



Rapport Milieugedragsscan VUB maart 2006



Vrije Universiteit Brussel



Met steun van de  
Vlaamse regering

## HOOFDSTUK 1 – ALGEMEEN

Duurzaam werken is niet enkel een aandachtspunt voor het management of academisch personeel, maar kan slechts tot stand komen in samenwerking met alle medewerkers. Het ontwikkelen van een duurzame werkstijl en het bewust maken van keuzes op dit gebied is een voorwaarde voor organisaties die duurzaamheid serieus nemen en ervoor kiezen dit in te bedden in het hart van de organisatie. Vanuit die behoefte ontwikkelde Ecolife vzw twee instrumenten om openbare besturen, bedrijven en organisaties te ondersteunen, de Milieugedragsscan en het EcoTeam op het Werk. **Kerngedachte daarbij is dat systemen van interne milieuzorg slechts kans op slagen hebben als er voldoende draagvlak is bij de medewerkers.**

### Milieugedragsscan

Als eerste stap in het proces om te komen tot een gedragen interne milieuzorg is een Milieugedragsscan afgenomen bij de medewerkers van de VUB.

De Milieugedragsscan bestaat uit een vragenlijst, die is opgebouwd uit vier onderdelen:

1. vragen om het milieubewustzijn van medewerkers te inventariseren
2. vragen om het milieurelevante gedrag van medewerkers te inventariseren
3. vragen om de actiebereidheid van medewerkers te inventariseren
4. vragen om mogelijke actiepunten binnen de universiteit op te sporen

Deze gedragsscan dient als uitgangspunt vóór aanvang van een EcoTeam Programma op het Werk, als een basismetings op het milieurelevant gedrag. Tevens wordt op basis van ervaringscijfers een perspectief gegeven in hoeverre het gedrag van de medewerkers verbeterd kan worden, het zogenaamde verbeteringspotentieel.

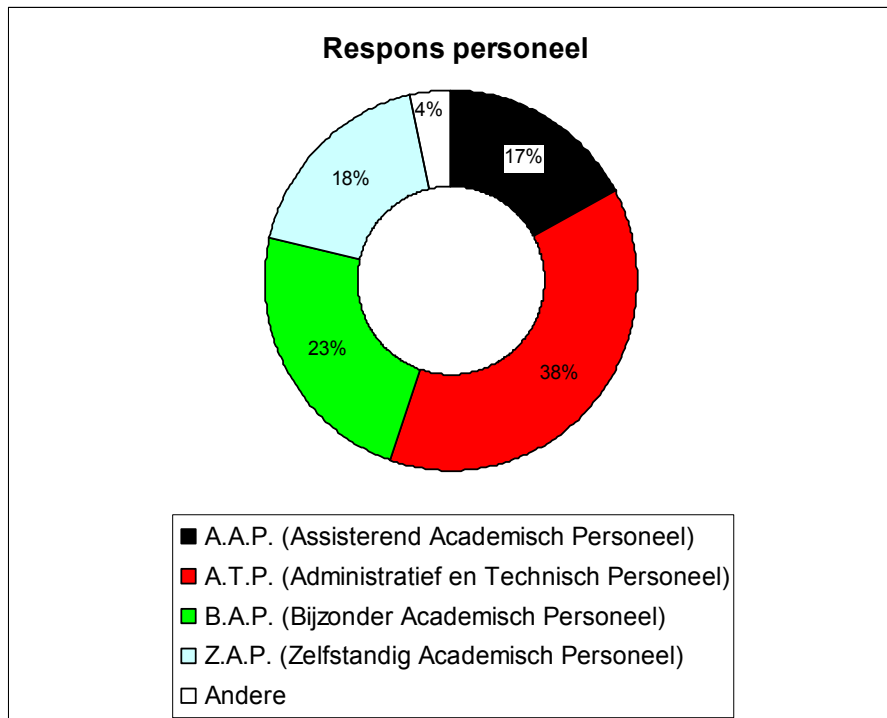
### EcoTeam op het Werk

Na de presentatie van de resultaten van de Milieugedragsscan is het aan de verantwoordelijken van de VUB om na te denken over volgende stappen voor interne milieuzorg. Het organiseren van een of meer EcoTeams op het Werk is daarbij een mogelijkheid. Er kan ook overwogen worden een tweede meetmoment te voorzien aan het einde van het EcoTeam Programma, zodat duidelijk wordt welke gedragsverschuiving door de EcoTeams is gerealiseerd. Vervolgens kan het management van de universiteit ervoor kiezen om een dergelijke meting periodiek te herhalen (bijvoorbeeld 1 keer per jaar), waardoor er een beeld ontstaat in hoeverre de mensen binnen de organisatie hun werkstijl daadwerkelijk veranderen en daarmee duurzaamheid integreren.

## RESULTATEN MILIEUGEDRAGSSCAN

### OPZET EN RESPONS

In februari 2005 is de gedragsscan in digitale versie aangeboden aan de medewerkers van de universiteit. Alle medewerkers zijn via verschillende kanalen opgeroepen om de vragenlijst in te vullen. Na het filteren van de resultaten bleek dat in totaal 790 geldige zijn ingevuld. Op een totaal van 2 545 medewerkers is dit een respons van **31,04 %**, zeker een goed resultaat. In de eerste figuur is opgenomen hoe groot de respons is volgens het type personeel.

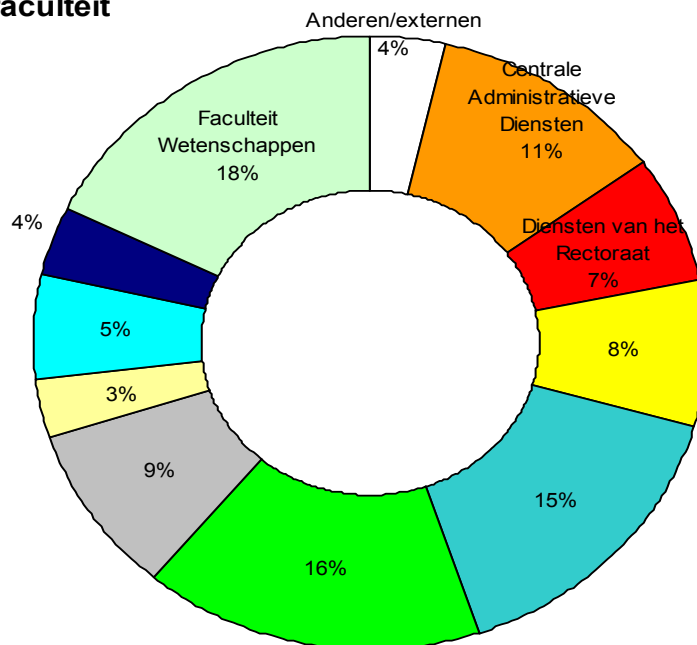


In onderstaande tabel een overzicht vanuit welke diensten en faculteiten de antwoorden afkomstig zijn.

Faculteit/dienst	Aantal antwoorden	Deel van totale respons	Aantal personeels leden	Respons per dienst
Anderen/externen	29	3,67%	-	-
Centrale Administratieve Diensten	89	11,27%	406	21,92 %
Departement Lerarenopleiding	1	0,13%	10	10 %
Diensten van het Rectoraat	52	6,58%	159	32,70 %
Faculteit Economische, Sociale en Politieke wetenschappen en Solvay Business School	62	7,85%	190	32,63 %
Faculteit Geneeskunde en Farmacie	120	15,19%	471	25,47 %
Faculteit Ingenieurs-wetenschappen	129	16,33%	375	34,4 %
Faculteit Letteren & Wijsbegeerte	70	8,86%	180	38,89 %
Faculteit Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie	25	3,16%	103	24,27 %
Faculteit Psychologie en Educatie-wetenschappen	43	5,44%	114	37,71 %

Faculteit Recht en Criminologie	29	3,67%	179	16,20 %
Faculteit Wetenschappen	141	17,85%	358	39,38 %
	790	100,00%	2545	<b>31,04 %</b>

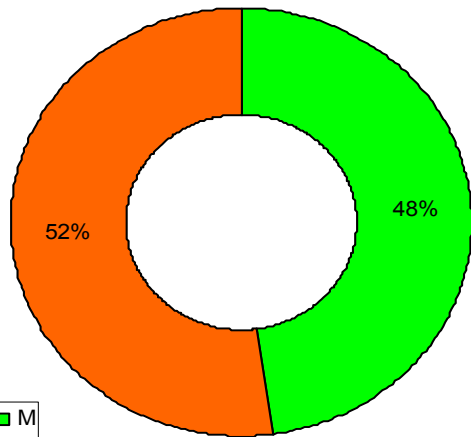
### Respons per faculteit



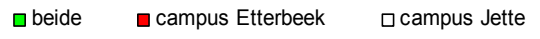
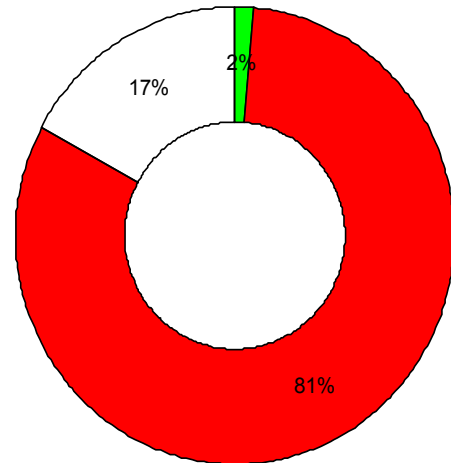
- Anderen/externen
- Centrale Administratieve Diensten
- Diensten van het Rectoraat
- Faculteit Economische, Sociale en Politieke wetenschappen en Solvay Business School
- Faculteit Geneeskunde en Farmacie
- Faculteit Ingenieurs-wetenschappen
- Faculteit Letteren & Wijsbegeerte
- Faculteit Lichamelijke Opvoeding en Kinesithherapie
- Faculteit Psychologie en Educatie-wetenschappen
- Faculteit Recht en Criminologie
- Faculteit Wetenschappen

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is **36 jaar**, de verhouding mannen/vrouwen bij de respondenten bedraagt 48/52 %

Respons per geslacht



Respons per campus

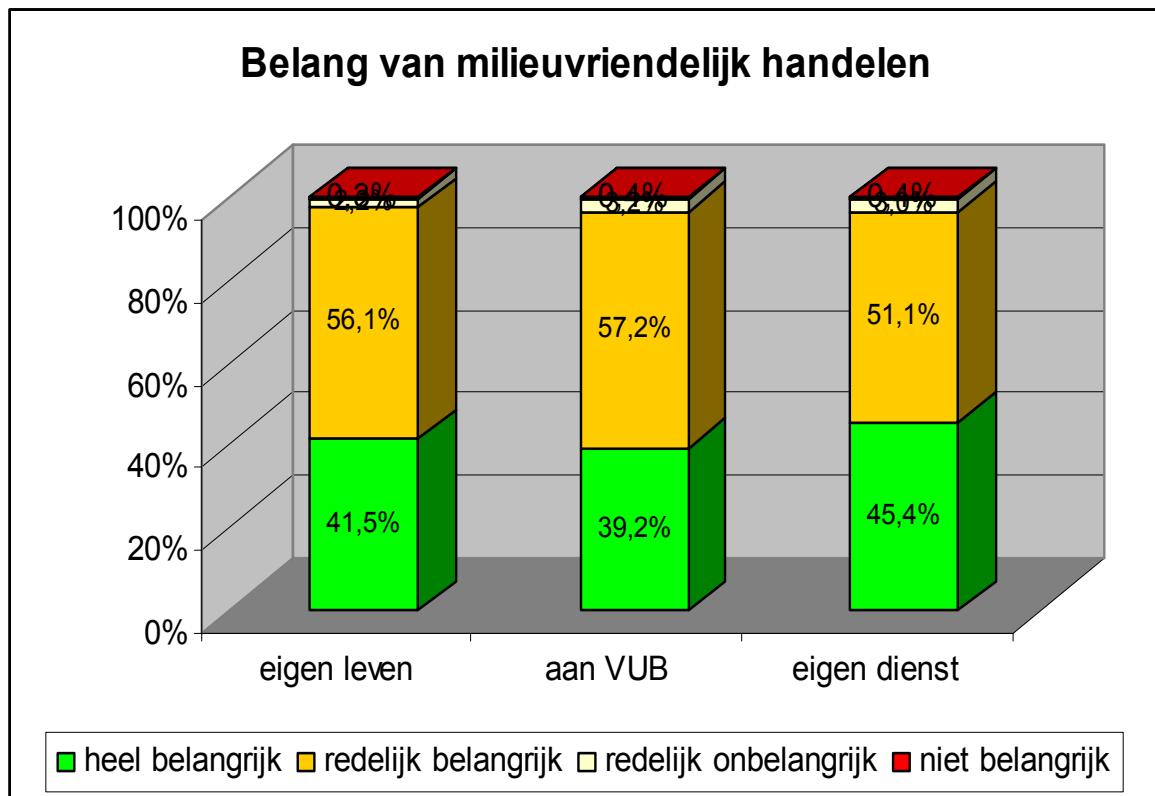


## RESULTATEN ONDERDEEL 1: MILIEUBEWUSTZIJN

Respondenten hebben zeven vragen voorgelegd gekregen, waarop gesloten antwoorden op een vierpunts-schaal konden worden gegeven. Voor de vragen 1, 2 en 3 waren dit antwoorden oplopend van 'niet belangrijk' tot 'heel belangrijk' en voor de vragen 4 tot en met 7 oplopend van 'niet mee eens' tot 'mee eens'.

De eerste vragen inventariseren in hoeverre respondenten zich bewust zijn van het milieuvraagstuk.

- Vraag 1: Milieuvriendelijk handelen in het dagelijks leven is voor mij:
- Vraag 2: Milieuvriendelijk werken op de Vrije Universiteit Brussel is voor mij:
- Vraag 3: Aandacht voor milieu binnen de eigen diensten vind ik:



Hieruit blijkt dat op alle vlakken een zeer grote meerderheid van de VUB personeelsleden groot belang hecht milieuvriendelijk werken. Dit zowel in het eigen leven als op de VUB in het algemeen. De score 'heel belangrijk' is het hoogste als de vraag over de eigen diensten gaat.

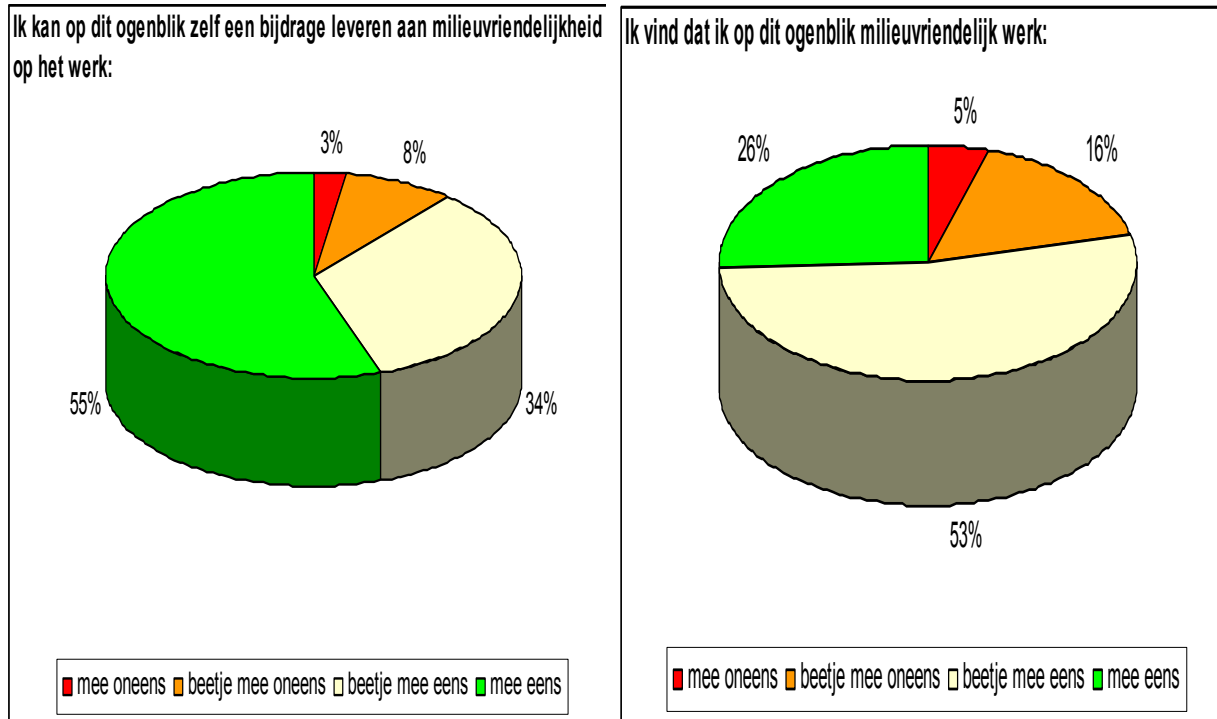
De vragen 4 en 5 hebben een wat persoonlijker karakter en inventariseren in hoeverre respondenten zich bewust zijn van de rol die zij zelf hebben binnen de eigen organisatie en werkplek.

- Vraag 4: Ik kan op dit ogenblik zelf een bijdrage leveren aan milieuvriendelijkheid op het werk:
- Vraag 5: Ik vind dat ik op dit ogenblik milieuvriendelijk werk ...

(N.B: door rekenkundige afrondingen kan de som van de percentages 1% afwijken van 100%)

### Vragen 4 & 5

	mee eens	beetje mee eens	beetje mee oneens	mee oneens
4. Ik kan bijdrage leveren	55,2%	33,8%	8,5%	2,5%
5. Ik werk milieuvriendelijk	25,6%	53,3%	16,3%	4,8%

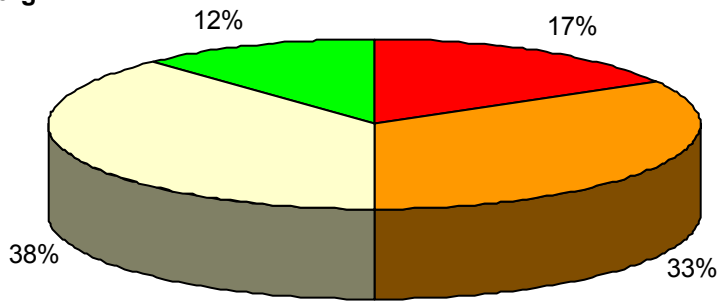


Uit deze antwoorden blijkt een hoog milieubewustzijn bij de medewerkers. Het besef dat men zelf een rol kan spelen in concrete milieuzorg is hoog; 55% van de respondenten ziet hierbij een eigen verantwoordelijkheid.

Het aantal medewerkers dat beweert nu reeds consequent milieuvriendelijk te werken is echter een heel stuk lager, namelijk 26%. Dit verschil tussen houding en gedrag is een interessante uitdaging om aan te pakken bij het opzetten van een proces van interne milieuzorg. Deze grafieken tonen ook aan dat er duidelijk een potentieel is bij de groep die gelooft in de eigen mogelijkheden om milieuvriendelijker te werken maar er onvoldoende toe komt dit in de praktijk toe te passen.

Vraag 6 is gericht op de mate waarin de inspanningen die op dit ogenblik gebeuren rond milieuzorg worden ervaren. Daaruit blijkt dat een de populatie in twee gelijke groepen is verdeeld. De helft vindt dat er op ogenblik al een beetje tot heel veel aandacht is voor milieuzorg, de andere helft denkt dat dit niet of te weinig gebeurt. Een mogelijke verklaring is dat personeel onvoldoende op de hoogte is van welke acties rond milieuzorg er nu al lopen.

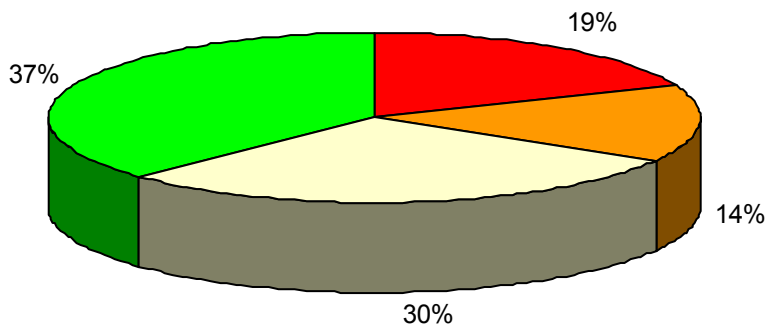
**Ik vind dat binnen de eigen diensten reeds heel wat gebeurt rond milieuzorg.**



■ mee oneens ■ beetje mee oneens □ beetje mee eens ■ mee eens

De laatste vraag rond bewustzijn peilt naar de manier waarop de medewerkers thuis omgaan met milieu in vergelijking met de werksituatie

**Ik heb thuis meer aandacht voor milieubewust handelen dan op het werk.**



■ mee oneens ■ beetje mee oneens □ beetje mee eens ■ mee eens

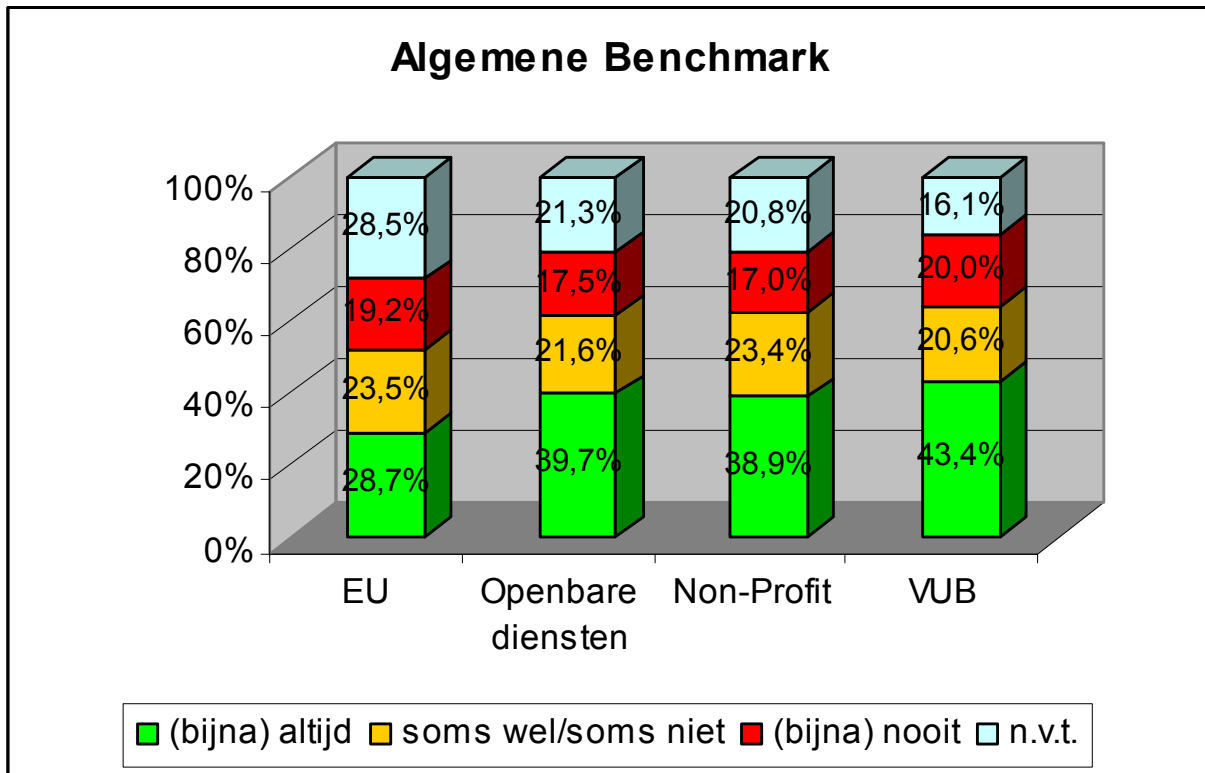
F

Ongeveer twee derden van de respondenten heeft thuis meer aandacht voor het milieu dan op het werk, voor 33 % is dit niet het geval. Ook dit wijst op een mogelijk punt van verbetering, indien het personeel op het werk dezelfde houding aan de dag legt als thuis werk kan dit een positieve invloed hebben.

## RESULTATEN ONDERDEEL 2: MILEURELEVANT GEDRAG

Van in totaal 43 punten konden respondenten aangeven of zij binnen hun huidige werksituatie een bepaalde milieuvriendelijke handeling 'altijd', 'soms' of 'nooit' verrichten (bijvoorbeeld: dubbelzijdig kopiëren doe ik 'altijd', 'soms' of 'nooit'). Door alle antwoorden bij elkaar op te tellen, laat de gedragsscan zien wat het percentage milieurelevant gedrag (= het antwoord 'altijd') op dit moment binnen de organisatie is.

Vergeleken met de drie soorten organisaties die als *benchmark* zijn gekozen, ziet dat er als volgt uit:

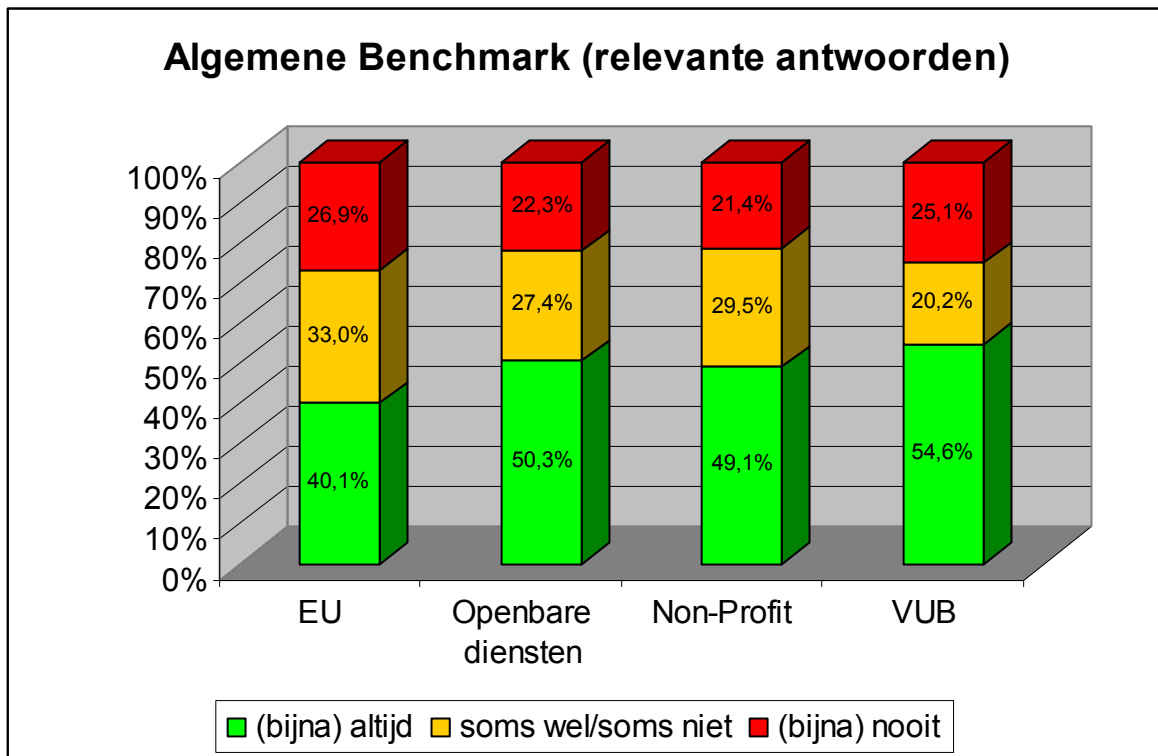


Uit bovenstaande grafiek blijkt dat de medewerkers van de VUB die de vragenlijst hebben ingevuld een milieugedrag vertonen dat beduidend hoger ligt dan de andere ondervraagde groepen. (ter vergelijking EU N= 1227, gemeenten en steden in Vlaanderen N = 2481, Non-profit N= 405, totale populatie met inbegrip van VUB personeel= 4903 )

Uit de grafiek blijkt dat bij het VUB personeel een verbeterpotentieel van 20% zeker haalbaar is. Dit is namelijk het deel van het gedrag dat af en toe op milieuvriendelijke wijze wordt gesteld. Een belangrijk aandachtspunt zal dan ook zijn om het personeel ertoe te stimuleren om consequent voor de meest milieuvriendelijke gedragswijze te kiezen. Met een zeer doordachte aanpak rond communicatie en het doorvoeren van een aantal kleine aanpassingen op gebied van procedures en infrastructuur is een verbeterpotentieel van 30% mogelijk.

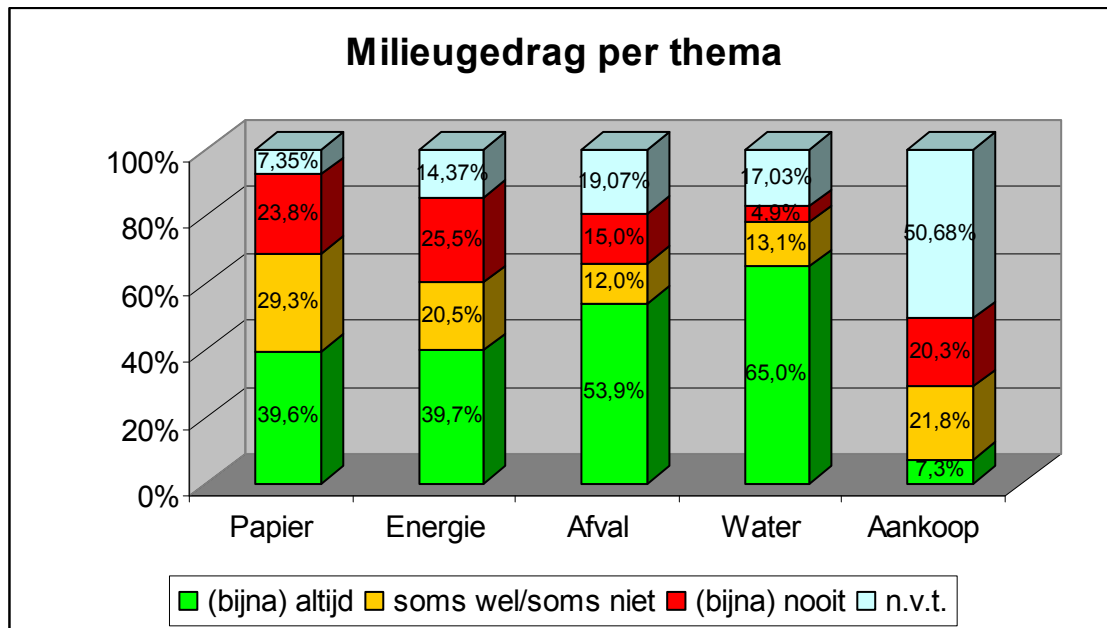
In volgende grafiek worden nogmaals de algemene resultaten weergegeven, maar met weglating van de niet relevante antwoorden. Ook hieruit blijkt de erg positieve score van het VUB personeel. Een relaterende noot hierbij is dat er bij de VUB scan meer vragen rond papier zijn gesteld en geen vragen rond mobiliteit, daar waar bij de andere groepen ook vragen rond mobiliteit waren opgenomen. Aangezien blijkt dat de scores op

mobiliteitsvragen steeds aan de lage kant zijn, verklaart dit gedeeltelijk het positieve resultaat bij de VUB.



## RESULTATEN ONDERDEEL 2 (VERVOLG): GEDRAG PER THEMA

De 43 gedragspunten zijn opgedeeld in 6 thema's. In onderstaande tabel is af te lezen hoe de score voor de respectievelijke thema's eruit ziet.



Hieruit blijkt duidelijk dat het grootste verbeterpotentieel zich aandient op het vlak van aankoopbeleid, energie en papiergebruik. Op deze domeinen is een verbetering tot 30% of meer mogelijk. Op de thema's afval en water is de score uitgesproken positief, al is ook hier nog een verbetering mogelijk.

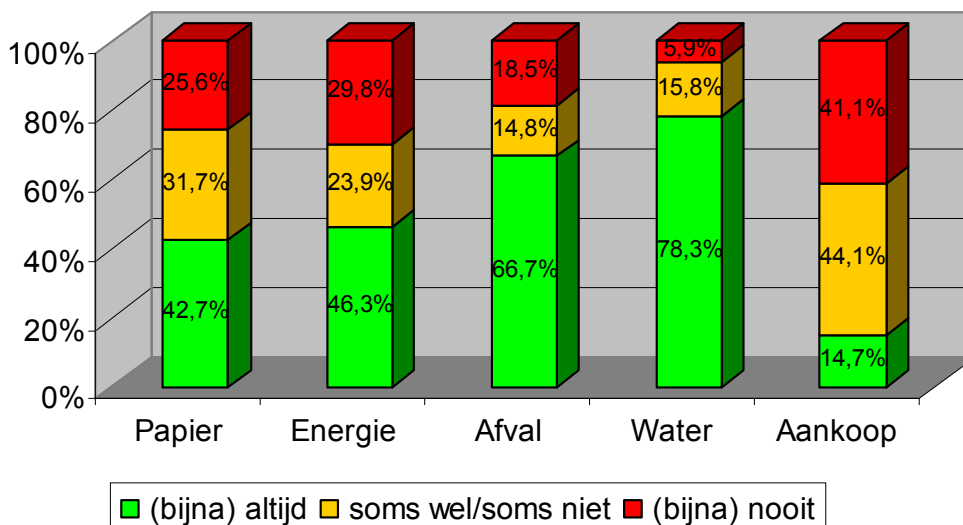
Gezien de impact van energie op het milieu (CO<sub>2</sub>) en op het budget van de universiteit raden we aan daar in de eerste plaats werk van te maken. Het invoeren van een aantal procedures en gedragswijzigingen in verband met verwarming en verlichting kan op korte termijn een aanzienlijke besparing opleveren.

Gezien het groot aantal wisselende antwoorden bij de rubriek papier is ook daar snel een resultaat te bereiken. Bijna een derde van de respondenten voert regelmatig acties uit die een positief effect hebben op het papiergebruik, doch slagen ze er niet in dat consequent te doen.

Bij aankoop dient het percentage 'soms' en dus ook het verbeterpotentieel op vlak van milieugedrag enigszins gerelativeerd te worden: de vragen rond aankoop zijn voor een groot deel van de respondenten niet relevant (51% van de invullers koos hier 'nvt'). Dit is met andere woorden eerder aan te pakken met een aantal gerichte beleidskeuzes dan met een beïnvloeding van het gedrag bij de medewerkers.

De volgende grafiek herneemt deze resultaten, enkel rekening houdend met de relevante antwoorden.

### Milieuedrag per thema (relevante antwoorden)



### BESPREKING PER THEMA

#### Papier

		(bijna) altijd	soms wel/soms niet	(bijna) nooit	n.v.t.
1	Emails/elektronische faxberichten op beeldscherm lezen i.p.v. uitprinten.	66,6%	27,7%	5,6%	0,1%
2	Teksten controleren vóór het printen met spellingcontrole en 'printvoorbeeld op scherm'	69,9%	22,9%	6,2%	1,0%
3	Verkleind printen (twee pagina's op één vel).	19,1%	34,2%	45,1%	1,6%
4	Dubbelzijdig printen.	25,2%	23,8%	46,2%	4,8%
5	Dubbelzijdig kopiëren.	21,0%	40,0%	33,9%	5,1%
6	Kringloopschrijfblokken gebruiken.	19,2%	31,8%	37,1%	11,9%
7	Eenzijdig gebruikt papier opnieuw gebruiken (als kladpapier, voor printen of kopiëren).	62,4%	24,7%	11,9%	1,0%
8	Een inzamelbakje op bureau gebruiken voor papier dat nog aan één kant bruikbaar is.	62,8%	14,3%	20,6%	2,3%
9	Documenten op het beeldscherm lezen ipv uitprinten.	30,6%	59,5%	9,7%	0,1%
10	Informatie via elektronische weg verspreiden ipv op papier.	73,9%	24,3%	0,9%	0,9%
11	Kringlooppapier gebruik voor printen en kopiëren.	15,9%	25,6%	51,9%	6,6%
12	Lay-out en lettertype aanpassen om minder papier te gebruiken.	15,7%	36,3%	44,6%	3,4%
13	Enveloppen meervoudig gebruiken voor interne post	42,7%	27,3%	14,2%	15,8%
14	Bij bestellingen van drukwerk, exacte aantallen doorgeven (overbestellingen vermijden).	28,9%	18,2%	4,7%	48,2%

Uit deze antwoorden blijkt dat het gebruik van de computer een positieve impact heeft op het papiergebruik. Voor het verspreiden van informatie, het nalezen van teksten op fouten en het lezen van mailberichten worden overwegend gekozen voor de digitale oplossingen.

Een mogelijk actiepoint is in elk geval het gebruiken van gerecycleerd papier voor printen en kopiëren. Slechts een minderheid (16%) kiest consequent voor deze optie. Dit vraagt wellicht een meer structurele aanpak in overleg met de aankoopdiensten en de verantwoordelijken voor de kopieerapparaten en de printers.

Wat betreft dubbelzijdig kopiëren en printen is nog verbetering mogelijk. Aangezien 40% (kopiëren) en 24% (printen) van de respondenten soms wel en soms niet kiest voor dubbelzijdig werken. Zij beschikken in elk geval over de mogelijkheden om dit te doen. Anderzijds is het mogelijk dat zij die nu niet dubbelzijdig werken ook niet beschikken over de aangepaste apparatuur daarvoor.

Via informatie en sensibilisering is het tenslotte mogelijk een aantal gewoontes om te buigen. Het printen van 2 pagina's op een blad, aanpassen van lay-out en lettertype om papier te besparen zijn enkele voorbeelden.

## Energie

		(bijna) altijd	soms wel/soms niet	(bijna) nooit	n.v.t.
1	Lampen doven indien niet echt nodig.	70,0%	26,6%	3,3%	0,1%
2	Computer 's nachts uitzetten	66,3%	10,4%	21,6%	1,6%
3	Kopieerapparaat / printer uitzetten wanneer je als laatste het kantoor verlaat.	45,1%	11,0%	25,2%	18,7%
4	Computerscherm uitzetten als je voor meer dan een kwartier weggaat.	26,1%	19,5%	49,7%	4,7%
5	Computer uitzetten wanneer je hem een hele tijd niet gebruikt (vergadering, pauze).	22,8%	20,5%	54,7%	2,0%
6	De trap in plaats van de lift gebruiken.	26,6%	48,2%	23,2%	2,0%
7	De verwarming een uur voor je weggaat uitzetten of lager zetten.	8,4%	12,8%	45,6%	33,3%
8	Kiezen voor een aangepaste temperatuur.	30,4%	19,2%	16,6%	33,8%
9	Deuren dichthouden tussen de verschillende bureaus en gangen.	34,1%	24,1%	31,1%	10,8%
10	Wetenschappelijke toestellen energie-efficiënt gebruiken en uitschakelen indien mogelijk.	24,8%	19,5%	6,2%	49,5%
11	Kiezen voor aangepast kledij ten opzichte van de buitentemperatuur	81,8%	13,3%	3,4%	1,5%

De meest evidente acties zoals het dragen van aan de buitentemperatuur aangepast kledij, het doven van lichten in lege lokalen en het uitzetten van de computer op het einde van de werkdag worden vrij algemeen toegepast.

Wat verwarming betreft blijkt uit deze cijfers en uit de antwoorden op de open vragen dat er heel wat problemen zijn rond de regeling. Nogal wat mensen klagen over het ontbreken of niet werken van thermostatische kranen, over het niet kunnen verwarmen

of afkoelen van sommige lokalen. Een doorgedreven milieu-audit zou hier een mogelijke oplossing kunnen zijn.

Wat gedrag betreft zijn er nog een aantal mogelijke werkpunten; bijvoorbeeld het tijdig uitzetten van kopieerapparaten en printers, computerschermen uitzetten tijdens middagpauzes en meer aandacht hebben voor het dichthouden van deuren in verwarmde ruimtes.

## Afval

		(bijna) altijd	soms wel/soms niet	(bijna) nooit	n.v.t.
1	Een brooddoos gebruiken in plaats van aluminiumfolie of plastic zakjes.	31,0%	16,2%	27,6%	25,2%
2	Een tas of glas gebruiken in plaats van wegwerp bekertjes.	77,7%	14,4%	6,7%	1,1%
3	Navulbare pennen/stiften gebruiken.	8,7%	21,9%	64,9%	4,4%
4	Drank uit blik of brik vermijden.	24,6%	36,8%	36,6%	2,0%
5	Sorteren van Papier en Karton.	74,7%	10,4%	13,8%	1,1%
6	Sorteren van Klein chemisch afval, zoals batterijen, tonercartridges	72,9%	5,8%	5,7%	15,6%
7	Sorteren van Besmet afval uit het laboratorium.	23,7%	1,5%	0,4%	74,4%
8	Sorteren van Chemisch afval uit het laboratorium.	24,7%	2,9%	0,5%	71,9%
9	Indien er een mogelijkheid zou zijn om GFT (groente-, fruit- en tuinafval) apart te houden,	73,0%	12,2%	6,8%	8,0%
10	Indien er een mogelijkheid zou zijn om PMD (plastic, metaal en drankverpakking) apart te	91,4%	6,3%	0,8%	1,5%
11	Indien er een mogelijkheid zou zijn om glas apart te houden, zou je daar gebruik van maken?	91,0%	3,7%	0,9%	4,4%

Wat sorteren betreft is het duidelijk dat hier grote kansen liggen. Een grote meerderheid is bereid om zowel GFT, glas en PMD apart te sorteren mocht daartoe een mogelijkheid worden geboden.

Tegelijk is er nog verbetering mogelijk op een aantal punten van afvalpreventie. Zo wordt nog vrij veel blik en brik gebruikt, is de brooddoos niet zo sterk ingeburgerd en zijn ook navulbare pennen niet courant.

## Water

		(bijna) altijd	soms wel/soms niet	(bijna) nooit	n.v.t.
1	Het water niet onnodig laten lopen.	87,5%	7,1%	4,1%	1,4%
2	De spaarknop op het toilet gebruiken .	55,3%	15,2%	2,5%	27,0%
3	Aangepaste hoeveelheid koffie of thee zetten.	52,8%	16,2%	3,7%	27,3%
4	Lekkende kranen zo snel mogelijk melden.	64,4%	13,9%	9,2%	12,4%

Het personeel gaat op een verantwoorde wijze met water om. De meest zinvolle verbetering is het verder voorzien van spaarknoppen op de toiletten aangezien ruim een vierde van het personeel daar nu geen gebruik kan van maken. Andere acties rond water hebben te maken met gebruik van hemelwater voor een aantal toepassingen en aandacht voor de vervuiling die de onderhoudsproducten met zich mee brengt.

## Aankoop

		(bijna) altijd	soms wel/soms niet	(bijna) nooit	n.v.t.
1	Bij kantoorartikelen van de beschikbare varianten de meeste milieuvriendelijke kiezen.	12,5%	35,3%	14,6%	37,6%
2	Milieuaspecten aankaarten bij leveranciers of degenen die verantwoordelijk zijn voor inkoop.	5,1%	15,3%	34,3%	45,3%
3	Bij aankoop van laboratorium producten en didactische middelen kiezen voor het meest	4,2%	14,7%	12,0%	69,1%

Bij aankoop is slechts een beperkt deel van het personeel effectief betrokken. Heel wat medewerkers hebben geen verantwoordelijkheid op dit gebied. Toch valt op dat bij die gelegenheden waar een keuze mogelijk is de ecologische criteria slechts in beperkte mate meespelen. Hier zijn alvast mogelijkheden om over te gaan naar een meer duurzaam aankoopbeleid. Daarbij kan bijvoorbeeld gewerkt worden met een 'groene lijst' van aangewezen producten.

### RESULTATEN ONDERDEEL 3: ACTIEBEREIDHEID

In een organisatie is over het algemeen de actiebereidheid ten aanzien van het EcoTeam Programma als volgt verdeeld:

10 – 15% zeer actiebereid	Deze mensen houden van nieuwe initiatieven/verandering
70 – 80% gemiddeld actiebereid	Deze mensen willen eerst meer weten/kat uit boom kijken
10 – 15% niet actiebereid	Deze mensen hebben hoge mate van weerstand tegen verandering

Om te inventariseren in hoeverre mensen op basis van een eerste confrontatie met het EcoTeam Programma meteen bereid zijn om mee te doen, is hierover een concrete vraag gesteld aan het einde van de vragenlijst. Daarnaast is gevraagd of mensen zelf nog ideeën of suggesties hebben ten aanzien van het EcoTeam Programma.

Het resultaat van deze vraag is dat er 32 mensen bereid zijn deel te nemen aan een EcoTeam, wat gelijk is aan 4,1% en 128 (16,2%) mensen eventueel bereid zijn deel te nemen. Dit maakt een globale score van 20,3 %, een betere score dan het gemiddelde van 11% (op basis van ongeveer 60 gelijkaardige bevragingen bij steden en gemeentes)

Daarnaast zijn in totaal 193 concrete voorstellen of opmerkingen gegeven. Ook dit wijst op een hoge betrokkenheid van het personeel. Hieronder zijn enkele tendensen uit de opmerkingen samengevat.

- Uit de antwoorden blijkt een grote betrokkenheid (en soms ook verontwaardiging), ook de uitgebreidheid van sommige antwoorden wijst op een noodzaak om rond dit thema een mening te kunnen geven.
- Belangrijkste pijnpunt is de verwarming. Er zijn heel veel voorbeelden gegeven van verspilling, van ramen die niet sluiten, lokalen die niet verwarmd geraken, of die steeds te warm zijn. Hier valt een grote winst te boeken, zowel op financieel en milieuvlak. Aan te raden is om te starten met een technische energieaudit en een aantal infrastructurele maatregelen te nemen.
- Een ander vaak weerkerend element is het sorteren van Afval. Hier zijn veel vragen rond, waarom is dat niet mogelijk, waarom worden de zeldzame afvalstromen die wel gesorteerd worden blijkbaar toch samen ingezameld.
- Regelmatig zijn er opmerkingen over het algemeen beleid van de VUB op vlak van milieu en duurzaamheid. De perceptie leeft dat daar nog heel wat werk aan de winkel is als de universiteit op dit vlak een voorbeeldfunctie wil vervullen. Het beleid rond papier (bvb de huisstijl brochure en het verspreiden van mededelingen) wordt regelmatig op de korrel genomen.
- Andere structurele zaken zijn het ontbreken van spaarknoppen in toiletten,
- Over de vragenlijst zelf zijn er vooral positieve reacties, verschillende respondenten wijzen op het probleem van de interpretatie, en op het feit dat voor een aantal vragen niet alle keuzemogelijkheden toereikend waren. Meerdere keren wordt gewezen op het belang van mobiliteit voor milieu. In de vragenlijst was dit bewust weggelaten om bij een andere gelegenheid dit thema op te nemen.

## CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De medewerkers zijn zich in hoge mate bewust van het belang van milieuvriendelijk gedrag. Eveneens ziet men in hoge mate dat men zelf invloed heeft op de manier waarop de organisatie milieuvriendelijk kan zijn. Opvallend is dat ondanks het feit dat men denkt zelf een bijdrage te kunnen leveren (55%), er heel wat minder respondenten vinden dat zij ook daadwerkelijk milieuvriendelijk werken (26%).

De medewerkers van de universiteit vertonen een milieurelevant gedrag van 43,3 %. Dit wil zeggen dat in 43,3 % van alle bevroegde punten het gedrag al overeenkomstig het gewenste gedrag is. Dit percentage is uitgangspunt voor een verbetertraject. Uitgaande van het percentage wisselend en niet milieuvriendelijk gedrag en rekening houdend met het feit dat er voor heel wat vragen nog met 'n.v.t.' werd geantwoord, wordt verwacht dat er een verbetering van 20 % tot 30% binnen de mogelijkheden ligt.

De actiebereidheid van respondenten bij een eerste contact met het EcoTeam Programma is hoog, namelijk 20%. Daarnaast is er wel een hoge respons (31,4%) en werden er een groot aantal concrete suggesties geformuleerd. We denken dan ook dat het zinvol is om binnen de universiteit een EcoTeam op het Werk op te starten. Daarnaast is het belangrijk om aandacht te hebben voor:

- Het communiceren van de resultaten naar het personeel en het integreren van aandacht voor milieuzorg binnen de hele werking van de organisatie
- informeren van de medewerkers over kleine stappen die kunnen gezet worden op weg naar een meer milieuvriendelijke levensstijl
- uitwerken van een lange termijn planning om het draagvlak voor interne milieuzorg te verbreden
- 164 personeelsleden hebben hun email adres doorgegeven na het invullen van deze scan, het is wenselijk alvast deze groep te informeren en nauwer te betrekken bij de volgende stappen rond milieuzorg.

Steven Vromman

Leuven, 9 maart 2005