørsmål og hva det betyr å være ingeniør eller teknolog. Organisasjonen deler jevnlig saker knyttet til direkte lønns- og arbeidsvilkår, samt medlemsfordeler. I tillegg viser NITO et bredere samfunnsengasjement og man deler saker knyttet til blant annet kvinnedagen 8. mars, krigen i Ukraina, og Pride. NITO knytter også sammen fagprofesjonelle spørsmål med aktuelle nyhetssaker, for eksempel i å understreke ingeniørenes rolle i hjelpearbeidet etter jordskjelvet i Syria og Tyrkia i mars 2023. Det profesjonsfaglige fokuset går også igjen i NITOs aktivitet på Facebook knyttet til klima og miljø, hvor man deler elleve saker relatert til temaet i perioden 24.12.2021–22.06.2023. Flere av sakene viser til NITO-medlemmenes rolle i omstillingen til et lavutslippssamfunn, blant annet i at man deler en link til en uttalelse fra NITOs president Trond Markussen om behovet for ingeniører og teknologisk utvikling for å nå klimamålene for 2030 (Finansavisen/NTB, 2023). Videre deler NITO flere innlegg til egne arrangementer.

Mens innlegget med uttalelsen fra Markussen, og innlegg om den nye klima- og miljøveilederen for medlemmer og tillitsvalgte, strandryddedagen, og en innovasjonskonkurranse på hvordan rydde havet for plast, skaper lite engasjement i form av ingen eller få likerklipp og kommentarer, skaper andre saker debatt på Facebook-siden. 8. april 2022 deler NITO en link til en artikkel om hva FNs klimarapport betyr for NITO-medlemmer (NITO, 2022a). Innlegget får to kommentarer, hvor den ene kommentaren er fra et medlem som spør hvorfor NITO – som hen sier er en arbeidstakerorganisasjon, ikke en politisk interesseorganisasjon – bruker kontingenten hens til “å drive klimalobbyisme?”. At noen av NITOs medlemmer er uenige i organisasjons klimapolitiske profil kommer også frem i kommentarfeltet i et innlegg fra 9. april 2022 med en link til en uttalelse fra NITOs president Markussen at man i Norge må bygge ut havvinden for å kutte klimagassutslipp og skape nye næringer og arbeidsplasser (NITO, 2022b). Ytterligere debatt blir det i et innlegg om en sak med overskriften “Alle skal ha el-bil, men hvem bryr seg om batteriene?” (NITO, 2022c), som NITO deler på sin Facebook-side 21. september 2022. Innlegget hadde per 22. juni 2023 67 kommentarer, hvor folk i diskuterer bruk av elbil, og hvorvidt det er en positiv eller negativ sak. Noen av kommentarene er også kritisk til hvordan NITO fremstiller saken, i at man skaper en debatt som ikke er relevant for innholdet, for eksempel: “Når begynte NITO – Norges ingeniører- og teknologorganisasjon med clickbait journalistikk?”.

Fagforbundet

Fagforbundet organiserer arbeidstakere i mange yrker og sektorer, til forskjell fra Utdanningsforbundet og NITO som profesjonsorganisasjoner. Fagforbundet er Norges største arbeidstakerorganisasjon, og dermed også det største forbundet i LO. Istedenfor å koble organisasjonens klima- og miljøpolitikk direkte til et fagfelt, beholder Fagforbundet etablerte prinsipper om offentlig eierskap, likhet og rettferdig fordeling også i bærekraftsarbeidet. I Fagforbundets prinsipp- og handlingsplan som ble vedtatt av landsmøtet i 2022, trekker man frem at naturressurser må eies og kontrolleres av det offentlige for å sikre en progressiv og rettferdig omstilling til et lavutslippssamfunn (Fagforbundet, 2022). I handlingsdelen fokuserer man på en helhetlig bærekraftspolitikk ut ifra prinsipper om sirkulære ressursbenyttelse, sikring av sysselsetting og opprettelsen av nye “grønne” arbeidsplasser, og en satsning på fornybar energi. Fagforbundet fører

en progressiv oljepolitikk sammenlignet med flere andre LO-forbund, hvor man blant annet skal arbeide for at “norsk olje- og gassproduksjon trappes ned i tråd med målene i Paris-avtalen ... [og] varig vern mot petroleumsutvinning av havområder utenfor Lofoten, Vesterålen og Senja, og andre særlig sårbare områder på norsk sokkel” (Fagforbundet, 2022, u.s.).

Videre ønsker Fagforbundet å arbeide for at kommunene i Norge skal ta en aktiv rolle i omstillingen til et klimapositivt samfunn, dels gjennom offentlig kontroll og styring på kommunenivået, og dels gjennom å innlemme klima og miljø i det kommunale HMS-arbeidet og i partssammensatte utvalg, sammen med de tillitsvalgte, verneombudene, og ansatte i kommunene (Fagforbundet, 2020). På hovedorganisasjonsnivå understreker LO “behovet for trepartssamarbeid og sosial dialog for å tilrettelegge for at framtidens arbeidsplasser er gode, bærekraftige og klimavennlige arbeidsplasser (LO Norge, 2014, s. 5). En slik forståelse av innføringen av klima og miljø som tema i trepartssamarbeidet sentralt kan overføres til kommunenivået, til partene i det kommunale partssamarbeidet.

I en gjennomgang av Fagforbundets offisielle Facebook-side for perioden 31. desember 2021 til 22. juni 2023, finner vi at man fokuserer på yrkesrollene og de direkte lønns- og arbeidsvilkårene til organisasjonens medlemmer. Utover aktiviteten som går direkte inn på arbeidslivets utfordringer, deler Fagforbundet innlegg på saker knyttet til blant annet Pride, okkupasjonen av Palestina og Ukraina, Eid, og urfolksrettigheter. Oversikten av alle innlegg for den aktuelle perioden viser at man kun har delt én sak relatert til klima og miljø: en nyhetssak om at Fagforbundet sier nei til utbygging av Wisting-feltet (Birkelund, 2022). Saken skaper engasjement i kommentarfeltet med en overvekt av kommentarer hvor folk er negative til vedtaket. Av 13 kommentarer er det tre som støtter Fagforbundet, mens de som er negative blant annet skriver at “Ser snart ingen grunn til å fortsette som medlem i fagforbundet”, og “Jeg melder meg ut dersom LO går imot å skaffe arbeidsplasser til en landsdel som er truet av fraflytting».

3. Metode

Har kommunale arbeidstakere påvirkningskraft på arbeidsplassens klima- og miljøavtrykk? Dette er et lite undersøkt tema i norsk kontekst, hvor forskningen – og samfunnet som helhet – mangler dokumentert arbeid og empiri. Dette delprosjektet, oppsummert i denne rapporten, tar derfor utgangspunkt i et utforskende forskningsdesign, hvor vi ikke vet hva vi kommer til å finne hvor og i hvilken utstrekning. Prosjektet har samlet inn kvalitative data fra to utvalgte case-kommuner. Dette gir oss vårt empiriske grunnlag for å besvare følgende spørsmål:

1. I hvilken grad involveres de ansatte i kommunens klima- og miljøarbeid i dag?
2. Hvordan bør det lokale partssamarbeidet prioritere klima- og bærekraftomstillingsarbeid?

Utvalg av kommuner

Utgangspunktet for prosjektet var å finne de gode eksemplene, det vil si norske kommuner hvor arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden samarbeider om klima- og miljøtiltak. I startfasen spurte vi prosjektets brukergruppe om innspill til kommuner som kunne være interessante å undersøke. Vi hadde ingen føringer angående størrelse, geografisk lokasjon, styring, eller lignende. Etter en innspillsrunde viste det seg vanskelig både for oss som forskere og for organisasjonene i prosjektet å identifisere kommuner hvor arbeidslivets parter har videreutviklet det lokale partssamarbeidet til å inkludere drøfting av klima- og miljørelaterte spørsmål i noen særlig grad.

I samråd med brukerpartnerne landet vi allikevel på to case: Lillestrøm kommune og Sarpsborg kommune. Begge kommunene ligger i nåværende Viken fylkeskommune, og ble identifisert som kommuner som jobber aktivt med klima og miljø. Litt ut i prosjektet ble vi anbefalt å ta kontakt med arbeidslivets parter i Kongsberg kommune, der hovedtillitsvalgte var engasjert i klimaspørsmål.

Kartleggingsarbeidet av de tre kommunenes partssamarbeid har vist at verken Lillestrøm, Sarpsborg, eller Kongsberg kommune har integrert klima- og miljøspørsmål særlig aktivt i partssamarbeidet. Dette vil bli videre drøftet i analyse- og diskusjonskapitlene. Et intervju med KS om den såkalte «Fellesopplæringen» i kommunesektoren bekreftet inntrykket vårt: partene bak denne planlagte opplæringen på tema klima og miljø syntes også at det var vanskelig å finne eksempler på kommuner der partene aktivt drøfter slike spørsmål i partssammensatte arenaer.

I mangel på 'best practice'-kommuner, har vi valgt å gå videre med Lillestrøm kommune og Sarpsborg kommune. Ved å studere kommuner der mye ligger til rette for et slikt partssamarbeid, kan vi undersøke hvorfor partssamarbeidet mangler klima- og miljøinnhold i dag og hvordan dette arbeidet kan videreutvikles. Datamaterialet vi legger til grunn er kvalitativt, og fortrinnsvis i form av forskningsintervjuer og dokumentanalyse.

Kvalitative forskningsintervjuer

Rekrutteringsprosessen av informanter fant sted mellom begynnelsen av juni og midten av september 2023, for å få tak i flest mulige informanter under prosjektperioden. I løpet av denne perioden tok vi direkte kontakt med 47 potensielle informanter. Kontaktopplysningene til de som ble kontaktet ble innhentet fra nett eller videreformidlet av brukerpartnerne eller andre ansatte i den aktuelle organisasjonen, såkalt snøballmetode. Informantene ble initialt kontaktet per telefon eller e-post med informasjon om prosjektets formål og omfang, og ble spurt om å stille til et intervju. De utvalgte aktørene ble kontaktet ut ifra sin rolle i en kommune og/eller i en annen relevant organisasjon, herunder arbeidstakerorganisasjonene Utdanningsforbundet, NITO og Fagforbundet, arbeidsgiverorganisasjonen KS, og stiftelsen Miljøfyrtårn. Hovedfokuset i rekrutteringsprosessen var på lokale aktører i de utvalgte kommunene, deriblant hovedtillitsvalgte og andre tillitsvalgte, personer som deltar i partssamarbeidet som representant for arbeidsgiver, personer med særlig kunnskap om kommunens klima- og miljøarbeid, og personer som har erfaring med klima- og miljøtiltak på virksomhetsnivå. I tillegg har vi tatt kontakt med kjerneinformanter i arbeidsgiver og -takerorganisasjonene, for å lære om den planlagte Fellesskoleringen, og om deres arbeid med klimakontakter og andre støttefunksjoner for det lokale partssamarbeidet.

Etter å ha opplevd at mange av de som ble kontaktet takket nei til å stille til intervju grunnet mangel på erfaringer med, eller kunnskap om, hvordan klima- og miljøspørsmål kunne integreres i partssamarbeidet, endret vi innholdet i forespørselen. Vi understreket at det *ikke* ble stilt noen krav til å ha vært involvert i utformingen eller gjennomføringen av et lokalt partssamarbeid spesifikt knyttet til klima og miljø. Flere av de som hadde takket nei til deltakelse ble også informert om dette, og minst to personer valgte å stille til intervju etter å ha blitt opplyst om at vi ikke forventet særlig erfaring med eller kunnskap om temaet.

Av de 47 mulige informantene stilte 14 til intervju. Informantene kan deles inn i tre kategorier:

- Informanter i det utvalgte fagforeningene, som hovedtillitsvalgte og/eller ledere. Disse intervjuene bidrar med et innblikk i hvordan det lokale partssamarbeidet fungerer, samt en refleksjon rundt hvordan partssamarbeidet kan videreutvikles.
- Informanter som kan si noe om hvordan kommuner jobber med klima- og miljøspørsmål, både internt i kommunen og i andre fora, for eksempel Fellesopplæringen og sertifiseringsordninger som Miljøfyrtårn.
- Informanter på virksomhetsnivå i kommunene som har konkret erfaring med å jobbe med klima- og miljøtiltak.

Intervjuene ble gjennomført digitalt, via Teams, og fysisk i perioden juni–august 2023 av en av forfatterne (Henriksson). Alle informanter har gitt skriftlig samtykke til å delta i forskningsprosjektet, og muligheten å sjekke bruk av direkte sitat i publikasjonen. Alle bortsett fra én informant godkjente bruk av direkte sitater, noen gang med mindre endringer for å tydeligere få frem hovedpoenget i det som ble sagt i intervjuer.

Åtte av intervjuene var individuelle, ett intervju var et parintervju, og ett intervju var et gruppeintervju med fire deltagere. Alle intervjuer var semistrukturerte, og gjennomførtes med hjelp

av en intervjuguide som ble tilpasset informantens rolle. Intervjuopptakene varte mellom 35 og 55 minutter, med unntak av et intervju som varte i ti minutter. I noen av intervjuutilfellene ble det gjennomført uformelle samtaler i forkant og/eller etterkant av intervjuene, disse varte i alt fra ti til 60 minutter. Det ble tatt lydopptak av intervjuene, og samtalene ble transkribert i sin helhet innen kort tid etter intervjuet.

Prosjektet er godkjent av Kunnskapssektorens tjenesteleverandør SIKT, og følger UiOs kategorisering av innsamlede personopplysninger for innhenting og lagring av data. For å sikre riktig håndtering av innhentede opplysninger, har vi brukt appen Nettskjema diktafon for lydopptak, og UiOs lagringshotell for lagring av sensitive opplysninger. Lydfilene fra intervjuene vil bli slettet etter prosjektets slutt, mens transkripsjonene lagres og blir gjort tilgjengelig for å informere fremtidig forskning på feltet.

Dokumentanalyse

I tillegg til innhenting av intervjudata, har datainnsamlingen også inkludert skriftlige kilder i form av vedtatt klima- og miljøpolitikk i kommunene, herunder handlingsplaner og strategier, protokoller fra kommunenes partssammensatte utvalg, politikk, skriftlige ressurser og gjeldende avtaleverk i partenes organisasjoner, samt en gjennomgang av arbeidstakerorganisasjonenes aktivitet på deres offisielle Facebook-sider.

Dokumentene er valgt ut ifra kriterier om at de kan si noe om hvordan man jobber med klima og miljø utvalgte steder i kommune-Norge og/eller innvirkningen dokumentene har på hvordan det kommunale partssamarbeidet fungerer i teori og praksis.

Bearbeiding av datamaterialet

I bearbeidingen og analysen av datamaterialet har vi tatt utgangspunkt i forskningsspørsmålene “i hvilken grad involveres de ansatte i kommunens klima- og miljøarbeid i dag?” og “hvordan bør det lokale partssamarbeidet prioritere klima- og bærekraftomstillingsarbeid?”. Policydokumenter og protokoller fra partssammensatte utvalg er analysert og kategorisert i sin helhet i Word, mens intervjudataene har blitt tematisk kodet i NVivo. For å håndtere datamengden har vi analysert materialet i to overordnede temaer:

1. Hva kjennetegner kommunens klimaarbeid?
2. Hvordan integreres klima- og miljøarbeidet i det lokale partssamarbeidet?

Etter utvalg av casekommuner, rekruttering av informanter, innsamling av data og første analyserunde konkluderte vi med at det er ingen eller få eksempler på hvordan partene i norske kommuner jobber sammen om klima- og miljøspørsmål. Vi har derfor gått videre med analysen ut ifra ytterligere to temaer:

3. Hvorfor er klima- og miljøtiltak så lite integrert i partssamarbeidet?

4. Hvordan kan dette området videreutvikles?

Sammenstillingen av hovedfunnene vil bli presentert i denne rapporten, etter samarbeid mellom prosjektleder og vitenskapelig assistent, og innspill fra referansegruppen i partnerorganisasjonene KS, Utdanningsforbundet, NITO og Fagforbundet. Vi har dessverre ikke greid å få noen fra arbeidsgiversiden i kommunene vi studerte til å stille til intervju, noe som begrenser hvilke slutninger og innsikter vi kan trekke av studien.

4. Kommunenes klimaarbeid

Kommunene spiller en sentral rolle i det grønne skiftet. Gjennom den statlige planretningslinjen for klima-, og energiplanlegging og klimatilpasning er kommunene og fylkeskommunene pålagt gjennom sin planlegging å bidra til reduksjon av klimagasser og til energiomlegging i miljøvennlig retning (Lovdata, 2023). De skal i sin overordnende planlegging innarbeide tiltak knyttet til dette. Planene skal vurderes for revisjon hvert fjerde år. Hva planene og påfølgende tiltak skal være er derimot ikke lovfestet, og mye overlates til kommunenes initiativfrihet og lokal kontekst. Hva som kan prioriteres er også et spørsmål med tanke på andre lovpålagte oppgaver som kommunene og fylkeskommunene har. Menneskelige og finansielle ressurser setter begrensninger. Derfor har den statlige støtteordningen *Klimasats* til kommuners og fylkeskommuners klimaarbeid har vært essensielt for å deres arbeid på området.

Lillestrøm kommune

Lillestrøm kommune i Viken fylkeskommune ble sammenslått av kommunene Fet, Skedsmo, og Sørum i 2020. Lillestrøm kommune er Norges 9. største kommune med ca. 92 000 innbyggere. Kommunen vil tilhøre Akershus fylkeskommune fra 1. januar 2024. Med få unntak, har kommunen og dets forgjengere vært Ap-styrt siden 1911, men den nye kommunen fikk etter valget i 2023 sin første Høyre-ordfører.

Lillestrøm kommune har foreløpig ikke en egen plan for klimaarbeidet, men et helhetlig fokus på klima og miljø i andre vedtatte dokumenter og strategier, herunder klimastrategi for kommunen (Lillestrøm kommune, 2021), plan om klimanøytral drift i kommunen innen 2027 (Lillestrøm kommune, 2023a), strategi for bærekraftig næringsutvikling i kommunen opp imot 2030 (Lillestrøm, 2022), strategi for grønne innkjøp i kommunen for en mer sirkulærøkonomi (Lillestrøm kommune, 2020), og krav til klima og miljø i kommunens byggeprosjekter (Lillestrøm kommune, u.å.a). I tillegg har Lillestrøm kommune et årlig klimabudsjett som brukes som et styringsverktøy for å sikre kontinuerlig klimaarbeid og riktig bruk av kommunens Klimafond gjennom året. Klimafondet finansierer prosjekter som bidrar til oppnåelsen av kommunens klimaarbeid etter FNs bærekraftsmål.

På spørsmål om hva som er viktig i kommunens klimaarbeid svarer en av kommunens samfunnsplanleggere – som en sentral aktør i utformingen av kommunens planer og strategier – at klima må forstås i et større perspektiv, hvor alle dimensjonene i bærekraftsbegrepet blir tatt i betraktning. Kommunens klimarådgiver forteller at mye av kommunens arbeid med klima og miljø er initiert ovenfra og ned, med eksempler om tiltak for energieffektivisering og ladeinfrastruktur for elbiler. Videre mener klimarådgiveren at kommunens Klimafond bidrar i innføringen av tiltak som kommer “nedenfra”, fra enkelte virksomheter som ønsker å bidra inn i omstillingen til et lavutslippssamfunn.

Lillestrøm kommune har valgt å ikke gjennomføre et helhetlig miljøsertifiseringsarbeid av kommunen, da man mener at det er et ressurskrevende arbeid for en så stor organisasjon som Lillestrøm kommune, ifølge klimarådgiveren i Lillestrøm kommune. Isteden velger kommunen å jobbe helhetlig etter vedtatte planer, og involverer relevante aktører på lokalt nivå i de saker man mener dette er relevant og hensiktsmessig. Klimarådgiveren i Lillestrøm kommune understreker at tjenestemenn, herunder “fageksperter” på temaet og planleggere, involverer både ansattrepresentanter og virksomhetsledere i utformingen og gjennomføringen av klima- og miljørelaterte planer og tiltak.

Klimaengasjerte virksomhetsledere og ansatte på virksomhetsnivå i Lillestrøm kommune er blant annet identifisert og invitert inn i et nettverk hvor man jobber med utviklingen av klima- og miljøtiltak på tvers i organisasjonen. Samfunnsplanleggeren i kommunen mener at samarbeidet, med blant annet workshops, er en nyttig arbeidsmetode for å reflektere over, og utvikle, kommunens klima- og miljøarbeid. En styrke i et slik nettverk er at lokale aktører får mulighet til å drøfte kommunens klimaarbeid med ansatte i andre avdelinger og fagområder. En potensiell svakhet ved nettverket – slik det er organisert i dag – ser vi i at det er avhengig av aktører i kommunen med et allerede personlig eller profesjonelt engasjement for klima, miljø og bærekraft, uten at arbeidet er formelt forankret i organisasjonen eller systematisert for å inkludere alle virksomheter og enheter i kommunen.

Kommunens klimarådgiver anerkjenner at mye av arbeidet er avhengig de som er interessert i temaet, og at hens rolle så langt har vært å “få forankringen fra ledelsesnivået, og identifisere de medarbeiderne som er engasjerte” (intervju med klimarådgiver, Lillestrøm kommune). I likhet til dette sier en ansatt i kommunen at kommunen fokuserer mye på klima og miljø, men at arbeidet ikke er fullt ut systematisert (intervju med Miljøfyrtårngruppen, Internservice vaskeri og renhold, Lillestrøm kommune). En manglende forankring på mellom nivåer og enheter i kommunen kan forstås som et hinder for å videre iverksette tiltak, noe som vil bli videre diskutert på tvers av casekommunene i kapittel 6 og 7.

Et eksempel på hvordan man jobber godt med klima og miljø på virksomhetsnivå i Lillestrøm kommune er kommunens vaskeri- og renholdstjenester, som har valgt å bli sertifisert som Miljøfyrtårn (se Tekstboks 1).

Tekstboks 1

Klima- og miljøarbeid på virksomhetsnivå: renholds- og vaskeritjenester i Lillestrøm kommune

Lillestrøm kommunes interne vaskeri- og renholdstjenester ble sertifisert som Miljøfyrtårnvirksomhet i 2022. Tjenestene er organisert i avdeling Internservice i kommunalområde Eiendom. Fire av de ansatte i områdene vaskeri og renhold sitter i en arbeidsgruppe som har tatt initiativ til, og gjennomført, sertifiseringen av enhetene, etter klarsignal fra virksomhetsleder og finansiering av prosjektet gjennom kommunens Klimafond.

Sertifiseringen følger felleskriterier og bransjespesifikke kriterier i stiftelsen Miljøfyrtårn, og innebærer at kommunens renholds- og vaskeritjenester har gjennomført endringer både i rutiner og arbeidsmetoder. Arbeidsgruppen mener at Miljøfyrtårnsertifiseringen fungerer som et konkret verktøy for å sikre reduserte utslipp og forbruk i egen drift, utover kommunens helhetlige planer og strategier for å oppnå FNs bærekraftsmål. Eksempler på innførte tiltak i Internservice er overgang fra manuelt til maskinelt renhold for å redusere forbruk av vann og kjemiske midler, bedre doseringssystemer for å spare ressurser, resirkulering, og gode rutiner for gjenbruk av tøy istedenfor bruk av engangsmateriale.

På spørsmål om hvorfor man har valgt å bli sertifisert svarer arbeidsgruppen at Miljøfyrtårn er et verktøy som hjelper dem å jobbe systematisert med klima- og miljøtiltak, og at det gir en følelse av måloppnåelse som ellers mangler i kommunens klimaarbeid, fordi "hvis du ikke har en aktør som sier 'hva er målet?', 'du skal gjøre det', som en påminnelse om hva som kreves og hva du skal gjøre, så er det veldig fort at du glemmer det" (intervju med Miljøfyrtårngruppen, Internservice vaskeri og renhold, Lillestrøm kommune).

Arbeidsgruppen understreker at arbeidet med sertifiseringen er en "vinn-vinn"-situasjon, med gevinster for det ytre miljøet og klima, mer effektive arbeidsprosesser, og fordeler for arbeidsmiljøet med lavere sykefravær og et bedre psykososialt miljø. Samtidig understreker gruppen at selv om de fleste ansatte har en positiv holdning til virksomhetens miljøarbeid, er det ikke en lineær prosess og at "det med kjemi, det skjønner de veldig godt og det er ikke noe problem, men hvorfor skal de bruke andre metoder når de er veldig komfortable med det de har gjort i alle år?" (intervju med Miljøfyrtårngruppen, Internservice vaskeri og renhold, Lillestrøm kommune). Utfordringene knyttet til avdelingens miljøarbeid blir derfor satt i en større kontekst, og at på samme måte som miljøarbeidet krever nye måter å gjøre ting på så gjør personal- og organisasjonsendringer også det. Lederen av gruppen sier derfor at man ikke kan forvente at alle ansatte endrer seg samtidig, og den ansvarlige for vaskeriet understreker så at involvering av de ansatte er viktig, fordi "vi har mange ansatte som kommer med gode ideer, man skal ikke tulle med det" (intervju med Miljøfyrtårngruppen, Internservice vaskeri og renhold, Lillestrøm kommune).

Sarpsborg kommune

Sarpsborg kommune ligger i Viken fylkeskommune, men blir til Østfold 1. januar 2024. Sarpsborg kommune har cirka 59 000 innbyggere. Kommunen har hatt Ap-ordførere i 110 år, men det rødgrønne styret mistet flertallet i kommunevalget i september 2023.

Sarpsborg kommune fikk sin første klima- og energiplan i 2002, og på nettsiden skriver man at "klimaendringene er vår tids største trussel" (Sarpsborg kommune, 2023). Kommunen har en delplan på tema klima og energi for perioden 2021–2030 (Sarpsborg kommune, 2021a), med en egen handlingsdel opp mot 2030 som inkluderer en tiltaksliste med klimabudsjett frem til 2024 (Sarpsborg kommune, 2021b). Sarpsborg kommune har også en anskaffelsesstrategi hvor kriterier om hensyn til klima og miljø skal tas i alle offentlige innkjøp og avtaler (Sarpsborg kommune, 2022a). I kommunedelplanen understreker man at kommunen skal gå foran som et godt eksempel for innbyggere og næringsliv i å kutte egne klimagassutslipp (Sarpsborg 2021a). Konkrete tiltak i handlingsplanen er miljøsertifisering (se Tekstboks 2), redusert matsvinn i kommunens

virksomheter, leasing av elsykler for kommunalt ansatte, og “gå og sykle til jobb og skolen”-kampanjer (Sarpsborg kommune, 2021b).

I tillegg til overordnede strategier og planer, arbeider Sarpsborg kommune i flere lokale og regionale nettverk med andre offentlige og private aktører. Kommunen var med i samarbeidsprosjektet Framtidens byer i perioden 2008–2014 med forpliktelser om å fremme klima- og miljøvennlig steds- og byutvikling (Sarpsborg kommune, 2023), og i prosjektene Smart Mobilitet Grålum 2016–2022 (Smart Innovation Norway, u.å.a) og Fossilfri bilpark 2016–2018 (Smart Innovation Norway, u.å.b), hvor man har investert i fossilfrie kjøretøy i kommunen og utviklet en moderne ladeinfrastruktur for elkjøretøy. I intervjuer med lokale aktører i Sarpsborg blir kommunens satsing på klima- og miljøvennlig transport trukket frem som et positivt tiltak på temaet. En av de hovedtillitsvalgte i kommunen understreker at kommunen har en egen transport- og verkstedsavdeling – noe som mange kommuner ikke har i offentlig eierskap – som fokuserer mye på klima og miljø, og at der kan ansatte lease både elsykler og elbiler.

I dag jobber kommunen blant annet i prosjektet Bykraft 2027 med konkrete tiltak til blant annet miljøvennlig transport med satsninger på hurtiglader for elbil, sykkelparkering, og nye sykkelveier (Sarpsborg kommune, 2020), som biblioteksjefen i Sarpsborg kommune trekker frem som et positivt tiltak på spørsmål om hva man mener er viktig bærekraftstiltak i kommunen.

På virksomhetsnivå trekker kommunen frem Miljøfyrtårn som miljøsertifisering som kan bidra til oppnåelsen av mål om reduserte utslipp i egen organisasjon. Sarpsborg kommune har i mange år hatt en plan om å sertifisere kommunen etter hovedkontormodellen i Miljøfyrtårn, noe lokale aktører på Sarpsborg bibliotek – som Miljøfyrtårnsertifisert virksomhet (se Tekstboks 2) – mener har blitt stadig bortprioritert i planer og budsjetter. Per 2023 har Sarpsborg kommune vedtatt at kommunen skal Miljøfyrtårnsertifiseres, med begrunnelsen at sertifiseringen er “et konkret og effektivt verktøy for innføring av miljøledelse og sertifisering, som hjelper private og offentlige virksomheter til å ta miljøansvar” (Sarpsborg, 2021b, s. 5).

Selv om Sarpsborg kommune har utarbeidet mange planer, strategier, og prosjekter som skal bidra i omstillingen til et lavutslippssamfunn sier flere av de lokale informantene at de opplever kommunens klimaarbeid som lite systematisert, med manglende rutiner for å jobbe med iverksettingen av klima- og miljøtiltak. Dette er en lignende beskrivelse som den som gis av informanter i Lillestrøm kommune. En hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Sarpsborg tar opp gjenbruk av kontormøbler som et eksempel på noe som kommunen kunne ha utviklet bedre rutiner for, for å slippe at virksomheter kjøper inn nye møbler som egentlig ikke trengs. Biblioteksjefen i Sarpsborg, som selv er engasjert i klima- og miljøspørsmål i kommunen, mener også at kommunens klimaarbeid er lite systematisert, og at man kunne ha fått til et mer helhetlig bærekraftarbeid gjennom å bedre kommunisere hvordan man – både som samfunnsaktør, lokal myndighet og arbeidsgiver – jobber med klima og miljø:

Vi har en fantastisk byggartner som virkelig jobber for å bedre forholdene for insekter i sentrum, men så blir det i det store hele en fortelling om at vi gjør det pent. Det er jo pent, men det er like mye en fortelling om insekter, men den fortellingen får ikke det samme fokuset. Jeg føler vel at kommuneledelsen burde, når vi tenker tiltak, være tydeligere på kommunikasjonen og hvordan ting henger sammen. (intervju med biblioteksjefen, Sarpsborg kommune)

Denne fortellingen er ikke kun et budskap til omverdenen, eller til kommunens innbyggere. Biblioteksjefen savner også at en slik innramming institusjonaliseres på arbeidsplassen:

Jeg har ennå til gode å se det formidles inn til oss som ansatte. Om vi blir bedre eller dårligere eller om de tiltakene vi gjør hjelper ... Spiller det noen rolle om vi sykler til jobben? Hva betyr det, liksom? At vi hadde fått en eller annen pågående fortelling om det, det hadde vært bra. Som også vi som ansatt kunne ha fått litt sjøltillit på det kommunen gjør, og at det vi gjør som ansatte i kommunen betyr noe, og at det spiller en rolle. Det er ikke likegyldig om hjemmesykepleieren kjører fossildrevet bil eller elbil, det er ikke det samme, og vi gjør ikke det for å gjøre det vanskelig for hjemmehjelperen. [Vi trenger] det regnestykket, på hva det har betydd. For eksempel det at søppelbilene er el, hva betyr det for utslippene i Sarpsborg? (intervju med biblioteksjefen, Sarpsborg kommune).

Tekstboks 2

Klima- og miljøarbeid på virksomhetsnivå: Hovedbiblioteket i Sarpsborg

Hovedbiblioteket i Sarpsborg kommune har vært Miljøfyrtårnsertifisert siden 2013, og biblioteksjefen sier at virksomheten har et tydelig fokus på klima, miljø og bærekraft både i innføringen av mer klima- og miljøvennlige rutiner og arbeidsmetoder, og i utviklingen av brukertjenester.

I rehabiliteringen og utbyggingen av hovedbibliotekets lokaler arbeider man helhetlig med klima- og miljøtiltak. Dette inkluderer alt fra valg av klimavennlige byggematerialer og installasjon av solceller og grønt tak, til gjenbruk av møbler og nye bibliotekstilbud som folkeverksted og frøbibliotek. Det å satse på å rehabilitere og ta vare på det man har, istedenfor å rive og bygge nytt, kan forstås som et klima- og miljøtiltak i seg selv, mener biblioteksjefen.

Selv om virksomhetslederen sier at Miljøfyrtårnsordningen bidrar til et systematisert klima- og miljøarbeid, er det viktig å stadig identifisere nye tiltak for å bidra til redusert forbruk og klimagassutslipp. Prosjektet med nytt hovedbibliotek i Sarpsborg sentrum er styrt av kommunen, men man har blant annet fått 3 millioner i statlige Klimasatsmidler til prosjektet.

Biblioteksjefen understreker at det kan være ensomt å jobbe alene som sertifisert virksomhet i kommunen, og sier at man ikke får hjelp til rapportering av tiltak og tall fra sentrale ledd i kommunen, slik hovedkontormodellen i Miljøfyrtårn egentlig fungerer. Videre sier biblioteksjefen at virksomhetens klima- og miljøarbeid, blant annet Miljøfyrtårn, ikke har vært tema på arbeidsplassens klubbmøter med fagforeningen, men i andre fora og som et kontinuerlig arbeid i hverdagen.

5. Integreringen av klima og miljø i partssamarbeidet

I denne rapporten tar vi utgangspunkt i de kommunale partssammensatte utvalgene (PSU). I PSU behandles saker som gjelder ansettelsesforhold i kommunen, herunder personalpolitikk, tiltak knyttet til kvalitet, fornying og utvikling, og oppfølgings- og implementeringsarbeid av nasjonale reformer (KS, 2023, s. 8). I tillegg har lokale aktører på arbeidstakersiden delt sine erfaringer om det kommunale partssamarbeidet i kvalitative forskningsintervjuer. Som nevnt hadde vi kunne belyse partssamarbeidet bredere om vi også hadde tilgjengelige data fra arbeidsgiversiden, noe som dessverre ikke lot seg gjøre.

Slik vi beskriver det i bakgrunnskapittelet er arbeidslivets parter i KS-området enige om at klima og miljø inngår som en del av partssamarbeidet. I en revidert versjon av Hovedavtaleveilederen fra 2023 utdypes formålsparagrafens formulering på tema klima og miljø:

I det lokale partssamarbeidet om klima og miljøtiltak anbefales det å fokusere på utfordringer som faktisk kan håndteres lokalt. Det lokale partssamarbeidet om klima- og miljøtiltak kan bidra til bedre forankring og etterlevelse, til nyutvikling, og til ideer og tiltak tilpasset hver arbeidsplass. Hva partsarbeid som fremmer bærekraftsmålene faktisk betyr, og innebærer for kommunen /fylkeskommune som arbeidsgiver og på den enkelte arbeidsplass, er et viktig drøftingstema. Partene kan for eksempel drøfte hvordan kommunen/fylkeskommunen som arbeidsgiver kan bidra til reduserte klimautslipp, -reduksjon av forurensing/klimaavtrykk, forhindring av tap av biologisk mangfold samt forslag til hvordan disse målene kan nås. (KS, 2023, s. 16)

For å tilby enda mer konkret veiledning for de lokale partene i identifiseringen og iverksettingen av klima- og miljøtiltak har arbeidslivets parter i KS-området utviklet en digital opplæring (se Tekstboks 3). Denne skal de lokale partene i hver enkel kommune gjennomføre sammen. Arbeidet med Hovedavtaleveilederen og Fellesopplæringen er forankret i Hovedavtalens protokoll for perioden 2022–2023 (KS, u.å., s. 49).

Tekstboks 3

Fellesopplæring om klima og miljø

Formålet med å få inn klima og miljø i Fellesopplæringen er en bevisstgjøring hos partene, for å understreke at partssamarbeidet skal inkludere slike drøftingstemaer. En av de ansvarlige partene for utformingen av Fellesopplæringen på klima og miljø beskriver arbeidet slik:

Dette er et punkt som er en del av partssamarbeidet, men hvordan partene i praksis skal gjøre det, det er de nødt til å drøfte seg imellom – ‘hvordan ønsker vi å gjøre det i vår kommune eller i vår fylkeskommune?’ Det viktige er å sette klima og miljø på dagsorden for partssamarbeidet og både, at både arbeidsgiver og tillitsvalgte kan ta initiativ til det. (intervju med rådgiver og medlem av arbeidsgruppen for Fellesopplæringen tema klima og miljø, KS)

I arbeidsgruppen som jobber med klima og miljø har man en representant fra arbeidsgiversiden og en eller to representant(er) fra arbeidstakersiden. Disse representantene har dermed god forankring hos partene, men arbeidsgruppa består ikke av ekspertise på klimaomstilling eller miljøspørsmål. Fellesopplæringen skal være klar høsten 2023 og består av opplæringsmateriale, som arbeidsgiversiden og de tillitsvalgte i kommune-Norge skal se på sammen. Temaet klima og miljø dekkes i form av en video som skal legge opp til diskusjon. Det stilles ingen krav for å sikre at norske kommuner gjennomfører Fellesopplæringen.

Bevisstgjøringen av temaet forstås av partene som en vei inn i, eller en døråpner for, et klima- og miljørettet partssamarbeid hvor kommunens som arbeidsgiver og representanter fra kommunens ansatte drøfter tiltak som skal innføres i kommunen, uansett om det er “innføring av elbiler i hjemmetjenesten eller [det å] kutte parkeringsplasser, om det er innføring av elsykler, eller [å sette] søkelys på matsvinn” (intervju med rådgiver og medlem av arbeidsgruppen for Fellesopplæringen tema klima og miljø, KS).

Det er tydelig at partene ser for seg Fellesopplæringen initieres lokalt, og tilpasses lokale forhold ved at den enkelte kommunes aktører selv fyller arbeidet med innhold. Dermed kan man si at de sentrale partene har spilt ballen over til det lokale nivået, slik at man skal komme videre med konkretisering og operasjonalisering av klima- og miljørettet partssamarbeidet. Utfordringen i en slik strategi er at den forutsetter at det finnes lokale aktører som ser det som sin rolle å gjøre nettopp dette. Det er både et spørsmål om prioritering, ressurser og kunnskap. Om de lokale aktørene ikke responderer på denne invitasjonen, vil Hovedavtaleteksten på dette punktet forbli en skriftlig intensjon så lenger “alle venter på alle”. Vi skal nå se hvordan dette oppleves fra de lokale aktørenes ståsted.

Erfaringer fra Lillestrøm kommune

I Lillestrøm kommune møtes ansattrepresentanter, ved hovedtillitsvalgte fra de største arbeidstakerorganisasjonene, politikere og representanter fra kommuneadministrasjonen i et PSU. Det nåværende PSU er nedsatt for perioden 2020–2023. Utvalgets har vedtaksmyndighet i saker relatert til kommunens arbeidsgiverpolitikk, inkludert permisjons- og arbeidsreglement og andre personalpolitiske saker og retningslinjer (Lillestrøm kommune, u.å.b). Utvalget har hatt 19 møter i perioden 27. mai 2020–31. mai 2023, i tillegg til fem avlyste møter. I en gjennomgang av protokoller fra kommunens PSU finner vi at utvalget drøfter personalrelaterte saker, organisasjonsendringer og -utviklinger som påvirker de ansatte, samt overordnede strategier og planer i kommunen. I de analyserte møtene i Lillestrøm kommunes PSU er det totalt 38 saker på sakslistene, hvorav 14 av

sakene nevner klima, miljø og/eller FNs bærekraftsmål i en eller annen forstand. I to av disse sakene er klima og miljø direkte knyttet til arbeidsforhold:

- I et vedlegg om nasjonalbudsjett for 2023 til kommunens strategidokument for perioden 2024–2027 som ble tatt opp i PSU 31. mai 2023 står det at “lavere investeringer og produksjon i petroleumsvirksomheten kan sammen med klimarelaterte endringer innebære omstillinger i norsk økonomi som kan påvirke lønnsdannelsen (Lillestrøm kommune, 2023b, s. 7). Hvorvidt dette punktet ble diskutert på møtet, og på hvilken måte, kan vi ikke dokumentere.
- I saksprotokollen til kommunedirektørens forslag om økonomiplan for perioden 2021–2024 som var en sak i PSU 25. november 2020 fremgår det at de ansattes representanter uttrykte “bekymring rundt å innføre parkeringsavgift for ansatte på tjenestestedene” (Lillestrøm kommune, 2020b, s. 8, se også Tekstboks 4).

Gjennomgangen av PSU-protokollene viser at klima og miljø også nevnes i andre saker, deriblant om vurdering av klima- og miljøkonsekvenser i bygge- og rehabiliteringsprosjekter, og i det årlige fremlegg av kommunedirektørens forslag til kommunens økonomiplan inkludert satsningsområder.

Hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet i Lillestrøm kommune sier at partene møtes i mange forskjellige arenaer, inkludert PSU, AMU, medbestemmelsesmøter, og i andre prosjekter og møter om planverk. På spørsmål om hvordan partssamarbeidet i Lillestrøm kommune fungerer svarer den hovedtillitsvalgte at som en relativt nylig sammenslått kommune er det ting som må utvikles ytterligere for å sikre dialog og tydelighet i prosesser (intervju med HTV Utdanningsforbundet Lillestrøm). Enn så lenge er inntrykket fra den hovedtillitsvalgte at klima og miljø ikke har vært fokus i særlig grad, og ingen møter har hatt dette som eget drøftingsområde.

Klimarådgiveren i Lillestrøm kommune sier at kommunesammenslåingen har påvirket hvordan man samarbeider om klima- og miljørelaterte spørsmål i kommunen, noe som for rollen som klimarådgiver har resultert i et tettere samarbeid med administrasjonen, på bekostning politikernes rolle i bærekraftsarbeidet (intervju med klimarådgiver, Lillestrøm kommune). En slik forståelse av utviklingen av hvordan aktører i kommunen (sam)arbeider viser til en opplevelse av et mer byråkratisk arbeid i kommunen som følge av større organisasjonsendringer.

Klimarådgiveren og en hovedtillitsvalgt i Lillestrøm kommune understreker på samme gang at mye av kommunens klimaarbeid er politiske vedtak. Ifølge den hovedtillitsvalgte oppfattes tiltak derfor som ting man som ansatt må forholde seg til. En mulig forklaring til en slik “ovenfra og ned”-forståelse er at involveringen av berørte aktører, uansett ansattrepresentanter eller tjenestemenn, ikke er god nok, eller ikke kommer tidlig nok i prosessen.

Et eksempel på dette er en konflikt av innføringen av avgift for ansattparkering i Lillestrøm kommune. De ansatte var formelt involverte, men den hovedtillitsvalgte tenker i etterkant at dette ikke ble gjort på en god nok måte slik at de ansatte ikke følte seg hørt i saken (se Tekstboks 4). Videre mener den hovedtillitsvalgte at det er naturlig at ansattrepresentanter kun blir involvert i klima- og miljørelaterte som direkte berører dem i yrkesrollen og i utøvelsen av profesjonen:

Hvis kommunen og vi skal ha et grønt partssamarbeid, så er det innholdet der som er interessant for oss, og i hvilken grad det er noe vi skal mene noe om. Det er ikke noe tvil om at vi er nødt til å jobbe bedre med klima og miljø, men det handler mer om hvordan man kan gjøre det – hvordan blir vi involvert i det arbeidet kommunen gjør? At vi skal og må være opptatt av det grønne skiftet, det kan det ikke være noe tvil om, så det er mer 'hvordan gjør man det på en god måte?' (intervju med HTV, Utdanningsforbundet Lillestrøm)

Den hovedtillitsvalgte sier også at det viktigste er å få klima og miljø på dagsorden, for å så kunne identifisere hvilke saker som er relevante for hvem. Innføringen av elbiler, og hvilke bilmodeller som skal brukes, er for eksempel ikke relevant for Utdanningsforbundet å drøfte med kommunen, sier den hovedtillitsvalgte. Samtidig kan dette være et viktig drøftingstema for blant annet Sykepleierforbundet, som representerer medlemmer som bruker kommunens biler i arbeidshverdagen.

Når det kommer til involveringen av arbeidstakersiden i kommunens klimaarbeid i dag, er det få konkrete eksempler å vise til. Samtidig mener klimarådgiveren i Lillestrøm kommune at de ansatte blir hørt i saker som berører dem:

Jeg har involvert de tillitsvalgte i den grad når jeg blir bedt om det, og hvor vi har funnet ut at det er riktig. Så har jeg ikke opplevd at det har vært noen viktig del av [klima]arbeidet, men at de tillitsvalgte mer eller mindre er passive deltakere eller observatører mer enn at de er sentrale deltakere. (intervju med klimarådgiver, Lillestrøm kommune)

I Lillestrøm kommune har representanter for de ansatte vært involverte i diskusjoner om innføring av parkeringsavgift for kommuneansatte (se Tekstboks 4). Fagforeningene har vært kritisk til dette som et klimatiltak i kommunen, selv om for eksempel samfunnsplanleggeren og klimarådgiveren understreker dette som et nødvendig tiltak for å redusere klimautslipp i kommunen. På spørsmål om fagforeningenes rolle i omstillingsarbeidet mener klimarådgiveren at ansattrepresentantene ikke er en drivende kraft i klimaarbeidet, men heller at de er "konservative og motvillig til omstilling og endring" (intervju med klimarådgiver, Lillestrøm kommune). Rådgiveren understreker dog at dette er en oppfatning på nasjonalt nivå, ikke eksplisitt knyttet til Lillestrøm kommune.

Tekstboks 4

Ansattparkering som en sak i det grønne partssamarbeidet

I samtaler med informanter om innføringen av klima- og miljøtiltak som har en påvirkning på de ansattes hverdag er det én ting som gjentas: ansattparkering, og hvorvidt innstramming av gratis parkeringsplasser som klimatiltak er forenlig med en rettferdig omstilling.

I Lillestrøm kommune har man iverksatt et politisk vedtak om å innføre parkeringsavgift for alle ansatte i kommunen. En ansattrepresentant i Lillestrøm kommune forteller at mange ansatte opplever dette som et lite rettferdig klimatiltak, særlig siden pengene ikke går direkte til for eksempel utbygging av sykkelveier eller et bedre kollektivtilbud i kommunen. Saken har blitt drøftet mellom administrasjonen, kommunepolitikere og representanter fra fagforeningene, men motstanden fra flere aktører på arbeidstakersiden har ikke blitt hørt. En hovedtillitsvalgt i Lillestrøm kommune mener at dette oppleves som "grønnvasking", og en inntjeningskilde for kommunen, mer enn et reelt klimatiltak. Det er dog forskjeller mellom fagforeningene i Lillestrøm kommune om denne saken, i at arbeidstakerorganisasjonen Naturviterne ikke har vært imot innføringen av parkeringsavgift.

En hovedtillitsvalgt i Kongsberg kommune gir et lignende bilde: noen år tilbake bygget kommunen en ungdomsskole uten ansattparkering i håp om at flere skulle ta sykkel eller buss til og fra jobb. Den hovedtillitsvalgte mener at dette er lite realistisk for en kommune med et manglende kollektivtilbud og med mange lærere og annen skolepersonal som bor utenfor Kongsberg tettsted. Hen sier at dette gjør at mange ansatte mener at dette er et lite sosialt og rettferdig tiltak i kommunen: "Det er når det er arealer som man kunne ha regulert til parkeringsplasser, men man vil ikke gjøre det, da blir jeg litt oppgitt. Jeg tenker at hvis det er sånn det skal være, at man skal tilpasse seg, men at det gjelder bare noen fordi man er så uheldig og har et ansettelsesforhold på den arbeidsplassen. Jeg syns ikke noe om den måten å drive miljøtiltak på" (intervju med HTV, Utdanningsforbundet Kongsberg).

I Sarpsborg kommune blir ikke ansattparkering tatt opp som en konflikt mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i kommunen i intervjuer med hovedtillitsvalgte, men en annen informant er kritisk til at så mye av diskursen rundt innføringen av klima- og miljøtiltak dreier seg om "småting" som ansattparkering. På lik linje tar klimarådgiveren og samfunnsplanleggeren i Lillestrøm kommune opp konflikten om ansattparkering, hvor de har et annet syn på innføringen av parkeringsavgift i kommunen. Begge byråkratene i Lillestrøm kommune mener at dette er et nødvendig klima- og miljøtiltak som skal bidra til å nå kommunens mål om reduserte klimagassutslipp. Samtidig anerkjenner samfunnsplanleggeren i Lillestrøm kommune – som også er lokalt verneombud – at ikke alle i kommunen kan bruke sykkel, buss eller tog for å komme seg på jobb, og at man derfor må sette seg inn i hvor motstanden kommer fra, og "jobbe mer med det som går på sosial rettferdighet ... at vi faktisk ser på hvem som egentlig betaler prisen når vi gjør det kjempevanskelig å parkere i Lillestrøm" (intervju med rådgiver/verneombud, Lillestrøm kommune).

Erfaringer fra Sarpsborg kommune

I rollen som arbeidsgiver møter Sarpsborg kommune arbeidstakersiden i forskjellige fora: I det partssammensatte utvalget (Administrasjonsutvalget), i Hovedarbeidsmiljøutvalget (HMU) og i egne arbeidsmiljøutvalg (AMU) for kommuneområdene, i HMS-team på virksomhetsnivå i organisasjonen, og i andre arbeidsgrupper og prosjekter hvor tillitsvalgte deltar som representant for de kommunalt ansatte. De hovedtillitsvalgte i Fagforbundet Sarpsborg beskriver det lokale partssamarbeidet som velfungerende, noe også den tidligere hovedtillitsvalgte fra NITO Sarpsborg er enig i. En av de hovedtillitsvalgte i Fagforbundet Sarpsborg beskriver det lokale partssamarbeidet slik:

Vi i Sarpsborg har kunnet samarbeide om gode ideer i mange år. Vi har jo mange utfordringer, og det er klart – med en anstrengt økonomi så må du være ekstra kreativ

for å få til gode løsninger. Vi samarbeider godt i AMU og vi har masse utvalg, så det er sjeldent jeg opplever noen stor uenighet. Dette er jo med administrasjonen, og vi har også et veldig godt samarbeid med politikerne som sitter i posisjon. Det tror jeg er alfa og omega, for å klare å få gjennomført noe som er viktig. (intervju med HTV, Fagforbundet Sarpsborg)

Ettersom kommunen i høst har gjennomgått et politisk skifte, gjenstår det å se om de tillitsvalgtes erfaringer med partssamarbeidet vil fortsette å være godt de neste årene. Det vil i så fall være en viktig forutsetning for om klima- og miljøtiltak skal integreres i dette på en mer omfattende måte (se Tekstboks 5).

Det nåværende PSU (Administrasjonsutvalget) i Sarpsborg kommune har hatt 16 møter, i tillegg til ett to-dagers seminar og fire avlyste møter i perioden november 2019 til juni 2023. Utvalget består av ansattrepresentanter fra de største arbeidstakerorganisasjonene og representanter fra lokalpartiene. Fra arbeidsgiversiden deltar typisk representanter fra HR-avdelingen og direktører i den kommunale forvaltningen. Slik sett er det lokale partssamarbeidet i Sarpsborg kommune et trepartssamarbeid, hvor arbeidslivets parter og folkevalgte politikere møtes. Utvalget informeres om, og drøfter, personalrelaterte endringer og rutiner og overordnede kommuneplaner og strategier.

I en gjennomgang av protokoller fra kommunens PSU finner vi at utvalget drøfter personalrelaterte saker, organisasjonsendringer og –utviklinger som påvirker de ansatte, samt overordnede strategier og planer i kommunen.

I alle saksfremlegg i Sarpsborg kommunes PSU skal miljømessige konsekvenser vurderes. En gjennomgang av de 16 møtene i perioden november 2019 til juni 2023 viser at man i ni av 46 saker har vurdert saken til å ha miljømessige konsekvenser. I 35 av sakene er miljømessige konsekvenser ikke vurdert, ikke oppgitt eller så er saken vurdert til å ikke ha miljømessige konsekvenser. Videre viser gjennomgangen av de 46 sakene at klima, miljø og/eller økologisk bærekraft nevnes i elleve av sakene. Av disse elleve sakene er fire gjennomgang av kommunedirektørens forslag til kommunens handlingsplan for de neste tre årene, og tre av sakene er gjennomgang av kommunens årsrapport. Det fremgår dog ikke av protokollene hva som ble løftet i drøftingen, med mindre det har en påvirkning på voteringen.

På spørsmål om ansattrepresentanter i Sarpsborg kommune har erfaringer med å drøfte klima- og miljørelaterte saker med arbeidsgiver svarer hovedtillitsvalgte både i Fagforbundet og NITO at man har ingen eller lite erfaring med dette. De hovedtillitsvalgte fra Fagforbundet Sarpsborg nevner at man har diskutert energisparing i PSU, og at dette kan forstås som et klima- og miljøtiltak. Protokollen fra kommunens PSU 29. september 2022 viser at en HR-rådgiver i saksfremlegget til “Tiltak for energisparing” presenterer de miljømessige konsekvenser på følgende måte:

“Uavhengig av høye energikostnader så er det viktig med økt bevissthet rundt energibesparelser. Derfor følges energieffektiviseringstiltak opp for å sikre at Sarpsborg kommune når målene innenfor klima- og energiplanen. Tiltakene som foreslås vil bidra til dette” (Sarpsborg kommune, 2022b, s. 4).

Energisparing er et godt eksempel på en sak som både har budsjett- og miljømessige konsekvenser. Det er derfor interessant å se hvordan det innrammes i partssamarbeidet.

Når det gjelder involveringen av ansattes representanter i drøfting av klima- og miljøtiltak viser en sak om arbeidsreglement i protokollen fra PSUet 1. desember 2022 at Naturviterne i et drøftingsmøte med kommunens tillitsvalgte ønsket å inkludere miljø som et hensyn kommuneansatte må ta i rollen som arbeidstaker. Videre står det at det ikke ble fremført noen innvendinger til å inkludere miljø som et hensyn i arbeidsreglementet og at man enstemmig vedtar endringen (Sarpsborg kommune, 2022c, s. 2).

I samtaler med ansattrepresentanter i Sarpsborg kommune blir det tydelig at selv om kommunen jobber med klima og miljø i forskjellige fora så har det ikke vært et prioritert tema i det lokale partssamarbeidet. Ifølge en hovedtillitsvalgt i Fagforbundet Sarpsborg grunner seg dette til stor del i at man er en kommune med mange andre utfordringer som hen mener er mer relevant å drøfte i partssammensatte arenaer, for eksempel heltidskultur og turnusordninger. Vi vil komme tilbake til dilemmaet med å måtte prioritere ressurser i neste kapittel, men konkluderer her med at ingen av de tre informantene på arbeidstakersiden i Sarpsborg kommune var kjent med at klima og miljø er inkludert som drøftingstema etter Hovedavtalen i KS-området.

Funnene i forskningsintervjuene stemmer overens med aktiviteten på i sosiale medier til fagforeningene i Sarpsborg kommune. På lik linje med de lokale fagforeningene i Lillestrøm kommune har både Utdanningsforbundet Sarpsborg og Fagforbundet Facebook-sider hvor de er aktive i arbeidsrelaterte spørsmål og andre saker, som for eksempel Pride og okkupasjonen av Ukraina. I perioden 01.01.2021–21.06.2023 delte ikke Fagforbundet eller Utdanningsforbundet i Sarpsborg noen saker relatert til klima og miljø. NITO Sarpsborg har ikke en egen Facebook-side, men tilhører fylkeslaget NITO Østfold som er aktive på Facebook. I perioden januar 2021 til og med juni 2023 delte NITO Østfold innlegg om medlemsfordeler, kurs, og arrangementer, i tillegg til fire innlegg relatert til klima, miljø og bærekraft. Det er generelt lavt engasjement på innleggene til NITO Østfold, og dette gjelder også aktiviteten knyttet til klima og miljø hvor man ikke får noen kommentarer.

Tekstboks 5

Refleksjoner fra Kongsberg kommune

I løpet av prosjektet fikk vi også muligheter til å kontrastere noen av inntrykkene fra Sarpsborg og Lillestrøm med en annen kommune der klima står høyt på dagsordenen, nemlig Kongsberg kommune. Også her var tilbakemeldingene entydige, i den forstand at klima- og miljøspørsmål ikke hadde en sentral plass i det lokale partssamarbeidet. En av grunnene som ble trukket fram her, var at ikke partssamarbeidet generelt fungerte optimalt etter en overgangperiode:

“Jeg syns nok vi var tettere på tidligere, da vi drev og sertifiserte ... Den forrige kommunedirektøren var nok flinkere til å involvere oss i de prosessene som hadde miljøkonsekvenser, der hvor det påvirket de ansatte. Nå opplever vi kanskje at vi mer informeres, enn at vi er med i medbestemmelse” (intervju med HTV, Utdanningsforbundet Kongsberg).

Dette viser at uten et velfungerende lokalt partssamarbeid, er det enda vanskeligere for de lokale representantene å se for seg at nye perspektiver skal få plass og prioritet i disse relasjonene. Samtidig viser erfaringene fra Sarpsborg kommune oss at et velfungerende lokalt partssamarbeid ikke er en garanti for at klima og miljø blir satt på dagsorden.

En annen erfaring fra en hovedtillitsvalgt i Kongsberg kommune er at det ikke er noe som hindrer dem fra å ta opp klima- og miljøspørsmål i disse samarbeidsarenaene, men at dette forutsetter at den enkelte sak direkte berører de ansattes rettferdighetshensyn:

“Hvor kommunale bygg ligger, altså hvor man går på skole og barnehage, det mener ikke Utdanningsforbundet Kongsberg noe om, men det som foregår innenfor de fire veggene, der vil vi være klar og tydelig på dette. Men om skolen ligger i denne delen av kommunene eller midt i kommunen, det er et politisk vedtak og det forholder vi oss til, og sånn tenker jeg det kanskje også er i forhold til miljøtiltak, så lenge det ikke blir urettferdig” (intervju med HTV, Utdanningsforbundet Kongsberg).

Konklusjoner

Partssamarbeidet lokalt i kommunene vi har studert har i begrenset grad integrert klima- og miljøspørsmål. I den grad klimatiltak har blitt diskutert er dette begrenset til endringer som direkte berører de ansattes rettigheter, og flere tillitsvalgte i studien uttrykker at en slik begrensning er i tråd med hvordan man forstår sitt eget mandat. Tanken om at partene tar et felles ansvar for virksomhetens påvirkning på naturmiljøet er ikke innarbeidet.

Vi vet lite om hvordan de lokale arbeidsgiverrepresentantene forstår denne problemstillingen. Det virker også uklart hvorvidt HR-avdelingen i kommunene har en rolle å spille i integreringen av klima- og miljøspørsmål i det lokale partssamarbeidet, og i så fall i hvilken rolle. Mens de sentrale partene understreker at et klima- og miljørettet partssamarbeid må basere seg nettopp på en samarbeidsmodus, og ikke en konfliktmodus, virker det som om flere tillitsvalgte først anser disse spørsmålene som relevante for sitt eget virke når enkeltsaker har potensiale til å skape konflikt – og deres rolle er å forsvare de ansattes rettigheter.

Avslutningsvis er det tydelig at kontekstuelle forhold spiller inn. Om partssamarbeidet lokalt i kommunene skal videreutvikles og få et reelt klima- og miljømandat må forholdene ligge til rette. Endringer i politisk ledelse, kommunesammenslåinger eller dårlig kommuneøkonomi er eksempler på forhold som kan gjøre det enda vanskeligere for lokale tillitsvalgte og arbeidsgivere å bruke det lokale partssamarbeidet på de måten Hovedavtalen legger opp til.

6. Hvorfor får ikke klima og miljø plass i det lokale partssamarbeidet?

Gitt den situasjonen som er beskrevet over, har vi forsøkt å besvare spørsmålet i kapiteltittelen. Flere av informantene hadde synspunkter som hjalp oss i å danne oss et bilde. Vi har oppsummert vår analyse i form av noen hovedpunkter:

Rolle- og ansvarsfordeling

Mange ansatte i kommunene vi har studert er involverte i klima- og miljøtiltak. Når kommunenes politiske og administrative ledelse er ambisiøse på vegne av sitt eget klimaarbeid, følger det naturlig at kommunens mange ansatte bidrar på mange måter. Men de ansattes deltagelse skjer på andre måter enn gjennom rollen de har som en part i det organiserte arbeidslivet.

Å være tillitsvalgt i en norsk kommune kan være et omfattende verv, og det er mange viktige spørsmål – turnusordninger og heltidsproblematikk, for å nevne noen – som kjemper om oppmerksomheten. I tillegg kommer alle de presserende sakene som stadig dukker opp i arbeidshverdagen. Skal de tillitsvalgte være med å ta et meningsfullt medansvar for virksomhetens klima- og miljøavtrykk, kreves det støtte, ressurser og oppfølging fra kommunens administrasjon.

Et gjennomgangstema er at lokale aktører savner gode nok rutiner og rollebeskrivelser som gjør at klima og miljø blir løftet, at ens eget mandat er tydelig forankret og at dette fremstår konkret og gjennomførbart for den enkelte. På sett og vis er vi tilbake til vårt opprinnelige utgangspunkt: for at kommunens klimaarbeid skal institusjonaliseres må det forankres i hele organisasjonen, også i det lokale partssamarbeidet. Dette vil ikke skje før de lokale representantene opplever at klimaarbeidet systematiseres, og at de tilkjennes en rolle i de rutinene som skapes.

Uavklart rollebeskrivelse

Denne studien har forsterket og utdypet inntrykket av at det er stor avstand mellom hvordan rollen til de lokale partene beskrives i Hovedavtalen og hvordan den tolkes i kommunene. Det kan være nyttig å tenke på forskjellen mellom å være en *berørt aktør* eller en *medansvarlig aktør* i klimaomstillingen. Førstnevnte er en passiv rolle, der innholdet i klimaomstillingen defineres av andre, mens de berørte aktørenes representanter har som oppgave å forsvare sine interesser i møte konkrete tiltak. Sistnevnte rolle inkluderer et ansvar for utformingen av innholdet i klimaomstillingen, og kan bety at aktøren selv er en aktiv pådriver i å sette omstillingshensyn på den kommunale agendaen.

De informantene som aktivt har tatt stilling til sin egen rollebeskrivelsen, og definert denne som en berørt aktør, er åpne for å delta i relevante drøftinger, men ønsker ikke å aktivt komme med forslag. Videre ønsker de kun å involveres i klima- og miljørelaterte saker dersom disse påvirker de ansatte direkte, knyttet til arbeidshverdagen og direkte lønns- og arbeidsvilkår.

Flere aktører som har ytret seg positivt til ideen om en medansvarlig aktør, har blant annet brukt argumentasjonen om at det er de ansatte som best vet hvor «skoen trykker» når det gjelder virksomhetens miljøpåvirkning. Om tillitsvalgtes rolle begrenses til en reaktiv rolle som berørt aktør, vil dette argumentet ha liten verdi.

Internt klimafokus i forbundene

Få tillitsvalgte intervjuet i denne studien forteller om en tydelig forventning fra egne medlemmer om å prioritere klima- og miljøspørsmål. Samtidig uttrykker de fleste at de kjenner på en forventning fra sentralt hold i eget forbund om å ta klima- og miljøspørsmål på alvor. Men denne forventningen er i stor grad rettet mot egen virksomhet, det vil si at miljømessig bærekraft gjennomsyrrer egne arrangementer og egen drift. Rollen forbundene har som innkjøpere av varer og tjenester, og påvirkningen de har gjennom å redusere utslipp fra medlemmenes transport til møter, samt å legge til rette for gjenbruk, skal ikke underspilles.

Samtidig kan fokuset bli flyttet vekk fra rollen de tillitsvalgte kan spille i partsamarbeidet. Hovedinntrykket er at de lokale tillitsvalgte inntar passiv rolle i klimaarbeidet, i det at man venter på føringer fra sentrale ledd uten å selv initiere tiltak i kommunen eller lokallaget. Vi ser ikke bort fra at dette ser annerledes ut i kommuner der lokallaget har lokale initiativtagere med særlig engasjement for klima- og miljøspørsmål. Det blir i så fall forbundenes oppgave å hegne om slike ildsjeler, og lære av og oppskalere disse erfaringene.

Mangel på en rammefortelling

En av informantene hadde også betraktning som passer inn i rekken med konklusjoner, nemlig mangelen på en fortelling fra kommunens side om hvorfor klimaarbeidet er noe man gjør sammen. Dette ønsket om en positiv rammefortelling ble også beskrevet som en mulighet for arbeidsgiver å kommunisere til hele virksomheten hva andre deler av organisasjonen gjorde på klima- og miljøfeltet. Et kommunalt klimabudsjett kan være utgangspunkt for en slik rammefortelling.

Sakens politiske natur

Et tema som bør diskuteres gitt at partene ønsker å videreutvikle ideen om et klima- og miljørettet partssamarbeid lokalt, er hvorvidt klima og miljø som sakskompleks tolkes som så politisk i sin natur at det utfordrer hva tillitsvalgte i offentlige virksomheter bør arbeide med. Denne problemstillingen inngår i en langvarig diskusjon om hvilke saker offentlige ansatte og deres organisasjoner kan engasjere seg i uten å utfordre kommuner og stater som demokratiske politiske systemer (Clarke og Newman 2009; Jordhus-Lier 2013). Om offentlige ansatte utøver sin organisatoriske makt på en

måte som gir dem urimelig innflytelse over anliggender som bør underlegges demokratisk kontroll, er dette selvfølgelig problematisk. Like fullt kan en overdreven selvdisiplin bety at offentlige ansatte begrenser sine rettigheter til å påvirke virksomheten på samme måte som arbeidere i for eksempel industri og varehandel gjør (Bie-Drivdal 2021).

Noen informanter var opptatte av dette spørsmålet, og ønsket å dra en tydelig linje mellom det de oppfattet som politisk påvirkningsarbeid og det som falt inn under partssamarbeidet. Det kan godt tenkes at bevisstheten omkring denne grensedragningen er en av flere årsaker til at lokale tillitsvalgte har vært forsiktige med å engasjere seg i klima- og miljøagendaen til norske kommuner.

Fra vedtatt politikk til handling

Den andre siden av denne saken er at mye av klima- og miljøarbeidet i norske kommuner handler om å iverksette vedtatt politikk, ofte av ganske ambisiøs karakter. Dette lar seg ikke gjøre uten de ansattes innsats. Noen informanter knyttet behovet for effektiv implementering av vedtatt politikk til partssamarbeidet. Dette kunne skje ved at de lokale partene sammen satte seg ned og utviklet en plan for gjennomføring.

“Det må være konkrete tiltak for å gjøre dette – «vi skal ned med klimautslippene, derfor vi gjør dette og dette og dette, som for deres del som ansatte fører til dette og dette og dette» – så må vi sammen finne ut av hvordan vi løser det i forhold til eventuelle utfordringer” (intervju med HTV, Utdanningsforbundet Lillestrøm).

Dette krever, som nevnt tidligere i rapporten, et allerede velfungerende partssamarbeid, og en vilje til å inkludere de ansattes representanter på et tidlig tidspunkt i prosessen.

7. Hvordan kan partssamarbeidet videreutvikles?

Vi har nå slått fast at det kommunale partssamarbeidet i liten grad integrerer klima- og miljøspørsmål lokalt. Vi har også pekt på noen viktige grunner til dette, blant annet begrensede ressurser, mangelen på tydeligere roller og den vanskelige grensedragningen mot klimapolitikken. Men hvordan kan dette bildet endres? Hvordan kan partssamarbeidet videreutvikles slik at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en naturlig og meningsfull del av det organiserte arbeidslivet lokalt slik Hovedavtalen legger opp til?

I dette kapittelet har vi forsøkt å trekke ut noen anbefalinger som kan gi svar på disse spørsmålene. I den grad denne studien kan brukes til å utforme konkrete råd til partene, må det første av disse være at arbeidsgivere og arbeidstakere i den enkelte kommune tar et felles ansvar for at det lokale partssamarbeidet fungerer godt og er basert på tillit og dialog. I et partssamarbeid hvor en eller begge parter opplever mangel på involvering/medvirkning, er det naturlig at fokuset først og fremst rettes mot å styrke samarbeidet på direkte lønns- og arbeidsvilkår. For at partssamarbeidet skal videreutvikles slik Hovedavtalen legger opp til er det viktig med en lang tidshorisont, på tvers av valgperioder og politiske skifter, samt at det etableres en positiv rammefortelling fra kommunens side.

Samtidig krever en videreutvikling av det lokale partssamarbeidet at partene sentralt tydelig kommuniserer, både for seg imellom og innad i egne strukturer, at formålet i Hovedavtalen skal omsettes i lokal praksis – og har tro på at dette kan gjøres. Som tidligere nevnt, er situasjonen nå i stor grad slik at partene sentralt har spilt ballen over til det lokale nivået. Sagt på en annen måte, venter man på at det klima- og miljørettede partssamarbeidet skal gis meningsinnhold gjennom lokale initiativ. Men som denne rapporten har vist, trenger lokale aktører klarere instruksjoner og mandater for å videreutvikle partssamarbeidet. Dette er i alle fall tilfelle i kommunene vi har studert. Forhåpentligvis kan anbefalingene i dette kapittelet vise partene hvor man kan starte.

Tidlig involvering kan gi felles sakseierskap

For å skape en god sirkel i den enkelt kommune, er tidlig involvering av de ansattes representanter et nøkkelgrep. Det bør være kort vei fra vedtatt politikk, til at kommunens ledelse involverer tillitsvalgte i å utarbeide planer for gjennomføring. Dette kan også motvirke en eventuell frykt blant arbeidsgiverne om at det lokale partssamarbeidet representerer en risiko for å få gjennomført effektive klimatiltak. Det kan derfor være lurt å identifisere vinn-vinn-tiltak som kan gi positive førsteerfaringer og inspirasjon til andre lokale prosesser. Om de ansattes representanter gis reell medbestemmelse på et tidlig tidspunkt, kan de sørge for at rettferdighetsaspekt og hensynet til kommunens egne ansatte blir en del av selve utformingen av klima- og miljøtiltakene, i stedet for et byråkratisk hinder som må passeres på veien.

Tidlig involvering fra arbeidsgivers side krever også at kommunale tillitsvalgte er godt forberedt, og har blitt gitt den kunnskap og de ressurser som er nødvendig. Uten tillitsvalgte og lokale foreninger som har et bevisst forhold til sitt klima- og miljøansvar, vil man lett falle inn i en reaktiv rolle. Det blir dermed forbundenes rolle å aktivt oppmuntre sine lokale tillitsvalgte til å gripe sakseierskapet lokalt, og utvikle egne standpunkter, prioriteringer og målsetninger for kommunens klima- og miljøarbeid. Dette krever ressurser og kunnskapsoverføring.

Politisk forankring av kommunale klima- og miljøtiltak

Flere av informantene peker på at de endringene som skal gjennomføres må være politisk forankret, både på ledelsesnivå og ute i virksomhetene. Forankring mellom nivåene i kommunen er også et av kravene i Miljøfyrtårnsertifiseringen, både nedenfra og opp og ovenfra og ned (se Tekstboks 6). Fra de tillitsvalgtes synspunkt kan nettopp en tydelig politisk bestilling ovenfra gjort det enklere å involvere seg. Konkrete politiske målsetningene gjør de lettere for tillitsvalgte og de med administrativt arbeidsgiveransvar å delta aktivt i utformingen av tiltakene.

Ansvarsfordeling og kunnskapsbygging lokalt

For at de lokale partene skal forankre ansvaret i ulike deler av kommunens virksomhet, kan man se for seg to hovedstrategier for å styrke kunnskapen og ansvarsfølelsen blant kommunens mange ansatte. Den første vil være en breddestrategi, der kursing av alle ansatte hever kunnskapsnivået og øker bevisstheten hos alle. Ved at hele staben blir mer oppmerksomme på sin rett til innflytelse og sitt medansvar for det kommunale omstillingsarbeidet, blir det lettere for tillitsvalgte å spille den rollen de er tiltenkt i Hovedavtalen. En breddestrategi vil forhåpentligvis også lede til en samtale på arbeidsplassen om hvordan klima- og miljøtiltak kan tilpasses den lokale konteksten. En videreutvikling av Fellesopplæringen beskrevet i denne rapporten kan være utgangspunktet for en slik breddestrategi, særlig om det kombineres med målrettet innsats og intern kompetansebygging hos de involverte partene (forbundene og arbeidsgiverorganisasjonen).

Den andre strategien kan sees som en spissing av den lokale klima- og miljøkompetansen, for eksempel ved å utpeke lokale ansatterepresentanter med særlig ansvar for klima og miljø. Disse kan utpekes basert på ekspertise og/eller engasjement i likhet med systemet britiske TUC innarbeidet for "grønne representanter" på arbeidsplassen på midten av 2000-tallet (TUC, 2021). Slike ansatterepresentanter vil ha en type legitimitet og forankring som gir dem en annen rolle enn kommunens klimarådgivere og andre fra arbeidsgiversiden med et sterkt eierskap til klima- og miljøarbeidet. Et system for grønne representanter krever at det settes av ressurser fra partenes side, som siden vil kunne fungere som ressurs for tillitsvalgte og ansatte involvert i klimaomstillingsprosesser. En slik spissing er ikke uproblematisk, særlig om den opererer atskilt fra det resterende partssamarbeidet. Det er derfor viktig å etablere systemer som gjør at arbeidet slike grønne representanter utfører forankres i de eksisterende partsrelasjonene.

Tekstboks 6

Miljøfyrtårnsertifisering som lokalt klima- og miljøtiltak

Miljøfyrtårn er en norsk stiftelse som fungerer som et sertifiseringsverktøy og miljøledelsessystem for å hjelpe offentlige og private virksomheter med å redusere påvirkningen på miljø og klimagassutslipp.

Sertifiseringsprosessen stiller krav til tiltak og endringer i virksomheten. En rådgiver i Miljøfyrtårn understreker at kravene skal integreres i den daglige driften, for eksempel gjennom revidering av rutiner. Internservice vaskeri og renhold i Lillestrøm kommune (se tekstboks 1) og biblioteket i Sarpsborg (se tekstboks 2) er to eksempler på kommunale virksomheter der sertifiseringen bidrar til et kontinuerlig klima- og miljøarbeid.

Kommuner sertifiseres som enten helhet, etter "hovedkontormodellen" hvor en stor del av arbeidet styres fra rådhuset og kommuneadministrasjonen, eller som enkelte kommunale virksomheter. I et Miljøfyrtårn involveres de ansatte bredt:

"Gjennom Miljøfyrtårn så tar [kommunene] systemer helt ut til tjenestestedene, så det er ansatte i barnehagen eller rektor eller sykehjemspersonalet som også skal inn i ordningen, ikke bare de administrativt ansatte på rådhuset" (intervju med rådgiver, Miljøfyrtårn).

Lillestrøm kommune har valgt å ikke sertifisere kommunen etter hovedkontormodellen, mens Sarpsborg kommune har startet opp denne prosessen. Til sammenligning er hele Kongsberg kommune Miljøfyrtårnsertifisert.

Selv om Miljøfyrtårn, på lik linje med andre sertifiseringer som Svanemerket og ISO 14001, står utenfor det lokale partssamarbeidet er det likheter mellom de to. Miljøfyrtårn ble stiftet i samarbeid mellom 13 fylkeskommuner og kommuner, Virke, NHO, LO Norge, KS, SMB Norge, og Innovasjon Norge. I dag sitter representanter fra både arbeidsgiver- og takersiden i stiftelsens styre. I tillegg nevnes Miljøfyrtårn som et mulig klima- og miljøtiltak på lokalt nivå både av NITO (NITO, 2023) og Utdanningsforbundet (2022b).

Det er dog forskjeller mellom miljøsertifisering og et klima- og miljørettet lokalt partssamarbeid, særlig i hvilke krav som stilles til involvering av de ansatte i arbeidet. En sertifiseringsordning innebærer ikke de samme rettighetene og pliktene som arbeid etter Hovedavtalen. I kriteriene til Miljøfyrtårn til kommunale virksomheter heter det at "virksomheten skal minst årlig orientere de ansatte om arbeidet som gjøres innen klima, miljø og arbeidsmiljø. De ansatte skal ha mulighet til å komme med innspill til arbeidet" (Miljøfyrtårn, u.å.). Det ikke stilles noen krav til å involvere tillitsvalgte eller andre partssammensatte grupper i forankringsarbeidet. Den lokale fagforeningsklubben bør riktignok involveres i sertifiseringsprosessen, siden "dette påvirker arbeidshverdagen til de ansatte" (intervju med rådgiver, Miljøfyrtårn).

8. Konklusjon

I denne rapporten har vi studert det lokale klimaarbeidet i Lillestrøm kommune og Sarpsborg kommune for å kartlegge i hvor stor grad klima- og miljøspørsmål er integrert i partssamarbeidet lokalt. Vi har konkludert med at dette skjer i liten grad i de kommunene vi har undersøkt, og det er god grunn til å anta at dette bildet også gjelder kommune-Norge mer generelt. Vi har også antydnet at situasjonen per i dag er at “alle venter på alle”, altså at de sentrale parter ønsker å lære av ‘best practice’ lokalt for å gi et konkret meningsinnhold til setningene i Hovedavtalen, mens lokale aktører savner klarere mandater og instruksjoner fra partene sentralt og fra politisk hold i kommunen.

For å videreutvikle det lokale partssamarbeidet slik at det evner å ta et reelt medansvar for kommunens klima- og miljøarbeid, peker vi på tidlig involvering av de ansattes representanter og klarere politisk forankring av klimaomstillingsarbeidet som viktige forutsetninger. Vi tror imidlertid at dette i sin tur forutsetter et allerede velfungerende lokalt partssamarbeid, samt at partene som utgjør det organiserte arbeidslivet sentralt gir tydelige signaler om at setningene i Hovedavtalen skal gis et praktisk innhold – og om hvordan dette kan skje. Avslutningsvis antyder vi at det lokale sakseierskapet kan forankres enten gjennom en breddestrategi eller en spissing av de ansattes kunnskap og kompetanse. Disse strategiene kan kombineres, men krever begge at det settes av ressurser til å videreutvikle det kommunale partssamarbeidet.

Referanser

Amundsen, H & Westskog, H. (2018). Omstillingen til lavutslippssamfunnet: hvordan kan kommunene bidra? In H. Haarstad & G. Rusten (Eds.), *Grønn omstilling* (p. 115–127). Universitetsforlaget.

Bergsli, T. (2019, 1. September). *Tillitsvalgte i baksetet i miljø- og klimakampen*. Arbeidslivet.no. <https://www.arbeidslivet.no/lonn/tillitsvalgtpanelet/tillitsvalgte-i-baksetet-i-miljo-og-klimakampen>

Birkelund, H. R. (2022, 5. mai). *Oljekrangel i LO: To store forbund vil la oljen ligge*. <https://frifagbevegelse.no/nyheter/oljekrangel-i-lo-to-store-forbund-vil-la-oljen-ligge-6.158.872369.743ca6999a>

Dahl, E. M. & Hagen, I. M. (2023). *Medbestemmelsesbarometeret 2022: hva nå? Mikromodellens møte med nye utfordringer* (AFI-rapport 2023:05). <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3045621>

Fagforbundet. (2020, 18. august). *Hvordan løser vi klimakrisa?* <https://www.fagforbundet.no/a/288652/om-fagforbundet/fagforbundet-mener/sporsmal-og-svar-om-fagforbundet-og-politikk/hvordan-loser-vi-klimakrisa/>

Fagforbundet. (2022). *Prinsipp- og handlingsprogram 2022–2025*. <https://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/prinsipp-og-handlingsprogram/>

Falkum, E. (2020). *Makt og opposisjon i arbeidslivet: maktforskyvninger fra 1900 til 2020*. Cappelen Damm Akademisk.

Finansavisen/NTB. (2023, 6. januar). – *Trenger tusenvis av nye ingeniører*. https://www.finansavisen.no/energi/2023/01/06/7974803/trenger-tusenvis-av-nye-ingeniorer?zephro_sso_ott=64clYo

Gjerstad, T. S. (2021, 21. Oktober). *Er du opptatt av klima, miljø og bærekraft?* Utdanningsforbundet. <https://www.utdanningsforbundet.no/fylkeslag/innlandet/nyheter/2021/er-du-opptatt-av-klima-miljo-og-barekraft/>

Halvorsen, T. & Tiltnes, Å. A. (2021). *Med mål om bærekraft: kunnskap, arbeid og holdninger i tre Unio-forbund* (Fafo-rapport 2021:31). <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/med-mal-om-barekraft>

Handal, S. (2023, 13. januar). *Konkret klimaarbeid koster*. Utdanningsforbundet. <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2023/konkret-klimaarbeid-koster/>

Holland, I. A. R. (2021). *En studie av tre fagforeningers klimaaktørskap i det kommunale partsforholdet* [Master's thesis, University of Oslo]. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-953800>

Holland, I. A. & Jordhus-Lier, D. (2022). *Lokalt partssamarbeid for bærekraft i kommunesektoren Et notat om tillitsvalgtes rolle i det kommunale klima- og miljøarbeidet*. INCLUDE 2/2022.

<https://www.sum.uio.no/include/publikasjoner-media/rapporter/include-rapport-2-2022-lokalt-partssamarbeid-for-barekraft-i-kommunesektoren.pdf>

Houeland, C & Jordhus-Lier, D. (2022). 'Not my task': role perceptions in a green transition among shop stewards in the Norwegian petroleum industry. *Journal of Industrial Relations*, 64(4), 522–543.

<https://doi.org/10.1177/00221856211068500>

Jordhus-Lier, D. C. (2012). Public sector labour geographies and the contradictions of state employment. *Geography Compass*, 6(7), 423–438. <https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2012.00496.x>

Klevengen, H. (2023, 20. januar). *Den første årsrapporten om Oslofjorden er dårlig nytt for fjorden*. Østlandets blad. <https://www.oblad.no/den-forste-arsrapporten-om-oslofjorden-er-darlig-nytt-for-fjorden/o/5-68-1271494>

Kommuneloven. (2018). *Lov om kommuner og fylkeskommuner* (LOV-2018-06-22-83). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2018-06-22-83>

KS. (u.å.). *Hovedavtalen 01.01.2022–31.12.2023*. <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtalen-01.01.2022-31.12-2023/>

KS. (2023). *Hovedavtaleveileder*. <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtaleveileder/>

Lillestrøm kommune. (u.å.a). *Krav til klima og miljø i våre byggeprosjekter*. <https://www.lillestrom.kommune.no/politikk-og-administrasjon/for-vare-leverandorer/krav-til-klima-og-miljo-i-vare-byggeprosjekter/>

Lillestrøm kommune. (u.å.b). *Politiske råd og utvalg*. <https://www.lillestrom.kommune.no/politikk-og-administrasjon/politikk/politiske-utvalg/>

Lillestrøm kommune. (2020a). *Strategi for grønne innkjøp 2020 – 2024*. <https://www.lillestrom.kommune.no/politikk-og-administrasjon/for-vare-leverandorer/innkjopsstrategier/>

Lillestrøm kommune. (2020b). *Møteprotokoll Partssammensatt utvalg (PSU) 25.11.2020*. [https://opengov.360online.com/Meetings/LILLESTROMKOM/File/Details/662853.PDF?fileName=Protokoll%20Partssammensatt%20utvalg%20\(PSU\)%2025.11.2020&fileSize=229344](https://opengov.360online.com/Meetings/LILLESTROMKOM/File/Details/662853.PDF?fileName=Protokoll%20Partssammensatt%20utvalg%20(PSU)%2025.11.2020&fileSize=229344)

Lillestrøm kommune. (2021). *Klimastrategi for Lillestrøm kommune*. <https://www.lillestrom.kommune.no/energi-klima-og-miljo/klimastrategi/>

Lillestrøm kommune. (2022). *Handlingsplan for næringsstrategien. Handlingsplan 2022-2024 - Strategi for bærekraftig næringsutvikling 2022-2030*. <https://www.lillestrom.kommune.no/skatt-bevilling-og-naring/naringsliv/naringsstrategi/handlingsplan-naringsstrategi/>

Lillestrøm kommune. (2023a). *Klimanøytral 2027. Plan for klimanøytral drift for Lillestrøm kommune*. <https://www.lillestrom.kommune.no/energi-klima-og-miljo/klimanoytral-drift/>

Lillestrøm kommune. (2023b). *Notat om revidert nasjonalbudsjett 2023 og kommuneproposisjonen for 2023. Vedlegg til sak 23/84 Strategidokument for 2024 – 2027.*
https://opengov.360online.com/Meetings/LILLESTROMKOM/File/Details/2383511.PDF?fileName=Notat%20om%20RNB%202023%20og%20komm_prop%202024&fileSize=176032

LO Norge. (2014). *LOs klimastrategi.*
https://www.lo.no/contentassets/9fa26de6eff54d2693d2d9a698cdec07/los_klimastrategi_2014.pdf

Miljøfyrtårn. (u.å.). *Finn sertifiseringskriterier.* (Felleskriterier, fylkeskommunal og kommunal).
<https://www.miljofyrtarn.no/virksomhet/sertifiseringskriterier/sok-sertifiseringskriterier/>

Moland, L. E. (2017). *Lokalt partssamarbeid om utvikling i kommunene* (Fafo-rapport 2017:17). ISBN 978-82-324-0377-6.

NITO. (u.å.a). *NITO Klima og miljø.* <https://www.nito.no/fagmiljo/nitoklimaogmiljo/>

NITO. (2021). *NITOs politikk 2021–2024.* <https://www.nito.no/politikk/>

NITO. (2022a). *FN sier vår eksistens er truet om vi ikke handler nå: Slik må ingeniører og teknologer bidra.* <https://www.nito.no/aktuelt/2022/4/dette-betyr-rapporten-fra-fns-klimapanel-for-nitos-medlemmer/>

NITO. (2022b). *Energimeldingen: - Det haster å komme i gang med industrialisering av havvind.*
<https://www.nito.no/aktuelt/2022/4/energimeldingen-2022/>

NITO. (2022c). *- Alle skal ha el-bil, men hvem bryr seg om batteriene?*
<https://www.nito.no/medlemsfordel/case/ambassador/yrktsprofil-geir-ove-roed/>

NITO. (2022d). *Seks tips til hvordan du kan redusere ditt klimaavtrykk på jobben.*
<https://www.nito.no/medlemsfordel/case/klima-og-reiserad/>

NITO. (2023). *Klima- og miljøtiltak på arbeidsplassen. En veileder for medlemmer og tillitsvalgte.*
<https://www.nito.no/politikk/undersokelser/nitos-klimaveileder/>

Sarpsborg kommune. (2020, 22. desember). *Bykraft 2027.* <https://www.sarpsborg.com/politikk-og-planer/planer-og-rapporter/bykraft-2027/>

Sarpsborg kommune. (2021a). *Kommunedelplan klima og energi 2021-2030.*
<https://www.sarpsborg.com/globalassets/dokumenter/byggesak-og-teknisk/forurensning-klima-og-miljo/kommunedelplan-klima-og-energi-2021-2030-sarpsborg-kommune-2.pdf>

Sarpsborg kommune. (2021b). *Handlingsdel til Kommunedelplan klima og energi 2021-2030. Tiltaksliste og klimabudsjett 2021-2024.*
<https://www.sarpsborg.com/globalassets/dokumenter/byggesak-og-teknisk/forurensning-klima-og-miljo/vedlegg-2-tiltaksliste---handlingsdel-med-tilhorende-klimabudsjett-.pdf>

Sarpsborg kommune. (2022a). *Plattform for anskaffelser.*
<https://www.sarpsborg.com/globalassets/dokumenter/politikk-og-planer/anskaffelse/plattform-for-anskaffelser---vedtatt-15092022.pdf>

Sarpsborg kommune. (2022b). *Energisparingstiltak.* Arkivsak-dokument 22/21156-1.
<https://sru3.sarpsborg.com//api/utvalg/637460/moter/4483045/behandlinger/3/0>

Sarpsborg kommune. (2022c). *Møteprotokoll. Administrasjonsutvalg 2019 –2023*. Arkivsak 18/00195. <https://sru3.sarpsborg.com//api/utvalg/637460/moter/4483059/dokumenter/0>

Sarpsborg kommune. (2023, 2. januar). *Klima*. <https://www.sarpsborg.com/byggesak-og-teknisk/landbruk/klima/>

Smart Innovation Norway. (u.å.a). *Smart Mobilitet Grålum*. <https://smartinnovationnorway.com/en/project/smart-mobilitet-gralum/>

Smart Innovation Norway. (u.å.b). *Fossilfri bilpark*. <https://smartinnovationnorway.com/en/project/mot-fossilfri-bilpark-i-kommunal-sektor/>

SSB. (u.å.). *Sysselsatte personer i kommunal sektor, etter funksjon (K) 2015 – 2022*. <https://www.ssb.no/statbank/table/11917/>

TUC. (2021, 27 April). *Go green at work: the union effect (TUC Workplace Manual)*. <https://www.tuc.org.uk/resource/go-green-work-union-effect>

Unio. (u.å.). *Klima, miljø og bærekraft*. <https://www.unio.no/politikk/klima-miljo-og-baerekraft/>

Unio. (2017). *En Unio-politikk for realisering av Fns bærekraftsmål*. <https://www.unio.no/politikk/klima-miljo-og-baerekraft/en-unio-politikk-for-realisering-av-fns-baerekraftsmal/>

Utdanningsforbundet (2021a). *Klima og bærekraft: resultater fra en undersøkelse blant medlemmer og tillitsvalgte* (Rapport 1/2021). <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/publikasjoner/2021/klima-og-barekraft--resultater-fra-en-undersokelse-blant-medlemmer-og-tillitsvalgte/>

Utdanningsforbundet. (2021b). *Handlingsplan for Utdanningsforbundets arbeid med klima og bærekraftig utvikling 2021–2023*. <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/strategier/handlingsplan-for-utdanningsforbundets-arbeid-med-klima-og-barekraftig-utvikling-2021-2023/>

Utdanningsforbundet. (2022a). *Debatthefte om klima og bærekraftig utvikling: bakgrunn og inspirasjon*. <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/publikasjoner/2021/debatthefte-om-klima-og-barekraftig-utvikling/>

Utdanningsforbundet. (2022b). *Klima- og miljøtiltak på arbeidsplassen: ressurshefte for Utdanningsforbundets tillitsvalgte* (Ressurshefte 3/2022). <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/publikasjoner/2022/klima--og-miljotiltak-pa-arbeidsplassen--ressurshefte-for-utdanningsforbundets-tillitsvalgte/>



Include

Forskningssenter for sosialt
inkluderende energiomstilling