

# Master Thesis:

## The Promotion of Sustainable Practices among Academic Personnel

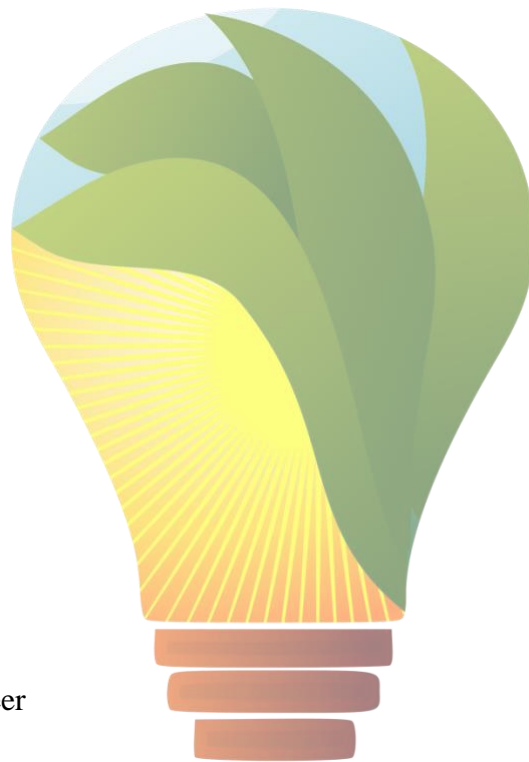
*A Comparative Analysis between Utrecht University and Wageningen University*



Utrecht University



WAGENINGEN  
UNIVERSITY & RESEARCH



**Name:** Leander van der Veer

**Student ID:** 6219977

**Thesis supervisor:** Marie Steffens

**Second reader:** Roselinde Supheert

**Date:** 5 May 2020

**Language:** American English

**Word count:** 11,922 words excl. references and appendices

## **Abstract**

Universities are considered important agents in promoting sustainable principles among current and future generations (Lukman & Glavić, 2007; Sedlacek, 2013; Leal Filho et al., 2017; Velazquez, 2006; Wright, 2009), but insufficient research has been conducted on the role of academic personnel in changing the culture and behavior of an institution. This study focuses on the perceptions and attitudes of the academic personnel of the Utrecht University (UU) and the Wageningen University (WUR). Based on a comparative analysis consisting of 6 semi-structured interviews and a survey with 52 respondents, this study finds that the institutional culture of the WUR is more supportive than the UU in terms of sustainable development. Nevertheless, the perceptions and attitudes on the promotion of sustainable practices by the university are similar among the sample of the academic personnel of the UU and the WUR. A possible explanation for the similarity is the higher standard of sustainability at the WUR, making the academic personnel more critical. The perceptions and attitudes of academic personnel give insight into their values and beliefs about the university and sustainable development. Based on these insights, recommendations are presented to help overcome the intercultural differences across the institution and effectively communicate efforts towards sustainable development within the UU and the WUR. These concern the implementation of a feedback structure, a redesign of the current pedagogies, the facilitation of additional practical solutions and increased efforts to raise awareness. By contributing to the body of this topic, this research has enabled (the studied) universities to make better informed choices in their pursuit to create a holistically sustainable culture.

**Table of Content**

<b>Abstract</b>	<b>2</b>
<b>1. Introduction</b>	<b>5</b>
<b>2. Theoretical Framework</b>	<b>8</b>
2.1 Relevant Theory	8
2.1.1 The Meaning of Sustainable Development	8
2.1.2 Organizational Change and Disruption	9
2.1.3 The Pedagogy at the University	10
2.1.4 Perceptions and Attitudes on Institutional Culture and Climate	11
2.1.5 Meaning-making within universities	13
2.2 Research Question	14
<b>3. Methodology</b>	<b>16</b>
3.1 Combination of methods	16
3.2 Semi-structured Interviews	17
3.2.1 Participants	17
3.2.2 Materials	18
3.2.3 Procedure	19
3.3 Surveys	20
3.3.1 Participants	20
3.3.2 Materials	21
3.3.3 Procedure	22
<b>4. Results</b>	<b>24</b>
4.1 Current Situation and Policies	24
4.1.1 Utrecht University	24
4.1.2 Wageningen University	27
4.1.3 Answer to SQ1 and SQ2	28
4.2 Perceptions of Academic Personnel	30
4.2.1 Utrecht University	30
4.2.1.1 Current Efforts	30
4.2.1.2 Current Role	33
4.2.2 Wageningen University	35
4.2.2.1 Current efforts	35
4.2.2.2 Current Role	37

4.2.3 Answer to SQ3 and SQ4	38
4.3 Answer to the main research question	41
<b>5. Discussion</b>	<b>43</b>
5.1 In Light of Existing Research	43
5.2 Recommendations	46
5.2.1 Utrecht University	46
5.2.2 Wageningen University	47
<b>6. Conclusion</b>	<b>50</b>
6.1 Summary	50
6.2 Implications	52
6.3 Limitations	53
6.4 Suggestions for further research	54
<b>References</b>	<b>55</b>
<b>Appendices</b>	<b>60</b>
Appendix 1: Questions used in the semi-structured interviews	60
Appendix 2: Consent form example (English)	62
Appendix 3: Questions used in the survey	63
Appendix 4: Transcripts semi-structured interviews UU	65
Transcript Franck Meijboom	65
Transcript Interview unknown - UU	74
Transcript Wim de Leeuw - UU - Policy maker	81
Appendix 5: Transcripts semi-structured interviews WUR	93
Transcripts Environmental Policy Group Member - WUR	93
Transcript Anonymous - WUR	107
Transcript Erna Maters - WUR - Policy maker	115
Appendix 6: SWOT analysis UU	124
Appendix 7: SWOT analysis WUR	124
Appendix 8: Factors influencing academic personnel UU	126
Appendix 9: Factors influencing academic personnel WUR	127
Appendix 10: Coding semi-structured interviews	127
Appendix 11: Summary of dimensions SPSS analysis constructs - UU & WUR	128
Appendix 12: Summary of dimensions SPSS analysis other questions	129

## 1. Introduction

Nowadays, making efforts towards sustainable practices has become increasingly important for organizations and institutions. These institutions have to think about how to elicit *sustainable development* among employees. The UN describes *sustainable development* as “a process to meet the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet our own needs” (UN Sustainable Development Goals, n.d.). Universities are considered important agents in promoting these principles among current and future generations (Lukman & Glavić, 2007; Sedlacek, 2013; Leal Filho et al., 2017; Velazquez, 2006; Wright, 2009). Notably, this is due to the influence of academic personnel on students (Lo et al., 2017; Van Wickeren, 2014). Therefore, the universities, and specifically the academic personnel, could have a role in providing and creating a supportive sustainable culture, by promoting sustainable practices. However, not much is known about how the promotion of sustainable practices is perceived by the academic personnel.

In this study *sustainable practices* are understood as the efforts by which the goal of sustainable development can be attained. Hence, *sustainable practices* is used as an umbrella-term which can refer to a variety of activities, ranging from teaching to research and from animal welfare to paper cups. This concept will not be demarcated, in order to incorporate a wide variety of understandings of the concept sustainable practices that exist within the university and capture the multiplicity of interpretations and meanings of the term. Where possible, the meaning of the term in a specific context will be substantiated with examples.

This study aims to contribute to the existing knowledge of sustainable cultures within institutions by focusing on the perceptions, attitudes and motivational factors of academic personnel in the promotion of sustainable development within two universities, the Utrecht

University (UU) and the Wageningen University (WUR). Within both universities, commitments have been made to pursue sustainable practices (Utrecht University, n.d.a; Wageningen University & Research, 2019b). The UU is specifically interesting because of their ambitious goal to be CO2 neutral by 2030 (Van Helmond, 2020) and the WUR provides a relevant source of comparison since it was elected “greenest university of the world” on the GreenMetric ranking by Universitas Indonesia in 2017 (Wageningen University, 2017). However, to the knowledge of the researcher, there has been no comparative study on how sustainability is promoted among academic personnel within these two universities. Through a comparative analysis, the present paper will look into the perceptions of the academic personnel on the role of these universities in promoting sustainable practices among their staff members. There are multiple factors influencing the implementation of sustainable practices involving many stakeholders (Leal Filho et al., 2017). Typical problems that arise during such a change process are a lack of meaningful participation, lack of management support, poor communication and an unclear assignment of responsibilities for the change-process (Miller, 2015). By contributing to the body of knowledge of this topic, this research enables (the studied) universities to make better informed choices in their pursuit to create a sustainable institutional culture.

Furthermore, this research aims to contribute in the field of *intercultural communication*. Zhu (2014) refers to *intercultural communication* as being “primarily concerned with how individuals, in order to achieve their communicative goals, negotiate cultural and linguistic differences” (p. 200). By clarifying and comparing the intercultural differences within both universities, the results of this study could contribute to creating supportive sustainable cultures at the UU and WUR and shape communication solutions to effectively promote sustainable development among academic personnel. The perceptions and attitudes of academic personnel

give insight into their values and beliefs about the university and sustainable development. These insights can help the university to overcome the intercultural differences across the institution and effectively communicate their efforts towards sustainable development.

The outline of this study is as follows. First, the theoretical framework will discuss the relevant theories in the light of this study. Subsequently, the methodology section will elaborate on the different methods used. The results will then be presented, followed by a discussion and recommendations. The study ends with a concluding section, which will summarize the findings, implication, and limitations and contain suggestions for future research.

## 2. Theoretical Framework

### 2.1 Relevant Theory

Existing research on this topic has already looked into challenges for the implementation of sustainable development (Leal Filho et al., 2017; Lukman & Glavič, 2007; Wright, 2009). However, insufficient attention has been paid to the role of academic personnel in changing the culture and behavior of an institution. Wright (2009) focused on the perception of the university presidents and vice-presidents. Leal Filho et al. (2017) focused on a range of different stakeholders across the university. This section elaborates on the theories that are relevant for this research.

#### 2.1.1 The Meaning of Sustainable Development

If universities are to play an important role in creating a sustainable society, their employees must have a clear understanding of the meaning of *sustainable development* (Wals & Jickling, 2002 as cited in Wright, 2009). Without a clear definition, a concept may carry multiple meanings and therefore becomes ambiguous, resulting in different interpretations and behavior among employees (Jones et al., 2007).

In a study on the meaning of sustainability within the Utrecht University, Van Wickeren (2014) has shown that the term *sustainability* is often interpreted differently among employees within the Utrecht University and greatly depends on the context it is being used in. Moreover, Van Wickeren (2014) has highlighted the potential for social science research within the field of sustainability. His focus was on the product of human (inter)action concerning sustainability issues. Through semi-structured interviews he has found that the focus on sustainability practices within the Utrecht University is mostly on research within the Beta-faculties (van Wickeren,



2014). Van Wickeren (2014) also mentions that a holistic view on the sustainability challenges is missing at the Utrecht University. However, Van Wickeren (2014) has only studied the meaning of sustainability within the university and not how it is implemented. Nevertheless, he has pointed to the potential areas of *personal interest* and the *decision-making process* in the creation and implementation of sustainable practices (van Wickeren, 2014). *Personal interest* can be referred to as the attitude and perception of the employees towards sustainability. The *decision-making process* refers to the extent to which employees are involved in the creation and enforcement of sustainability policies within the institution.

### **2.1.2 Organizational Change and Disruption**

The difficulty of implementing a sustainability policy can differ across different types of organizations. Mintzberg (1979) states that the larger and the older the organization is, the more formalized the behavior is likely to be. The processes in these organizations are most likely designed to be performed in a consistent manner, making it difficult to change them (Lucas Jr & Goh, 2009). Change within universities can therefore be a time-consuming effort.

Change is not only difficult for organizations, but also for individuals. As Coopey et al. (1997) concisely states: “Faced with events that disrupt normal expectations and, hence, the efficacy of established patterns of meaning and associated behavior, individuals attempt to make sense of ambiguous stimuli in ways that respond to their own identity needs” (p. 312). This is particularly interesting for the purpose of this research as changing unsustainable behavior to sustainable behavior could entail such a disruption. If people are not able to make sense of a certain disruption, they will look for ways to continue with the interrupted activity (Weick, 2005). In cases where they are not able to do this, they become biased and will either engage in a discussion or identify a substitute action (Weick, 2005). Weick (2005) points out that obstacles

in continuing the interrupted activity could stem from “institutional constraints, organizational premises, plans, expectations, acceptable justifications, and traditions inherited from predecessors” (p. 409). Therefore, a good and clear implementation of sustainable practices is very important for these organizations and institutions. Additionally, in achieving sustainable behavior among employees, Jones et al. (2007) suggests that incentives are more effective than penalties.

### **2.1.3 The Pedagogy at the University**

Academic personnel and other university staff nurture and teach students to serve future societies (Lo et al., 2017). Thus, university personnel can play a key part in creating a holistic sustainable society. Academic personnel interact with multiple parts of the university and have an important cultivating role in broadening the worldviews and perspectives of students. In this cultivating role, academic personnel will engage with students, the future generation. Academic personnel can therefore be seen as the connection between the institution and the students. The content of pedagogies can be an important factor in this.

When it comes to adjusting or redesigning pedagogies, UNESCO has stated four main goals to support Education for Sustainable Development (EfSD), of which one directly pertains to higher education (Sipos, Battisti & Grimm, 2007). It suggests a revision of existing curricula concerning their content and objectives to “develop transdisciplinary understandings of social, economic and environmental sustainability” (UNESCO, 2006 as cited in Sipos et al., 2007, p. 71).

An important aspect of teaching is the participation of the students. If the students are actively engaged in the classroom, this will most likely result in learner autonomy, maximized learning opportunities and learner’s success (Zhu, 2014). This may result in more knowledge,

insights and critical reflections by the students regarding sustainability issues. Cabral, Viau and Bédard (1997) note that motivation and *situated learning* are important factors in effective cognitive learning. *Situated learning* can be defined as “an activity situated with regard to an individual’s position in the world of social affairs” (Cobb & Bowers, 1999, p. 5). Cabral et al. (1997) also suggest that achievement can positively influence their perception of self-efficacy and the value-perception of accomplished activity. As learners of sustainability, it can be argued that *situated learning* and the effects of active engagement also apply to academic personnel within universities since they have a “position in the world of social affairs” (Cobb & Bowers, 1999, p. 5).

#### **2.1.4 Perceptions and Attitudes on Institutional Culture and Climate**

Once employees have a clear understanding of specific organizational or institutional terms, this does not necessarily mean they agree with or abide by these terms. Perron (2006) suggests that employees should become aware of the significant improvements in sustainable development their seemingly minor actions can have (as cited in Lukman & Glavič, 2007). Letting employees participate in decision-making and considering their private orientations towards sustainability can help to embed these values in a strong company culture (Boudreau, 2003 as cited in Schmidt-Keilich & Schrader, 2019). These private orientations can include *perceptions* and *attitudes* towards sustainability practices. *Perceptions* and *attitudes* towards sustainability are likely to differ amongst individuals because a *perception* is defined as the interpretation that someone gives to selected stimuli (Qiong, 2017) and an *attitude* as “a mental and neural state of readiness, organized through experience, exerting a directive or dynamic influence upon the individual's response to all objects and situations with which it is related” (Allport, 1933, pp 6-7).

Schneider, Brief and Guzzo (1996) assert that when it comes to perceptions and attitudes in organizations, two factors are essential: *culture* and *climate*. In this particular theory, *culture* refers to the values and beliefs of an individual, whereas *climate* refers to the “organizational policies, practices, and procedures” (Schneider, Brief & Guzzo, 1996, p. 9). By focusing on the organizational *climate*, the organization’s *culture* can be changed (Schneider et al., 1996). They suggest that the perception of *climate* and *culture* by the employees determines whether a change can be sustained or not (Schneider, Brief & Guzzo, 1996). Rashid, Sambasivan and Rahman (2003) suggest that these perceptions of culture and climate can shape and guide the attitudes of individuals toward organizational change.

Furthermore, Lozano (2006) suggests that a combination of bottom-up and top-down approaches is the best strategy for incorporating sustainable development. Additionally, Vargas, Mac-Lean and Huge (2019) argue that development even requires “modification of existing structures”, which in turn could cause additional challenges related to the involved actors, available resources, values, ideas, and strategic choices (p. 448).

Studying institutions, particularly universities, Austin (1996) suggests that employees are dealing with multiple cultures. Complementary to suggestions by Schneider et al. (1996), Austin (1996) suggests that these cultures consist of *disciplinary cultures*, *institutional cultures*, and *departmental cultures*. In *disciplinary cultures* employees identify with and claim membership to a group of people with a similar academic profession (Clark, 1987 as cited in Austin, 1996, p. 58). *Institutional cultures* consist of elements such as the mission, organizational structure, faculty and student characteristics, and physical environment (Austin, 1990, 1992; Peterson et al., 1989 as cited in Austin, 1996, p. 59). A very important element of an *institutional culture* is the institutional mission (Austin, 1996). All tasks of an institution revolve around the mission

statement. Therefore, it “affects how new faculties are socialized, what tasks are expected, how much time is available for teaching and research, and what activities are rewarded” (Austin, 1990; Clark, 1963; Kuh & Whitt, 1988; Ruscio, 1987 as cited in Austin, 1996, p. 59).

*Departmental cultures* are situated in between the disciplinary and institutional culture (Austin, 1996). Over time, these *departmental cultures* develop their own values and norms due to the influence of, for instance, the chairperson, student characteristics at the faculty, the physical environment, the departmental history and the department’s relationship with other university units (Austin, 1996). Understanding these different cultures and how they interact could contribute to the successful implementation of sustainability throughout the entire university.

### **2.1.5 Meaning-making within universities**

Several concepts discussed in this theoretical framework are synthesized by Hammond (2020). Hammond (2020) suggests that the so-called *glass ceiling*, which is a cultural phenomenon by its very nature, has kept us from achieving a deeper breakthrough in terms of sustainability. His perspective is that “new forms of discursive and imaginative (rather than technical and scientific) engagement with the society’s future could play an important role in the governance of sustainability” (Hammond, 2020, pp. 174-175). The *glass ceiling*, he proposes, is set by the given social reality, made up of a given set of meanings or grammars and imaginative horizons that limit the current views. With grammars currently mostly focused on prosperity and growth, stemming from neoliberalist views, change has to come from deeper levels than behavioral change (Habermas, 1992 as cited in Hammond, 2020, p. 185). It is changing the grammar of sustainability and erasing the perceived *glass ceilings* among the public that could help to induce deeper sustainable change.

Therefore, Hammond (2020) argues, the focus in this change-process should be on meaning-making. Meaning is always exchanged and (re)shaped in day-to-day communication by sharing information (Kashima, 2014 as cited in Hammond, 2020; Schneider, Brief & Guzzo, 1996). On the individual level, this would mean the construction of personal life stories and identities, whereas on the collective level this would mean endowing meaning to otherwise meaningless events to (re)create shared social realities (Hammond, 2020). Within organizations, through this interaction and the sharing of interpretations, employees form perceptions and attitudes about their employer (Schneider, Brief & Guzzo, 1996). As Sewell (1999) explains, we must “think of worlds of meaning as normally being contradictory, loosely integrated, contested, mutable, and highly permeable” (p. 53 as cited in Hammond, 2020). When considering sustainability in relation to didactics, the suggestions made by Hammond could lay a foundation for the acceleration of sustainable development. Contesting semantic meanings and changing these meanings can result in changes in normative meaning, possibly leading to a more radical societal transformation that is not only extrinsically, but also intrinsically motivated (Hammond, 2020). Sipos, Battisti and Grimm (2007) add that it is our choice whether we will stop teaching unsustainability and change pedagogical perspectives that will contribute to more sustainability. Doing so requires us to alter our approach towards education and life (Sipos, Battisti, & Grimm, 2007).

## **2.2 Research Question**

The following research question is central in this study:

**Main Research question:** *How can Utrecht University and Wageningen University effectively promote sustainable practices within their universities in the perception of the academic personnel?*

In order to answer the main research question, the following sub-questions have been formulated:

**SQ1:** What existing efforts do both universities undertake to promote sustainable development?

**SQ2:** How do the policy makers of the UU and the WUR actively engage academic personnel to contribute to a sustainable institutional culture?

**SQ3:** How does the academic personnel perceive the current efforts made by their respective universities to promote sustainable practices?

**SQ4:** How does the academic personnel perceive their role in promoting sustainable practices within the university?

### **3. Methodology**

The methodological approach taken in this study is a contrastive approach based on qualitative as well as quantitative research methods. The point of comparison is the promotion and implementation of sustainable practices within both universities. Specifically, six semi-structured interviews and a survey were conducted among academic personnel of both institutions.

Additionally, a survey was conducted among a sample of the academic personnel of the UU as well as the WUR. Before each method is discussed in specific, it is important to briefly discuss how these methods relate to each other.

#### **3.1 Combination of methods**

The combination of these two research methods was used to acquire a full understanding of the phenomena and to verify the data against one another (Dörnyei, 2007; Maxwell, 2013). The semi-structured interviews identified the strengths, weaknesses, opportunities, and threats in the promotion of sustainable practices. The resulting in-depth knowledge of the perception of the employees on the sustainability practices was used to construct relevant questions for the survey. Subsequently, the survey aimed to clarify whether the perceptions and attitudes held by the interviewees were shared by other academic personnel of the respective university. This enabled the researcher to verify whether the results of the semi-structured interviews, which were conducted among only a small sample of the academic personnel, were in line with perceptions and attitudes of a larger sample of the population. Additionally, the answers from the semi-structured interviews served as a contextualization of the results of the survey. These provided in-depth knowledge of the perception of the employees on the sustainability practices. The ethnographic nature of this method directed and shaped the survey questions that aimed to



capture the perceptions and attitudes of a broader group of academic personnel throughout the organization. Individual perceptions and attitudes do not necessarily reflect a generally held opinion but can provide a valuable insight into current situations and surrounding aspects on this topic within the university. Therefore, the semi-structured interviews served as exploratory research to inform the questions used in the survey.

## **3.2 Semi-structured Interviews**

### **3.2.1 Participants**

The participants in this study were recruited from both the UU and the WUR. The participants were selected through purposive sampling (Palys, 2008 as cited in Maxwell, 2013; Dörnyei, 2007). Primary inclusion criteria for the participants of the semi-structured interview were that they were either academic personnel and/or employees involved in the creation and enforcement of policies (policy makers) related to sustainability at the UU or WUR. To the extent possible, the semi-structured interviews were conducted among employees of different departments in order to obtain the broadest view possible on the perceptions, attitudes, and challenges concerning the implementation of sustainable practices. However, the researcher did not succeed in conducting all the semi-structured interviews among different departments. This will be elaborated on in section 6.3. Policymakers were interviewed to provide insights into the creation of policy concerning sustainability and the roles of the academic personnel. The positions the interviewees had within the university could have influenced their responses, therefore the survey aimed to provide more insights into the general opinion among academic personnel of that university. An overview of the participant information can be found in table 3.2.1.

*Table 3.2.1: Overview participant information*

Participant	Institution	Gender	Age	Faculty/Department	Anonymous	Name
P1	UU (Primarily) WUR (Secondary)	Male	44	Animal well-being	No	Franck Meijboom
P2	UU	Male	62	Animal well-being policy	No	Wim de Leeuw
P3	UU	Female	47	Humanities - Linguistics	Yes	N.A.
P4	WUR	Female	39	Environmental Policy Group	Yes	N.A.
P5	WUR	Female	34	Social Sciences - Environmental Policy Group	Yes	N.A.
P6	WUR	Female	N.A.	Policy Officer CSR (Environment & Safety)	Yes	N.A.

### 3.2.2 Materials

The questions that were asked in the semi-structured interviews related to the following topics:

- Existing policies and unwritten rules.
- Goodwill among employees in implementing sustainable practices.
- Participatory decision-making and leading characters in policy implementation.
- Perception of sustainable implementation.
- Effective incentives in promoting sustainable development.
- Cues on the work floor for promoting sustainable development.
- Examples of sustainability initiatives, in which the participant is involved.

The questions that were used in the semi-structured interviews are presented in Appendix 1. A mobile phone was used to record the semi-structured interview.

### 3.2.3 Procedure

As mentioned, six semi-structured interviews were conducted with employees: three at the UU and three at the WUR.

The semi-structured interviews were recorded, transcribed and coded. The codes that were used for the analysis can be found in table 3.2.3. First, the interviews were coded with primary coding. This consisted of a SWOT analysis, i.e. it indicated the strengths, weaknesses, opportunities and threats. Subsequently, the interviews were coded with a secondary coding, which consisted of an analysis focused on the notions of culture and climate (Schneider et al., 1996), motivation (Cabral et al., 1997), limitations (Weick, 2005), and incentives and penalties (Jones et al., 2007). The link between the two levels of coding is that the first level generalizes findings to strengths, weaknesses, opportunities and threats. The second level categorizes the findings into a more specific category, making them more comparable to existing theory. It is an interpretation of the SWOT analysis in light of the relevant theory. This allowed for a thorough, but concise analysis of the recurring themes.

**Table 3.2.3:** *Coding for semi-structured interviews*

<b>Primary coding: Topics</b>
Strength
Weakness
Opportunity

Threat
<b>Secondary coding: Topics</b>
Culture
Climate
Motivation
Limitations
Incentives
Penalties

In order to respect the privacy of the participants and to handle the information righteously, consent forms were used. Ethical issues were minimized due to the participants' choice to stay anonymous or not. An example of the consent form for the semi-structured interviews can be found in Appendix 2.

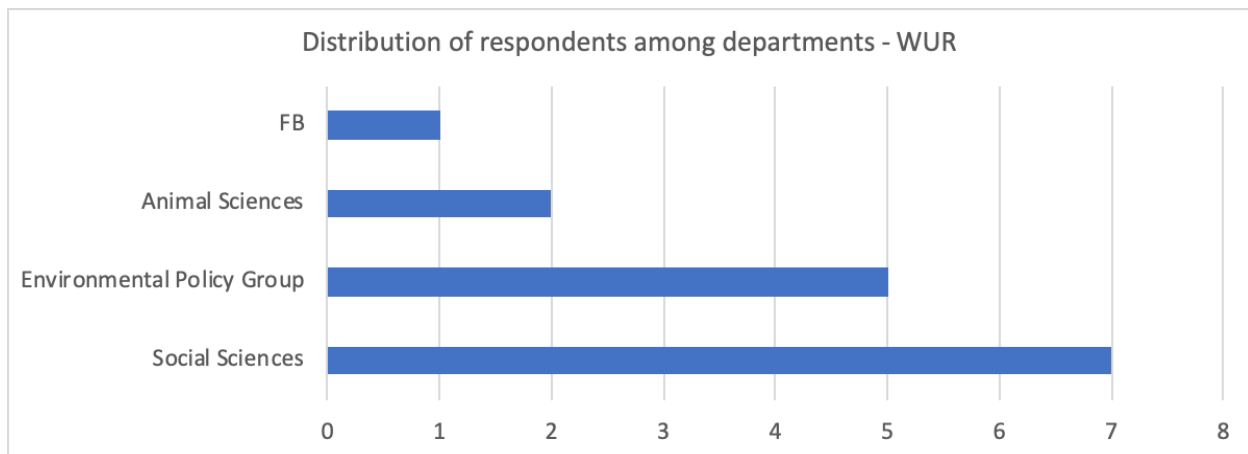
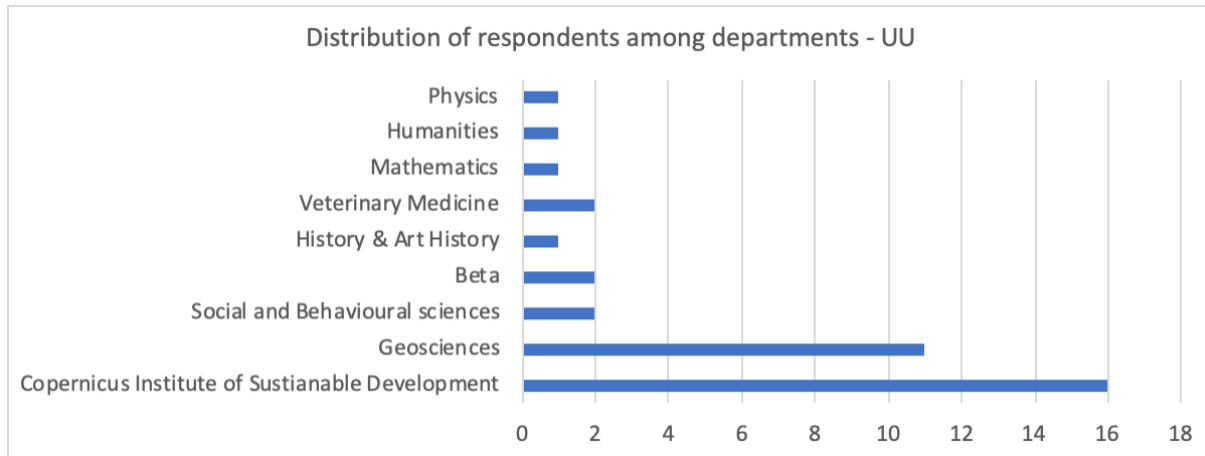
### 3.3 Surveys

#### 3.3.1 Participants

The survey was distributed among academic personnel of the UU as well as the WUR. All participants were selected through purposive sampling to obtain information on a specific group, namely academic personnel (Palys, 2008 as cited in Maxwell, 2013). The survey was distributed to all the different departments and faculties in order to achieve representativeness and typicality of the settings, while simultaneously ensuring that the heterogeneity among academic personnel within both universities was captured (Maxwell, 2013). In total, 37 respondents from the UU and 15 from the WUR were yielded over a period of approximately 2 weeks. The mean age of the respondents was 37.4 years old with a standard deviation of 11.89

years. 31 males, 20 females and one ‘undisclosed gender’ have responded to this survey. To see the distribution among departments, please refer to graph 3.3.1.

**Graph 3.3.1:** *Distribution of respondents among departments - UU and WUR*



### 3.3.2 Materials

The software Qualtrics was used as a tool to conduct the survey online. The survey was distributed through email to the academic personnel of both institutions. The academic personnel were asked to distribute it to others within the university. At the UU, the survey was also distributed through the Intranet. SPSS software was used to analyze the results and run the relevant tests.

### 3.3.3 Procedure

The survey was designed based on the findings from the interview. The survey aimed to gather data on the characteristics and opinions of the academic personnel by examining a sample of that group (Dörnyei, 2007). The results and analysis of the two levels of coding of the semi-structured interviews were used to construct 37 questions that measured the perceptions of academic personnel on three main themes: *satisfaction*, *motivation* and *environment*. Thus, the scope of the survey is narrower than the scope of the semi-structured interviews. It was necessary to clearly demarcate the topics of the survey to ensure that the results could be analyzed correctly. The participants were given a general introduction indicating the purpose and scope of the research. They were explicitly asked to confirm that they understood the terms and conditions of this research, which can be found in table 3.3.3.1. All of the participants filled out the survey anonymously in order to protect their privacy

**Table 3.3.3.1:** *Consent terms for survey participants*

- This survey is only meant for academic personnel, NOT for support staff.
- There are no right or wrong answers.
- All the data gathered is confidential and will only be used for scientific purposes.
- All the data is anonymized.
- I kindly ask you to answer the questions honestly.

First, five descriptive questions were asked. These were followed by 32 statements, in which the participants could indicate whether they ‘disagreed’ or ‘agreed’ with the statement on a five-point Likert-scale. The answers ranged from ‘Strongly disagree’ (1) to ‘Strongly agree’

(5). The questions that were used in the survey can be found in Appendix 3. After completing the survey, the participants were thanked for their time and their response.

SPSS software was used to analyze the data obtained; the dataset was checked for missing data as well as outliers. Three different reliability tests were carried out on the perceived task values scale. Please refer to table 3.3.3.2 for an overview. Cronbach's alpha showed that the questionnaire only reached acceptable reliability for the UU. Most items appeared to be worthy of retention, resulting in a decrease in the alpha if deleted. For the *motivation* construct, *Q27* and the *LIMIT\_UU\_Recode* were omitted to increase the internal consistency. For the *climate* construct, the *TIMECONSTRAINT\_Recode* and *LIMIT\_UU\_Recode* were omitted to increase the internal consistency. No reliable constructs were found for the WUR. Therefore, the data collected is purely descriptive and is not generalizable to a greater population. Nevertheless, in order to compare the two samples of the UU and the WUR, the equivalent questions for the WUR were composed into the same constructs.

**Table 3.3.3.2: Reliability analysis of constructs UU.**

Construct	Including Q's	Cronbach's Alpha	Number of Items
<i>Satisfaction UU Academic personnel</i>	<i>Q17, Q19, Q24, Q28, Q40, Q30, Q46</i>	$\alpha = 0.87$	7 items
<i>Motivation UU Academic personnel</i>	<i>Q18, Q26, Q31, Q29, Q32, Q33</i>	$\alpha = 0.86$	6 items
<i>Environment UU Academic personnel</i>	<i>Q22, Q23, Q34, Q42, Q28, Q40, Coworker_Sust_Idea, Q49</i>	$\alpha = 0.77$	8 items

Descriptive statistical tests were conducted in order to extract valuable information from the survey. Only descriptive statistics were used for the analysis due to the limited sample size.

## **4. Results**

This section elaborates on the findings from the semi-structured interviews and the surveys. These findings are complemented with information found on the website and the intranet from the UU and the WUR. The transcripts of the semi-structured interviews can be found in Appendices 4 and 5. The coding used to structure / analyze the interviews can be found in Appendix 10. For a summary of the SWOT-analysis of the UU and the WUR (including only the main topics), please refer to Appendices 6 and 7. For a summary of the other topics for analysis, please refer to Appendices 8 and 9.

### **4.1 Current Situation and Policies**

This section summarizes the results concerning the current situation and policies in order to answer SQ1 and SQ2. A SWOT analysis was done, followed by a subdivision into other factors influencing the perceptions and attitudes of academic personnel (Appendices 6 and 8). This section will focus on the views of the policy makers on developing sustainable policy and involving the academic personnel into this endeavor. The perception of the academic personnel on these policies and their involvement will be discussed in section 4.2.

#### **4.1.1 Utrecht University**

At the UU, “Pathways to Sustainability” is one of the four strategic research themes, among “Dynamics of youth”, “Institutions for open science” and “Lifesciences” (Utrecht University, n.d.c). Besides this strategic theme, the UU has established a platform, called *The Green Office*, which tries to make the university more sustainable and helps to create awareness among students and employees on the subject of sustainability (The Green Office, n.d.). *The*



*Green Office* is part of the “Programme Team Sustainability”, which aims to “accelerate the process of sustainability in the university’s operational management and its internal and external communication” (The Green Office, n.d.). It can be accessed by students and staff as a source of inspiration and motivation to support and create new sustainable hubs to improve sustainability practices within their societies, communities and organizations (The Green Office, n.d.). For instance, they recently created awareness on Climate Activism within the UU context (Green Office, 2020). As mentioned before, the UU aims to be CO<sub>2</sub> neutral by 2030 (Van Helmond, 2020). However, the primary focus is on how sustainability research can help to overcome the challenges of and transform today’s society (Utrecht University, n.d.a). Practical solutions do not receive enough attention, as will be clarified by the policymaker later in this section. The only example of a recent practical solution is the separated waste collection at the UU (van Helmond, 2020).

Furthermore, there is little information on how academic personnel can play a role in creating a sustainable culture or society. This is stipulated by the omission of any mention sustainability in the code of conduct (Utrecht University, n.d.b) or the collective labor agreements of universities in the Netherlands (VSNU, 2018, 2019). Regarding the incorporation of sustainability in the pedagogies, it is important to note that the UU safeguards *academic liberty*. This is illustrated by a recent statement of the UU, in which the university is deemed to be a community of lecturers and students looking for knowledge, insights and critical reflections, where anything can be discussed (De Vries, 2019). The content taught in classes is decided upon by the academic personnel. However, this does not suggest that the academic personnel have free reign on what content they teach. They are limited by course goals, which are harmonized and cannot be changed easily.

The semi-structured interview with the policymaker clarified that there is only general UU policy with aspects of sustainability. However, two policies, which specifically concern sustainability, were mentioned by the other interviewees of the UU, namely a travel policy to reduce the carbon footprint and a vegetarian food policy at UU-events. The policymaker pointed out that sustainability is mostly context-specific for every department and that there is no central approach. P2 mentioned “in mijn ogen... Is daar niet één sleutelfiguur in, coördinerend op, of orgaan binnen de universiteit die dat allemaal bij elkaar brengt”, explaining that he does not think that there is one person bringing it all together. He also mentioned that the policies mostly monitored, rather than enforced. Furthermore, the policymaker clarified that when the UU offers sustainable solutions, these mostly try to solve the problem (reactive) in a research-based manner, instead of acting preventively (proactive) and focusing on practical solutions.

Moreover, there are not a lot of incentives at the UU to engage in sustainable practices. The policymaker mentioned that “positieve prikkels, groot of klein, dat kan toch wel een groot effect hebben” referring to the potential effect that incentives can have on the behavior of the academic personnel of the UU. Additionally, he indicated that there should be exemplary behavior of management concerning sustainability, otherwise the policies are meaningless.

The policymaker also noted “je moet ze blijven betrekken, dat is wat mij betreft wel zeker”, saying that including everyone in the creation and enforcement of policies is necessary. However, employees are only asked for their input on the mission and vision of the UU (which is currently being revised), but not directly on sustainability- or policy-related issues. The UU does provide young researchers with the possibility to follow the ‘Culture-track’, which helps them to innovate and radically change the university’s practices in a working environment with critical professionals.

#### 4.1.2 Wageningen University

As mentioned in the introduction, in 2017, the WUR was elected “greenest university of the world” on the GreenMetric ranking by Universitas Indonesia (Wageningen University, 2017). Moreover, the strategic research themes of the WUR all revolve around sustainability (Wageningen University & Research, 2019a). These include *agrotechnology and food sciences*, *plant sciences*, *animal sciences*, *social sciences* and *environmental sciences* with great investment in themes such as *connected circularity*, *protein transitions*, and *digital twins* (Wageningen University & Research, 2019a). These themes are mostly focused on environmental issues. The WUR is also taking part in the Wageningen Climate Plan, “where the purpose is to make major steps in creating a climate-neutral Wageningen” (Wageningen University & Research, n.d.). Like the UU, there is hardly any information on how academic personnel is motivated to contribute to a sustainable culture at the WUR: there is no specific mention of sustainable practices in the code of conduct (Wageningen University, 2014). Similarly, the WUR has a Green Office serving the same purpose as the Green Office at the UU: to inspire, motivate and trigger employees and students to contribute to a more sustainable university (Green Office Wageningen, n.d.).

The semi-structured interviews pointed out that there is a very structural approach towards sustainability. As mentioned by P6, the WUR has offered multiple internal practical solutions concerning sustainability, for instance: a travel policy to reduce the carbon footprint, water-usage stickers on toilets, separated waste collection, E-waste solutions<sup>1</sup>, a grip-on-your-work program<sup>2</sup>, and electric charging stations for cars. The current policies are centrally

<sup>1</sup> An after-life for computers (as mentioned by one of the interviewees)

<sup>2</sup> How to cope with the high work pressure

coordinated by the Facilities Management, who also have representatives in every department to facilitate and coordinate new policies. Both bottom-up and top-down initiatives have evolved throughout the organization. These initiatives are promoted throughout the university to create awareness.

P6 noted that the WUR does not consider the engagement in sustainable activities and initiatives as a part of its core activities. To the knowledge of this interviewee, there is no transparency about the enforcement of existing policies. Feedback and input are collected through multiple layers of the organization during events, such as lunches and lectures. The WUR is mostly focused on providing technical solutions related to the facilities, but the focus is less on practical solutions, such as food selection in the cafeteria. Nevertheless, the WUR occasionally tries to collect feedback throughout the organization through events, discussion boards or existing initiatives.

#### 4.1.3 Answer to SQ1 and SQ2

With the information presented in the previous sections, we are able to answer the first and the second sub-question:

***SQ1:** What existing efforts do both universities undertake to promote sustainable development?*

Overall, the WUR is more actively promoting sustainable development than the UU.

Nevertheless, both universities are mainly focused on reactive research-based sustainability solutions. Existing efforts are specified in table 4.1.3.1.

***Table 4.1.3.1:** Answer to SQ1*

Utrecht University	Wageningen University
Sustainability one of the four strategic themes	All research focused on aspects of sustainability

Green Office	Green Office
Little awareness creation	A lot of awareness creation
Sustainability in the UU mostly research-based	Sustainability in the WUR mostly research-based
Few practical sustainable solutions	A lot of practical solutions
No central coordination of sustainability internally	Central coordination of sustainability internally
Reactive change	Reactive change
Ambition to be climate neutral in 2030	Part of program “Climate Neutral Wageningen”

*SQ2: How do the policy makers of the UU and the WUR actively engage academic personnel to contribute to a sustainable institutional culture?*

A number of differences between the UU and the WUR can be identified, in terms of policies. At the UU, sustainability is incorporated into general policies. Due to the absence of a structural approach, feedback on sustainable practices is not collected. Furthermore, policies are hardly enforced. Clarity regarding policies is an important prerequisite for engagement of academic personnel. Moreover, the UU hardly organizes any events on sustainability and if it does, engagement has to happen in the spare time of the academic personnel (as mentioned in the survey). Contrary to the UU, the WUR has specific sustainability policies and events. These policies are not enforced and therefore serve more as guidelines. Bottom-up initiatives are acknowledged and sometimes turned into policy, although there is not an active role of the academic personnel in the creation of sustainable policies. Similar to the UU, engagement of academic personnel has to happen in their spare time. Thus, the main difference between both universities is that the culture of the WUR is supportive of sustainable change as opposed to that

of the UU. An overview of how both institutions engage academic personnel to contribute to a sustainable institutional culture can be found in table 4.1.3.2.

**Table 4.1.3.2: Answer to SQ2**

Utrecht University	Wageningen University
Broadly interpretable policies for broad use	Specific sustainability policies
No specific mention of feedback	Occasional feedback on sustainability policies/initiatives through multiple channels
No specific approach to sustainability	Facilities representative in every department for facilitation and implementation
Hardly any events surrounding sustainability	Multiple events surrounding sustainability initiatives
Some monitoring on policies	Some monitoring of policies, since policy are more guidelines
Hardly any enforcement on the policies	No enforcement of the policies
Engagement in activities is done in spare-time of academic personnel	Engagement in activities is done in spare-time of academic personnel
-	Transforming bottom-up initiatives into policy

## 4.2 Perceptions of Academic Personnel

This section presents the perceptions of the academic personnel on the current sustainability efforts and their involvement, based on survey data and semi-structured interviews.

### 4.2.1 Utrecht University

#### 4.2.1.1 Current Efforts

In the semi-structured interviews, P1 and P3 gave their opinion on the current efforts of their institution. Please refer to Appendix 6 for the SWOT-analysis of the UU and to Appendix 8

and for an overview of the perceptions of culture, climate, motivation, limitations, incentives, and penalties. Appendix 11 provides additional information on the absolute numbers and percentages of responses of the UU.

Both P1 and P3 noted that the practical ways to improve sustainability within the UU are too limited. As mentioned by the policy maker as well, sustainability at the UU focuses on reactive research-based solutions rather than practical, proactive solutions. Furthermore, when practical solutions are implemented, the effectiveness is questioned. P1 said “Als je je af zou vragen: is dat nou duurzaamheid?”, stating that the question arises whether something is indeed sustainable.

Moreover, P3 noted that the UU does not do enough to create more awareness among the academic personnel. This has resulted in a low perception of urgency. Good examples and incentives should be brought under the attention of academic personnel to stimulate good sustainable behavior. One interviewee mentioned that the current incentives are unsubstantial. P3 mentioned “I think that we should have multiple role models, doing different things in different contexts and then sharing those ideas”. This confirms that s/he thinks that there is too little attention given to the creation of awareness. When there is awareness, sustainability is often framed within the context of a department, rather than centrally coordinated. P1 and P3 labeled the sustainability policy “inconsistent” or “scattered”, underlining the uncoordinated sustainability policy.

Besides a lack of awareness, there are also practical problems in implementing sustainable practices, namely time constraints and difficulties ensuring inclusion of all stakeholders in the process of changing behavior. P3 noted that there is insufficient time to work on these sustainability issues. P1 mentioned “maar het is natuurlijk niet iets wat in de kern van

universiteit zit”, referring to their perception that sustainability is not a part of the core-business of the UU. P1 also mentioned that sustainability should be a standard assessment criterion in everything the university does. In line with this statement, P3 mentioned that sustainability should also be included in the education of the UU. However, the boundaries of academic freedom are not very clear, creating ambiguity about the extent to which academic personnel can implement sustainable subjects into the curricula.

The survey has given a broader view on what the perceptions of a larger group of the UU is. For an overview of the results on the current role, please refer to Appendix 12. The descriptive statistics in Table 4.2.1.2 show the Mean (M), Standard deviation (SD) and the Variance of the dimensions *satisfaction*, *motivation*, and *environment* on a five-point Likert Scale. The mean and standard deviation of the *satisfaction* dimension (M = 3.15, SD = .632) can be interpreted as that on average the academic personnel is neutral. This could indicate that there is a lot of room for improvement. Looking at the *motivation* dimension, this can be interpreted that the academic personnel is slightly more motivated than neutral to engage in sustainable practices. However, the standard deviation and variance suggest great variability among the respondents. Therefore, interpretation becomes difficult. The dimension *environment* can be interpreted that the academic personnel is slightly positive about the working environment.

**Table 4.2.1.2:** Descriptive statistics of reliable constructs UU

<b>Construct</b>	<b>N</b>	<b>Range</b>	<b>Mean (M)</b>	<b>Standard deviation (SD)</b>	<b>Variance</b>
<i>Satisfaction</i>	37	2	3.15	.632	.399
<i>Motivation</i>	37	4	3.56	.780	.608
<i>Environment</i>	37	3	3.33	.590	.349



In the open questions, the respondents mentioned multiple shortcomings. There is a lot of inconsistency throughout the university. For instance, the focus is mainly on the Utrecht Science Park, whereas the city center is overlooked. The respondents also mentioned that they do not have enough time to engage into these activities. The scheduled UU activities should not be planned in the spare time of the academic personnel. Some participants (8.1%) also explicitly suggested that there should be more events and venues where sustainability can be discussed and that both bottom-up as well as top-down initiatives should be encouraged.

Regarding the promotion of sustainable practices among academic personnel, the respondents noted that incentives such as compliments, reputational acknowledgements, travel incentives (more money and/or more time), and incentives for telecommuting could be beneficial. Moreover, UU penalties and restrictions could help discourage academic personnel from unsustainable practices, for instance travel restrictions to reduce the carbon footprint and stricter food policies (e.g. vegan food only). Additionally, allowing participation in internal or public debates concerning sustainability (during worktime) and making sustainable options more readily available could help to promote sustainable practices more effectively. One respondent mentioned that s/he is limited by the fact that there is “no real debate possible, only one-liners”. This indicates that there is no feedback structure at the UU.

#### **4.2.1.2 Current Role**

With regard to the current role of the academic personnel in promoting sustainable practices, there appears to be some uncertainty about the extent to which teachers are allowed to include sustainability into curricula. P3 noted that she currently does not implement sustainability into her teaching or curricula. She noted: “I haven't gotten to the place where I can say, okay, let's shift our focus to just making the topic be sustainability”. She did note that she

has some influence on her students concerning practical sustainable solutions (e.g. a reusable cup). P1 suggested that the role of the academic personnel should be changed in order to promote sustainable practices more effectively. He thinks remote commuting is a way in which we can already be much more sustainable. P1 said “als je toch achter je laptop zit, waarom moet je nog hier naar toe komen?”, indicating that it does not always make sense to commute to the university. In his eyes, as with remote commuting, we should question more of the normative practices.

Statistical results of the survey on the perception of academic personnel on the extent to which they should take their responsibility in deterring fellow-employees from unsustainable behavior can be interpreted as neutral ( $M = 2.76$ ,  $SD = .925$ ,  $n = 37$ ). Some of the respondents (21%) indicated that they think academic personnel have a role to play in deterring fellow-employees from unsustainable behavior, for instance by applying peer pressure on colleagues and spreading awareness about sustainable solutions. The extent to which the input for sustainable practices was valued in the perception of the academic personnel can be interpreted as neutral ( $M = 3.19$ ,  $SD = .776$ ,  $n = 37$ ). The respondents felt undervalued (13.5%) indicated the inconsistency of policies throughout the UU, the spare time they have to spend on engaging in these issues, the small amount of participatory events or venues, and the lack of encouragement as negative factors influencing their perception. The statistics on the statement that the academic personnel were limited by the university can be interpreted as that academic personnel only feel slightly limited by the UU ( $M = 2.32$ ,  $SD = .626$ ,  $n = 37$ ). 64.9% of the respondents of the UU felt limited in a way. Please refer to Appendix 12 for an overview of the absolute numbers and percentages of responses on the questions discussed in this section.

## **4.2.2 Wageningen University**

In the semi-structured interviews, the interviewees gave their opinion on the current efforts of their institution. Please refer to Appendix 7 for the SWOT-analysis of the WUR and to Appendix 9 and for an overview of the other relevant elements for the WUR.

### **4.2.2.1 Current efforts**

P1 mentioned that sustainability is a part of the university's core and therefore has received a lot of attention. There is a structural approach to sustainability. The exposure to a variety of different initiatives and practical solutions has made employees more thoughtful and apt to engage in sustainable practices, making it an inherent part of the image of the WUR. The university is therefore also seen as a knowledge partner in terms of research both nationally and internationally. P4 and P5 believe that this helps to attract like-minded employees and students who are ready to engage in sustainable research and activities. They mentioned that all input concerning sustainability is valued by the WUR. Nevertheless, P4 was critical on the fact that the focus of the WUR is too much on its sustainable environmental research and less on the practical solutions to increase sustainability within the university.

Moreover, scattered initiatives make it hard to be consistent in the implementation, enforcement and communication of sustainable practices. The interviewees feel that creating more awareness about institutional pollution can help to give rise to new practical solutions. The inability to effectively create awareness and communicate initiatives was said to be a threat that can lead to resistance, inconsistency and ineffective implementation.

Furthermore, in order to improve participation of employees in these initiatives, P4 and P5 suggested providing the necessary means to easily engage in sustainability initiatives, for instance by making sustainable practices the default choice or incorporating sustainability into

the assessment criteria for the functioning of academic personnel. This could also mitigate time constraints. P5 mentioned: “I'm just so busy at the minute trying to get things done. [...] I don't even have enough time to do that” referring to her lack of time to live more sustainably both inside and outside of the university.

Additionally, P5 noted that redesigning the pedagogy could help promote sustainable practices. Examples of this would be including sustainable subjects in the curricula, applying more *Living Lab*<sup>3</sup> approaches, and providing more online teaching. Personal benefits from the sustainability initiatives and solutions are deemed important in order to effectively persuade academic personnel to engage in sustainable practices.

Joining the public debate more often was also mentioned as an opportunity, especially for an institution that has so many interfaces with the current subjects and issues surrounding sustainability. P5 mentioned: “I think we have a huge responsibility too, to make sure that we are communicating and leading in change”, referring to the perceived role a university has and should take in today's environment.

The survey has provided a broad view on what the perceptions of a large group of academic personnel within the WUR. Please refer to Appendix 11 for an overview of the absolute numbers and percentages of the respondents. The descriptive statistics in Table 4.2.1.2 show the Mean (M), Standard deviation (SD) and the Variance of the dimensions *satisfaction*, *motivation*, and *environment* on a five-point Likert Scale. The mean of the dimension *satisfaction* can be interpreted as that the academic personnel is slightly more satisfied than the sample of the UU, although the difference is negligible. This can be interpreted as that academic personnel are critical on the WUR, due to their higher standards of sustainability. Looking at the

<sup>3</sup> An approach explained by an interviewee as being research related to the direct environment of the students. An example that was mentioned was the sustainable development research related to the campus of the university.

*motivation* dimension, this can be interpreted that the academic personnel is slightly more motivated to engage in sustainable practices as compared to the sample of the UU. The mean of the *motivation* dimension can be interpreted in a way that nearly everyone is motivated to engage in sustainable practices to some extent. However, again, the standard deviation and variance suggest some variability among the respondents. Therefore, interpretation becomes difficult. The dimension *environment* can be interpreted as that the academic personnel of the WUR is slightly more positive about the working environment than neutral. Again, there is a small, albeit negligible, difference between the samples of the UU and the WUR.

**Table 4.2.1.2:** Descriptive statistics of unreliable constructs WUR

Construct	N	Range	Mean (M)	Standard deviation (SD)	Variance
<i>Satisfaction</i>	15	1	3.30	.317	.100
<i>Motivation</i>	15	2	3.83	.468	.219
<i>Environment</i>	15	1	3.49	.276	.076

#### 4.2.2.2 Current Role

While discussing the current role of the academic personnel, P4 stated “waar ik wel altijd mijn studenten op aanspreek is dat we hen nu opleiden om die duurzaamheid natuurlijk eindelijk verder te brengen”, which means that she is aware of her influence on future generations and tries to inform them on their position in society to help sustainability flourish. One of the interviewees suggested that there is a great responsibility for academic personnel in the way they design courses and curricula.

Two of the interviewees indicated not to be involved in the creation of policy or initiatives. P4 mentioned “Ja, ik heb daar nauwelijks aan meegedaan”, explaining that she did not take part in the initiatives surrounding sustainability.

Statistical results on the perception of academic personnel regarding the extent to which they should take their responsibility in deterring fellow-employees from unsustainable behavior can be interpreted as neutral ( $M = 3.07$ ,  $SD = .961$ ,  $n = 15$ ). Some of the respondents (33.4%) indicated that they believe academic personnel can play a role in deterring fellow-employees from unsustainable behavior through peer pressure on colleagues, by spreading awareness about sustainable options or solutions, and by leading by example. The extent to which the input for sustainable practices was valued in the perception of the academic personnel can be interpreted as slightly more positive than neutral ( $M = 3.60$ ,  $SD = .737$ ,  $n = 15$ ). No specific examples of how this could be improved were suggested. The descriptive statistics on the statement that the academic personnel were limited by the university can be interpreted as that academic personnel almost all feel limited to some extent by the WUR ( $M = 2.20$ ,  $SD = .775$ ,  $n = 37$ ). Some respondents (20.1%) indicated that high workload and time constraints were factors influencing this perception. Please refer to Appendix 12 for an overview of the absolute numbers and percentages of responses on the questions discussed in this section.

#### **4.2.3 Answer to SQ3 and SQ4**

With the information presented in section 4.2, we are able to answer the third and the fourth sub-question:

***SQ3:** How does the academic personnel perceive the current efforts made by their respective universities to promote sustainable practices?*

Please refer to table 4.2.3.1 below for an overview of the perceptions of the academic personnel on the current efforts of both the UU and the WUR based on the semi-structured interviews. As shown in table 4.2.3.1, the academic personnel of the WUR perceives the WUR as very structured and centrally coordinated. The specific policies function more as guidelines, there is a considerable amount of awareness creation, multiple practical solutions (though not enough), and acknowledgement of bottom-up as well as top-down initiatives. The academic personnel of the UU perceived the UU to have an unstructured approach lacking central coordination. There is not a lot of awareness creation, hardly any practical solutions, and they feel the policies are not enforced.

*Table 4.2.3.1: Answers to SQ3 based on semi-structured interviews*

	<b>Utrecht University</b>	<b>Wageningen University</b>
<i>Approach</i>	Unstructured	Structured
<i>Awareness creation on sustainability</i>	Barely any	A lot
<i>Transparency on policies</i>	None	None
<i>Sustainable culture</i>	Unsupportive	Supportive
<i>Sustainable focus</i>	Too much research-based	Too much research-based
<i>Incentives</i>	Too few	Too few
<i>Penalties</i>	Too few	Too few
<i>Limitations</i>	Time-constraints, workload, too few central initiatives	Time-constraints, workload
<i>Creating awareness among students</i>	Hardly any awareness creation	Yes, by putting their role into context

The results presented in table 4.2.3.1 are complemented by the results of the survey. The survey has shown differences in scores for the constructs *satisfaction*, *motivation* and *environment* between the UU and the WUR are insignificantly small. Thus, these scores can be interpreted as similar, with the WUR having slightly higher scores. The overall perception of these three dimensions can therefore be interpreted as follows: within both institutions the academic personnel is critical on the sustainable practices. They are not satisfied, nor are they unsatisfied with the current efforts, but there is a lot of room for improvement. The academic personnel are slightly positive about their working environment, although there is also room for improvement there. It is noteworthy that even though there are more efforts and initiatives at the WUR, the statistical scores on perception of the academic personnel are more or less similar. A possible explanation for this is that the WUR has a higher standard when it comes to sustainable practices. Therefore, the frame of reference has also possibly shifted.

*SQ4: How does the academic personnel perceive their role in promoting sustainable practices within the university?*

The results of the survey concerning the role of the academic personnel show only small differences among their statistical scores on perception, with the WUR having slightly higher scores. The differences between the limitation scores are negligible and can be interpreted as insubstantial. The academic personnel at the WUR perceive their input to be valued a bit more than the academic personnel at the UU. Nevertheless, academic personnel of both universities are positive rather than negative about how their input is being valued. Academic personnel at the WUR are rather neutral about the role they can play in deterring coworkers from unsustainable behavior. The academic personnel of the UU appears to be a bit more skeptical of



this. The academic personnel at both universities are also aware of their influence on students. Please refer to table 4.2.3.2 for an overview of the answers to SQ4 based on the semi-structured interviews and the survey.

**Table 4.2.3.2: Answers to SQ4**

	Utrecht University	Wageningen University
<b>Social control on sustainable practices</b>	Too little	Too little
<b>Encouragement/appreciation</b>	None	Yes
<b>Limitations in current role</b>	Yes	Yes
<b>Proactivity</b>	No	Partially

### 4.3 Answer to the main research question

*RQ: How can Utrecht University and Wageningen University effectively promote sustainable practices within their universities in the perception of the academic personnel?*

Effective promotion of sustainable practices is dependent on the university context. To summarize, the WUR has a holistic view on sustainability initiatives, very structured and centrally coordinated specific policies that function more as guidelines, a considerable amount of awareness creation, multiple practical solutions, and acknowledgement of bottom-up as well as top-down initiatives. The UU has general policies with aspects of sustainability in it, there is no structural and central coordination, hardly any awareness creation, hardly any practical solutions, and hardly any enforcement of the existing policies. In order to be effective, a specific recommendation for both universities can be found in section 5.2.

According to the academic personnel, the universities should adopt a structured approach and provide a clear coordination, in order to effectively promote sustainable practices.

Effectively promoting sustainable practices does not only mean providing the means to an end, but also educating your audience. This entails providing general information about sustainable development, but also facts and figures about the current operations of the respective university. Once sustainable practices are implemented, this does not mean that the job is done. Both universities should strive for optimization of the current efforts. In order to do this, providing feedback to and asking feedback from the employees will help to create a sustainable supportive culture. Additionally, creating a supportive sustainable culture means assigning time and resources to the implementation/optimization of sustainable practices, which is currently not always done. Incentives and penalties were named as possible motivators in engaging in sustainable practices by the academic personnel.

## 5. Discussion

### 5.1 In Light of Existing Research

We can see that the *departmental cultures* of UU are relatively strong as opposed to the *institutional culture* (Austin, 1996). This might be caused by the fact that sustainability is mainly integrated in research within faculties and departments. As there is no central approach to sustainability and policies are ambiguous, the different departments and faculties will interpret the policies in a way that is beneficial to them. The university has mentioned that it is looking for critical reflections, where anything can be discussed (de Vries, 2020). This mostly concerns research and is not focused on the existing structures and approaches to sustainability of the UU. In absence of a clear structure and approach, it becomes almost impossible to effectively incorporate sustainable development through both top-down and bottom-up approaches (Lozano, 2006).

Since the study of Van Wickeren (2014), a holistic view has not been adopted by the UU. The challenges surrounding sustainability are mostly approached through the lens of the department or faculty, creating a lot of ambiguity. Additionally, sustainability policies are still broadly defined, allowing different interpretations among the academic personnel (Jones et al., 2007; Van Wickeren, 2014). The problems that were indicated by the academic personnel of the UU are much in line with Miller's (2015) suggestions on problems that arise during a change-process.

The perceptions of the academic personnel were mostly neutral, except for the *motivation* and the *limitation* dimension. Possibly, the UU is blamed by the academic personnel to justify their current operations, much like Weick (2005) has pointed out. He suggests that when individuals are not able to continue with their interrupted activity (in this case unsustainable

practices), they will either engage in a discussion or a substitute action. In case there is no framework and it is unclear whom to address within the university, the academic personnel continue with a substitute action, which are the core activities belonging to the profession (teaching and doing research). The disruption of what is perceived to be the norm, contests the expectations, efficacy of established patterns of meaning and associated behavior of the academic personnel (Coopey et al., 1997). The academic personnel will attempt “to make sense of the ambiguous stimuli in ways that respond to their own identity needs” (Coopey et al., 1997, p. 312). However, if sustainability practices are unknown to these individuals, their sensemaking will not be as the universities would have hoped for. This can be due to the absence of a structural approach and lack of awareness. As Vargas, Mac-Lean and Hüge (2019) suggest, the modification of existing structures (sustainable practices) could cause more challenges for the academic personnel and policy makers, available resources, values and ideas of the university and strategic choices.

When looking at the WUR, the *institutional culture* is very much oriented towards sustainability (Austin, 1990, 1992; Peterson et al., 1989 as cited in Austin, 1996, p. 59). Environmentalism is at the core of the university, the organization has assigned specific structures to promote sustainable practices, and employees and students are in favor of sustainability. This suggests that the WUR is already effectively creating a sustainable *institutional culture* (Austin, 1996).

However, as Mac-Lean and Hüge (2019) pointed out, the modification of the structure of the WUR has also presented new challenges. The vast amount of awareness and facilitation of events may have stimulated the sharing of interpretations among academic personnel, making them form new perceptions and imperatives about the WUR (Schneider et al., 1996). This could

be a reason for the similarities in the levels of perceptions among the two universities. Since the meaning of sustainability is reshaped among coworkers, the academic personnel create new social realities (Hammond, 2020), which possibly shift their frame of reference.

At the WUR, the current initiatives have possibly made the academic personnel more thoughtful and critical. As Cabral, Viau and Bédard (1997) suggest with regard to students, this can be a result of *situated learning*. By framing sustainability within the context of the university through new research and practical initiatives, the academic personnel become more aware of the current state of affairs within their university and of how their seemingly minor actions can significantly improve sustainable development in this context (Perron, 2006). *Academic liberty* (De Vries, 2019) could therefore be an area where lecturers can implement sustainability topics as well as the underlying policies concerning the curricula (UNESCO, 2006). This has already significantly improved the sustainable development at the WUR. Moreover, the suggestions made by Zhu (2014) about participation of students, might also be applicable to the academic personnel. As mentioned before, as learners of sustainability, academic personnel that are actively engaged in sustainability initiatives or research can help them to achieve learner autonomy, maximized learning opportunities, and learner's success (Zhu, 2014). Examples of this are the suggestions for improvement and the critical reflections on the current efforts of the WUR, but also the emergence of bottom-up initiatives that eventually become policy.

Moreover, the academic personnel of the WUR suggest a lack of awareness around the ecological footprint of the university's operations. These perceptions are in line with the suggestions by Sewell (1999), that existing structures and meanings should be contested.

## 5.2 Recommendations

### 5.2.1 Utrecht University

The UU has set the very ambitious goal to be climate neutral by 2030. 2030 may seem far away but changing a university's culture can be a time-consuming and difficult process. With sustainable development mostly receiving attention in research rather than in practical solutions, it would be recommended to start creating more awareness among academic personnel by communicating more effectively. This should be done in a structural and central approach, comparable to that of the WUR. This requires more events, venues, or gatherings where people can engage in sustainable activities or initiatives, but also more policies and a coordinating body for sustainable matters within the UU.

Moreover, by introducing additional incentives for practical sustainable solutions, the motivation of academic personnel can be increased. As the academic personnel indicated that they are limited by time constraints and high work pressure, it is recommended to incorporate sustainability into the standard assessment criteria. This would ensure that sustainability is adequately prioritized. By reserving time in the core operations of academic personnel, they can actively engage in sustainable practices without sacrificing their spare time. Moreover, this can help to make the academic personnel feel acknowledged, which the academic personnel indicated as being important in this process.

Furthermore, it is recommended to redesign the current pedagogy to be more sustainability oriented. As suggested in previous studies (Hammond, 2020; Sipos, Battisti, & Grimm, 2007) this can help to induce deeper sustainable change. By incorporating *situated learning* into the pedagogy, the sustainable subjects can be studied in a relevant context (Cabral, Viau & Bédard, 1997), much like the *Living Labs* suggested by P6. This can also help to attract

like-minded students and employees to the UU, as has happened at the WUR. By making sustainability an inherent part of the pedagogy, the academic personnel is also exposed to knowledge within their field of work that is related to sustainability making them more aware and stimulating learner autonomy (Zhu, 2014).

Additionally, an important aspect for both the UU and the academic personnel in this process is feedback. The UU should create a feedback structure that allows the policy makers and academic personnel to receive valuable feedback on the progress. This will create a bottom-up communication flow that allows the academic personnel to make a more meaningful contribution to sustainable development within the UU. This includes both feedback to superiors and to co-workers. Additionally, this would ensure that the academic personnel feel heard and valued. By focusing on changing the *climate*, the *culture* of the UU can effectively be changed to one that has embraced sustainable development as an inherent part of it (Schneider et al.,1996). It is overcoming the internal cultural differences (Zhu, 2014) that will help the UU to communicate effectively and efficiently to its academic personnel.

### **5.2.2 Wageningen University**

The ostensible success of the WUR suggests that they already succeed in creating a sustainable culture. The WUR has shown that by making sustainability (specifically environmentalism) an inherent part of the university's strategy, it attracts like-minded individuals. Despite these notable merits, some communicational improvements are possible within the WUR. As suggested by Vargas, Mac-Lean and Huge (2019), changing structures can lead to new challenges. Therefore, it is important to continue to optimize the structure and approach to sustainable development.

Similar to the UU, the focus of sustainability is research-based, leaving a lot of room for improvement regarding practical initiatives. Furthermore, it would be suggested to create more transparency concerning the enforcement of policies and how different faculties relate to each other in terms of sustainable practices. An important factor here would be creating more awareness on the ecological footprint of the WUR. By providing a top-down and bottom-up communication flow, the awareness of the academic personnel will increase as well as their knowledge on sustainable practices. Concurrently, the WUR should facilitate a feedback structure for its employees and focus on process optimization in achieving a holistically sustainable university.

It is also recommended to revise the current pedagogies in order to guarantee a transdisciplinary understanding of sustainability (UNESCO, 2006, as cited in Sipos, Battisti & Grimm, 2007, p. 71). Improving learning through *situated learning* not only helps students to study effectively (Cabral et al., 1997), but also academic personnel to provide better sustainable education and become more aware of the sustainable possibilities that are out there for them. In this manner, the WUR can prevent or minimize the problems during the process of change (Miller, 2015). Concurrently, this will allow the academic personnel to communicate sustainable subjects more effectively to their students.

For both the UU and the WUR, sustainability should be incorporated into their assessment criteria of academic personnel. Again, by reserving time in the core operations of academic personnel, they can actively engage in sustainable practices without sacrificing their spare time. Additionally, the university should provide all the handles the academic personnel need in this process, for instance by making the sustainable option the default option.



In line with the suggestions made by the academic personnel, creating more incentives and penalties may promote sustainable practices in an effective way. These include both measures from co-workers to one another and stimulating the practices through monetary and social acknowledgement incentives. As with the UU, the WUR should try to overcome the internal cultural differences (Zhu, 2014) in order to communicate effectively and efficiently to its academic personnel. Facilitating, but mostly communicating the means to sustainable development will help to accelerate this process among the academic personnel of the WUR.

## **6. Conclusion**

### **6.1 Summary**

The aim of study was to analyze the perceptions of the academic personnel on the effectiveness of the promotional efforts of sustainable practices at the UU and the WUR. In this section a summary of the results is presented. In order to contextualize the results, a summary of the perceptions of the academic personnel is combined with a short overview of the sustainable practices of the WUR and UU.

The WUR has a holistic view on sustainability initiatives, which is structured and centrally coordinated with specific policies (which function more as guidelines). The WUR actively create awareness regarding sustainability among academic personnel. Moreover, the WUR has a range of practical solutions, and acknowledges bottom-up as well as top-down initiatives. However, time constraints and a lack of transparency on policy enforcement were labeled as problematic by the academic personnel in their efforts to engage in sustainable practices. Incentives and penalties were mentioned as possible effective efforts to promote the sustainable practices. Moreover, the lack of information concerning the ecological footprint of the WUR has created unclarity among the academic personnel. This suggests inefficient communication from the WUR.

The recommendation that followed from the results focuses on creating a feedback structure and providing transparency on the university's ecological footprint, but also on how the activities of current departments relate to others to create an overall picture. Moreover, by making sustainability part of the assessment criteria and core operations of the academic personnel, sustainable development at the WUR could be accelerated.

The UU has general policies with aspects of sustainability in it. This illustrates that sustainability is not a key focus point of the UU. There is no structural and central coordination, hardly any awareness creation, hardly any practical solutions, and hardly any enforcement on the policies. Again, incentives and penalties were indicated as possible motivators to engage in sustainable practices. A significant difference between the universities is that the culture of the WUR is supportive of sustainable change as opposed to that of the UU.

It is recommended that the UU creates a structural and central approach to sustainability at the UU. Such a central approach should be combined with efforts to create more awareness among the academic personnel. For instance, communicating more frequently on sustainable concerns or internal projects can help to motivate (Cabral et al. 1997) and inspire academic personnel. Furthermore, redesigning the current pedagogy can help make sustainable development an inherent part of the UU strategy. By explicitly communicating sustainable aspects in the curricula, academic personnel will have to become more aware of sustainable topics in their field of expertise in order to effectively reach the course goals.

Despite the differences in promotion of sustainable practices between the UU and WUR, the scores of the perceptions of the academic personnel are fairly similar over the two universities. A possible explanation for this can be that the WUR has a higher standard when it comes to sustainable practices. Therefore, the frame of reference of the academic personnel might have shifted, possibly making the academic personnel more critical on the current operations.

Despite the fact that both universities are in different stages of creating a sustainable culture, they can improve their practices by focusing on the same points according to the academic personnel of the WUR and UU. Therefore, it is important that both universities strive

to create a holistic sustainable university taking these considerations into account. In short, the academic personnel considered the following factors valuable in achieving effective sustainable practices at the UU and the WUR:

- Clear coordination.
- Awareness creation.
  - Educate the audience on sustainable development.
  - Ecological footprint of the university.
- Strive for optimization: focusing also on proactive sustainable practices instead of only reactive.
- Create a supportive culture.
  - Allocate time and resources for engagement in sustainable practices.
  - Introduce incentives and penalties that are worthwhile.
- More practical solutions regarding sustainable development.

## **6.2 Implications**

This study contributed to the existing body of scholarly knowledge by synthesizing the relevant literature and assessing the applicability and relevance of the theory when these are put into practice. Furthermore, the findings and suggestions of this research can be used in the creation of sustainable policy and practices at the two universities and add to the existing knowledge of sustainable cultures within these institutions. The results have given a clear view on how academic personnel are engaged in sustainable practices at the UU and the WUR, but also how these practices are perceived by the academic personnel. Based on this, both

universities can now make better informed choices on the creation and implementation of policies concerning sustainability.

### **6.3 Limitations**

The generalizability of these results is subject to certain limitations. For instance, the Corona crisis that evolved throughout the course of this study has caused some limitations. It has made people less keen on filling out surveys due to the increased workload and pressure during this time. Therefore, the number of respondents within the WUR was relatively low as compared to the UU. This could have been the result of the time-consuming transition from offline to online education. The restrictions on social contact also limited the researcher's ability to physically collect more respondents at the UU and WUR. The Corona crisis could also have influenced the perception of urgency of sustainability of the academic personnel, since they had more urgent matters of concern, reducing the number of respondents of the survey.

This has had a significant impact on the interpretability of the results, which are not generalizable to a larger population. Therefore, this study was limited to descriptive statistics when comparing the two samples. The interpretations are thus always relative to the sample. Moreover, it can be noted that the samples are rather homogeneous when it comes to the distribution among the different faculties/departments. This has also influenced the results. Specifically, for the UU, the large number of respondents from the Geo faculty has resulted in a biased level of perception of the results.

Even though the researcher has done everything he can to ensure objective data and information, his interpretation of the semi-structured interviews could have been biased and subjective.

Furthermore, Identical universities do not exist, therefore comparing two universities should be done with great caution. The UU and the WUR are not completely comparable since the WUR also has a research entity, not focused on giving lectures. In addition, due to time constraints, the extensiveness of this study was limited.

#### **6.4 Suggestions for further research**

Similar, albeit more extensive studies need to be carried out in order to further validate the findings of this research. Future research could assess the perceptions of the academic personnel after the implementation of the recommended measures. It would also be interesting to do the same research at different universities to see whether these findings also apply to a broader population. Moreover, conducting more research on the relationship between the academic personnel and the students in a sustainable context would be interesting. With motivation being an important aspect of engaging academic personnel in sustainable practices, it might be interesting to see whether *gamification* (Negruşa, Toader, Sofică, Tutunea, & Rus, 2015) of sustainable results would be effective. Nevertheless, this study has provided both universities with valuable insights into the perceptions and attitudes of their academic personnel.

## References

- Allport, G. W. (1933). 1. Attitudes. *terminology*, 219.
- Cabral, A., Viau, R., & Bédard, D. (1997). Situated learning and motivation strategies to improve cognitive learning in CE. *Age*, 2, 1.
- Cobb, P., & Bowers, J. (1999). Cognitive and Situated Learning Perspectives in Theory and Practice. *Educational Researcher*, 28(2), 4–15.  
<https://doi.org/10.3102/0013189X028002004>
- Coopey, J., Keegan, O., & Emler, N. (1997). Managers' Innovations as 'Sense-making'. *British Journal of Management*, 8(4), 301-315.
- Dörnyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics*. Oxford: Oxford University Press.
- Green Office Utrecht (n.d.). Green Office Utrecht University: About. Retrieved on 5 March, 2020 from <https://www.uu.nl/en/organisation/green-office-utrecht-university/about>
- Green Office Utrecht [greenoffice@uu.nl]. (6 March 2020). *Is work at a university compatible with climate activism?* [UU INTRANET] Utrecht University.
- Green Office Wageningen (n.d.). Green Office Wageningen. Retrieved on 17 March, 2020 from <https://www.wur.nl/nl/show/Green-Office-Wageningen.htm#>
- Hammond, M. (2020). Sustainability as a cultural transformation: the role of deliberative democracy. *Environmental Politics*, 29(1), 173-192.
- Van Helmond, T [a.w.vanhelmond@uu.nl]. (9, March 2020). *From now on, we separate plastic, metal and drinks cartons in USP and ICU* [UU INTRANET]. Utrecht University.
- Jones, P., Clarke-Hill, C., Comfort, D., & Hillier, D. (2008). Marketing and sustainability. *Marketing Intelligence & Planning*.

- Leal Filho, W., Wu, Y. C. J., Brandli, L. L., Avila, L. V., Azeiteiro, U. M., Caeiro, S., & Madruga, L. R. D. R. G. (2017). Identifying and overcoming obstacles to the implementation of sustainable development at universities. *Journal of Integrative Environmental Sciences*, *14*(1), 93-108.
- Lo, C. W. H., Pang, R. X., Egri, C. P., & Li, P. H. Y. (2017). University social responsibility: conceptualization and an assessment framework. In *University social responsibility and quality of life* (pp. 37-59). Springer, Singapore.
- Lozano, R. (2006). Incorporation and institutionalization of SD into universities: breaking through barriers to change. *Journal of cleaner production*, *14*(9-11), 787-796.
- Lucas Jr, H. C., & Goh, J. M. (2009). Disruptive technology: How Kodak missed the digital photography revolution. *The Journal of Strategic Information Systems*, *18*(1), 46-55.
- Lukman, R., & Glavič, P. (2007). What are the key elements of a sustainable university? *Clean Technologies and Environmental Policy*, *9*(2), 103-114.
- Maxwell, J. A. (2013). Applied social research methods series: Vol. 41. *Qualitative research design: An interactive approach*, 3.
- Miller, K. (2015). *Organizational Communication: Approaches and Processes*. Stamford: Cengage Learning.
- Mintzberg, H. (1989). *On organizations: Deriving configurations: Combining the basic attributes of organizations*. New York: Collier Macmillan Canada, Inc.
- Negrușa, A. L., Toader, V., Sofică, A., Tutunea, M. F., & Rus, R. V. (2015). Exploring gamification techniques and applications for sustainable tourism. *Sustainability*, *7*(8), 11160-11189.



- Qiong, O. U. (2017). A brief introduction to perception. *Studies in Literature and Language*, 15(4), 18-28.
- Rashid, Z. A., Sambasivan, M., & Rahman, A. A. (2004). The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. *Leadership & organization development Journal*.
- Schneider, B., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational dynamics*, 24(4), 7-19.
- Sipos, Y., Battisti, B., & Grimm, K. (2008). Achieving transformative sustainability learning: engaging head, hands and heart. *International Journal of Sustainability in Higher Education*.
- Sustainable Development Agenda (n.d.). Retrieved 28 January, 2020, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>
- Utrecht University (n.d.a). Annual Sustainability Report: Sustainability at Utrecht University. Retrieved from <https://www.uu.nl/en/organisation/annual-sustainability-report/sustainability-at-utrecht-university>
- Utrecht University (n.d.b). Code of Conduct. Etiquette at the Utrecht University [PDF file]. Retrieved 28 January, 2020, from <https://www.uu.nl/en/organisation/profile/codes-of-conduct>
- Utrecht University (n.d.c). Research: Strategic themes. Retrieved on 1 March, 2020, from <https://www.uu.nl/en/research/profile/strategic-themes>
- Vargas, L., Mac-Lean, C., & Huges, J. (2019). The maturation process of incorporating sustainability in universities. *International Journal of Sustainability in Higher Education*.

- Velazquez, L., Munguia, N., Platt, A., & Taddei, J. (2006). Sustainable university: what can be the matter? *Journal of Cleaner Production*, 14(9-11), 810-819.
- De Vries, B. (2019). Academische vrijheid: Ruimte voor verkenning, dialoog, debat en confrontatie. Retrieved on 1 March, 2020 from <https://www.uu.nl/nieuws/statement-academische-vrijheid-leergang-onderwijsdirecteuren>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization science*, 16(4), 409-421.
- Wageningen University & Research (n.d.). Sustainability: WUR is partner of the Wageningen climate plan, retrieved on 1 March, 2020 from <https://www.wur.nl/en/About-Wageningen/Sustainability.htm>
- Wageningen University & Research (30 June, 2014). Wageningen University & Research Integrity Code [PDF file]. Retrieved 28 January, 2020 from [https://www.wur.nl/upload\\_mm/0/a/3/88afd23f-6fa6-4b9f-9ec8-3c9b7eca27f1\\_2019\\_%20Integriteitscode\\_WUR\\_1.0\\_UK.PDF](https://www.wur.nl/upload_mm/0/a/3/88afd23f-6fa6-4b9f-9ec8-3c9b7eca27f1_2019_%20Integriteitscode_WUR_1.0_UK.PDF)
- Wageningen University & Research (15 December 2017). Wageningen - the world's greenest university. Retrieved on 1 March, 2020 from <https://www.wur.nl/en/newsarticle/Wageningen-the-worlds-greenest-university.htm>
- Wageningen University & Research (January, 2019a). Strategic plan 2019-2020 [PDF file]. Retrieved 17 March, 2020, from [https://www.wur.nl/upload\\_mm/e/a/f/93b9ae00-01bb-459b-8cbb-0fb1f1ccd7d3\\_8412103815\\_CC\\_SP\\_compleet\\_UK\\_LR.pdf](https://www.wur.nl/upload_mm/e/a/f/93b9ae00-01bb-459b-8cbb-0fb1f1ccd7d3_8412103815_CC_SP_compleet_UK_LR.pdf)
- Wageningen University & Research (24 June, 2019b). Annual Environmental Report 2018 [PDF file]. Retrieved 26 January, 2020, from [https://www.wur.nl/upload\\_mm/9/a/b/9ed71156-593d-4910-87dc-b62c691ab927\\_WUR\\_Annual\\_Environmental\\_Report\\_2018.pdf](https://www.wur.nl/upload_mm/9/a/b/9ed71156-593d-4910-87dc-b62c691ab927_WUR_Annual_Environmental_Report_2018.pdf)

van Wickeren, M. A. (2015). *Wat is de rol van de Universiteit Utrecht bij de duurzame ontwikkeling van de samenleving?* (Master's thesis).

Wright, T. (2010). University presidents' conceptualizations of sustainability in higher education. *International Journal of Sustainability in higher education*, 11(1), 61-73.

## Appendices

### **Appendix 1: Questions used in the semi-structured interviews**

#### **Interview plan - Academic Personnel**

##### **Procedure:**

Before the interview will be conducted, the participants will be instructed on what participating in this research entails. The participants will be presented with a small information letter and consent form. After this form has been filled out and signed by both the participant and the interviewer, the interview will take place. All the interviews will be recorded for future reference. Naturally, the information conducted in this research will be handled confidentially as described in the information letter and consent form.

##### **Interview topics:**

- Perception of sustainability within their institution.
  - Definition → only important and useful within a certain context. How do they define it within the walls of the institution?
- Participatory decision-making
- Simulators/demotivators
- Signs/cues that stimulate sustainable practices
- Current sustainable practices/projects
- Incentives/rewards/penalties (un)sustainable behavior

##### **Semi-structured interview questions:**

1. How would you describe sustainability within the UU/WUR?
2. What is your opinion on sustainability in general?
3. To what extent are you involved in any joint projects/efforts to promote sustainability?
4. To what extent does the UU/WUR stimulate sustainable practices among employees?
5. Are there any sustainability policies academic personnel has to adhere to?
  - If so, to what extent are these policies enforced?
  - Are these policies institution -wide or department-specific?
6. Who is involved in the process of making sustainability policies?
7. To what extent do you feel academic personnel is included in participatory decision-making when it comes to implementing sustainability?
8. Are you rewarded/penalized for (un)sustainable behavior?
9. Is academic personnel stimulated/are there incentives to engage in sustainable practices? If so, by whom and how?
10. What would you consider to be an effective incentive?
11. Are there any key persons in promoting sustainability within the university?

12. What would you say are stimulators/demotivators in striving for sustainability within the UU/WUR?
13. How would you describe your role in achieving a holistic sustainable university?
14. How would you describe your role in achieving a sustainable society?
15. How would you describe the role of the university in achieving a sustainable society?
16. How do you feel you can contribute to a holistic sustainable university?
17. Are there any policies that you know of that stimulate sustainable practices?
18. How do the UU and the WUR compare/differ in terms of promoting sustainable practices?
19. Is there anything else you would like to share concerning this subject?

Due to the semi-structured build-up of the interview, the sequence of questions is not fixed. If needed, the questions will be rephrased in order to fit the needs of that particular interview/context. In order to elaborate on the answers given by the participants, probe questions will be used (RECOUP, 2008). These can be found in the table below:

**Table:** Probe questions (RECOUP, 2008)

<b>Detail-oriented Probes</b>	‘When did that happen?’ ‘Who else was involved?’ ‘Where were you during this encounter?’
<b>Elaboration Probes</b>	‘Could you tell me more about that?’ ‘Why exactly did you feel that way?’ ‘What exactly made you feel that way?’
<b>Clarification Probes</b>	‘You said the conversation was “all over the place”. What do you mean by “all over the place”?’
<b>Silent Probe</b>	Remaining silent and waiting for the participant to continue, perhaps with a simple nod.
<b>Uh-huh Probe</b>	Encouraging a participant to continue by making affirmative but neutral comments, like ‘Uh-huh.’ or ‘Yes, I see.’

<b>Echo Probe</b>	Repetition/summary of the last things the participant said and asking them to continue. This is done to uncover more information about the process/event. 'I see. So, you did .... Then what did you do next?'
-------------------	--

After finishing the interview, the interviews will be transcribed and coded in order to present the information in the context of this research. Consequently, the survey will be shaped according to the findings from the semi-structured interviews.

## **Appendix 2: Consent form example (English)**

**Organizational Interview  
Information letter:**

*Date:* / /

Dear participant,

You have indicated your willingness to participate in an interview for a scientific study conducted by Leander van der Veer, MA student Intercultural Communication at the Utrecht University. This document contains all the information you will need in order to decide whether you want to participate or not. The researcher will be asking questions about sustainable practices at this/other university location(s). This interview will take approximately 20 to 30 minutes.

In order to handle the acquired information rightfully;

- I will indicate below whether I would like to be anonymized:  
    *Yes, I want to be anonymized*                       *No, I do not need to be anonymized*
- The results of this research will be made available to the participating universities and to the public via the thesis database.
- I have the right to withdraw from the interview at any time, without the obligation to give reasons why.

Hereby, I confirm that:

- I am well informed about the study after reading the accompanying information letter;
- I have had the opportunity to ask questions prior to the interview and my questions were answered to my satisfaction;
- I have had the opportunity to think carefully about participating in this study;
- I participate voluntarily.

I give permission:

- that if applicable, audio recordings can be made for scientific purposes;

I understand that:

- The data/information I have provided will not be given or sold to third parties and/or be used for anything else than scientific purposes.

**Name participant:**

**Date of birth:**    /    /

**Signature:**

**Date:**    /    /

**Place:**

**Name researcher:** Leander van der Veer

**Signature:**

### **Appendix 3: Questions used in the survey**

**Q1:** I am currently working at:

- Utrecht University
- Wageningen University

- Both of the above institutions

**Q2:** What is your age?

**Q3:** Please select your gender:

- Male
- Female
- Other

**Q4:** I have worked at this university for:

- Less than a year
- 1-2 years
- 2-5 years
- More than 5 years

**Q5:** I am currently working at the department/faculty of:

**Q6:** According to the UN, sustainable development is "a process to meet the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet our own needs" (UN Sustainable Development Goals, n.d.). Taking this definition: "I can say I care about sustainable development"

**Q7:** "I feel that the UU/WUR effectively stimulates sustainable practices among academic personnel" (Likert Scale)

**Q8:** "Wherever I can, I will try to incorporate sustainability/sustainable subjects in my lectures/assignments" (Likert Scale)

**Q9:** "I feel that there are enough incentives for academic personnel to be more sustainable at work" (Likert Scale)

**Q10:** "The UU should implement measures to deter employees from unsustainable behaviour" (Likert Scale)

**Q11:** What kind of measures by the UU/WUR do you feel could work to deter employees from unsustainable behaviour? (Open question)

**Q12:** "Measures should be taken by coworkers towards fellow-employees deterring them from unsustainable behaviour" (Likert Scale)

**Q13:** What kind of measures by coworkers do you feel could work to deter employees from unsustainable behaviour? (Open question)

**Q14:** "I feel the UU/WUR is doing everything it can to promote sustainability among its academic personnel" (Likert Scale)

**Q15:** "I feel academic personnel should serve as role models for students when it comes to sustainable behaviour" (Likert Scale)

**Q16:** "I carefully think about the sustainable impact of my statements/questions during my lectures or in assignments" (Likert Scale)

**Q17:** "It is my duty to inform students about the issues around sustainability within my field of expertise" (Likert Scale)

**Q18:** "I feel it is the responsibility of the UU/WUR to promote sustainability" (Likert Scale)



- Q19:** "I feel my input is valued in the creation of sustainable policies at the UU/WUR" (Likert Scale)
- Q20:** If not, what could be improved? (Open question)
- Q21:** "I feel my input is valued when it comes to discussing the sustainable policies at the UU/WUR" (Likert Scale)
- Q22:** "I believe that creating a holistically sustainable university is possible" (Likert Scale)
- Q23:** "I am sufficiently stimulated by the university to engage in sustainable practices" (Likert Scale)
- Q24:** "I correct my fellow-employees on their unsustainable behaviour when I get the chance" (Likert Scale)
- Q25:** "I feel that the topic 'sustainability' should be part of every curriculum on the UU/WUR" (Likert Scale)
- Q26:** "I make more of an effort to be sustainable at work than in my personal life" (Likert Scale)
- Q27:** "For any university-related questions on sustainability, I know who to address within the organisation" (Likert Scale)
- Q28:** "I don't have time to incorporate sustainability into my daily work routines" (Likert Scale)
- Q29:** If you don't have enough time, how could this be improved? (Open question)
- Q30:** "I know to what extent I am allowed to include sustainability subjects in the curriculum I teach" (Likert Scale)
- Q31:** "Good sustainable behaviour should be rewarded within the university" (Likert Scale)
- Q32:** How should it be rewarded? (Open question)
- Q33:** "Academic personnel can play an important role in realising sustainable development in society" (Likert Scale)
- Q34:** "I feel the current strategy of the UU/WUR is very effective in realising a sustainable culture" (Likert Scale)
- Q35:** "I feel the UU/WUR is limiting me in my ability to work sustainably" (Likert Scale)
- Q36:** If so, please elaborate on how the UU/WUR is limiting you: (Open question)
- Q37:** "I openly talk about sustainability issues at the UU/WUR with my co-workers" (Likert Scale)
- Q38:** "I have no idea about how my coworkers think about sustainable development here at the UU/WUR" (Likert Scale)
- Q39:** "I want to contribute to a more sustainable university, but I don't know how" (Likert Scale)

#### **Appendix 4: Transcripts semi-structured interviews UU**

##### **Transcript Franck Meijboom**

**Date:** 17 February 2020

**Leander:** Nou top, hartstikke fijn. Zoals ik al aangaf gaat het over sustainability. En nou zijn er heel veel soorten, eh, definities van sustainability en ik vroeg me eigenlijk af als ik aan jou zou vragen:

‘Sustainability, wat houdt dat in?’ Wat zou dan jouw antwoord zijn?. Is een hele brede vraag meteen...

**Franck:** Ja, dan vind ik misschien het Zuid-Afrikaans dat het voor ‘houdbaar’ moet staan toch wel de mooiste.

**Leander:** Oh oké, ja.

**Franck:** Dus dat ehm... Dan komen er nog genoeg discussies daarachter vandaan, maar misschien is dat... eh... dat je een methode hebt waarop je... Manieren van leven en samenleven waarvan je zegt dat is eh future-proof. Eh, dat zit natuurlijk in die zin ook wel weer... [inaudible] dicht tegen zeg maar wat brunland geeft aan: de niet zo future-generations, maar goed. Die kant op.

**Leander:** Ja, oké. En als je zou kijken naar de Universiteit Utrecht en ook voor de Wageningen Universiteit, dat is voor jou dan ook van belang, hoe zou u zeggen dat sustainability daar gedefinieerd wordt of gehanteerd wordt. Ik weet niet, een beetje in die eh...

**Franck:** ehm...

**Leander:** Of überhaupt helemaal niet, dat kan natuurlijk ook.

**Franck:** Ik moet heel eerlijk zeggen als ik.. Even gewoon een medewerker he? Ik heb dan niet het idee dat een van beide universiteiten daar een hele strakke definitie aanhoudt.

**Leander:** Dus ze zijn niet...

**Franck:** Misschien hebben ze die wel hoor als ik braaf alle strategische dingen doorlees dat daar ongetwijfeld iets... Maar ik heb niet het, onmiddellijk het idee van dit... Dit is meer van we willen duurzaam, dan wel duurzamer zijn.

**Leander:** En merk je dat in bepaalde dingen? Dat merk je niet perse...

**Franck:** Naja, maar dan kom je in praktische dingen. Dat je zegt van... eh... bij beiden, dat heb ik dan hier in Utrecht. Ik zit wel in Wageningen, maar formeel ben ik aangesteld in Utrecht, dus als medewerker zit ik hier.

**Leander:** Ja.

**Franck:** Het hele punt van minder vliegen, het actief promoten om met de trein te gaan, het idee van de lunches zijn standaard vegetarisch. Dus ja, he, dat. Als je je af zou vragen: is dat nou duurzaamheid? Maar goed, dan kan je zeggen het zijn in ieder geval onderdelen van... die uiting geven aan... die naar voren komen.

**Leander:** ja, ja. Ehm, zijn er zeg maar dan ook projecten waar jij zelf aan werkt die wel te maken hebben met sustainability? Of, die, ja, een bepaald onderzoek of een beetje die... ja, hoe zeg je dat? Eigenlijk een beetje onderzoeken, die... Dan moet ik even de juiste woorden hiervoor vinden... Die eigenlijk centreert zijn rondom sustainability of is dat eigenlijk alleen maar, of helemaal niet?

**Franck:** Nee dat wel. Kijk, ik bedoel het merendeel van het onderzoek dat ik met mijn groep doe gaat over hoe wij met dieren omgaan...

**Leander:** ja, ja.

**Franck:** Nou, dat heeft natuurlijk in die zin ook alles te maken met. Nou, sowieso kan je zeggen van ‘daar kan je over duurzaamheid praten’ he? Dus van, kun... wat is nou een manier van samenleven tussen mens en dier waarvan je zegt dat is voor beide partijen ehm ook nog 30, 40, 50 jaar eh vol te houden.

**Leander:** ja.

**Franck:** Maar daar zit je natuurlijk ook onmiddellijk met al die discussies over van wat is nou de carbon footprint van niet alleen maar het eten van vlees, maar ook het hebben en houden van dieren? Discussies over: waar komt het voer van dieren vandaan? Dus in die zin zitten er allerlei raakvlakken die dus zitten

aan die duurzaamheids discussie. Maar dat is dan... zeg maar, mijn onderzoek gaat meer over de discussie van, hoe zou je vorm kunnen geven aan die mens/dier relatie en minder dan, als je bijvoorbeeld bij geowetenschappen gaat kijken, zo van met die life-cycle analysis, zeg maar het rekenen waarvan je eigenlijk kunt zeggen: wacht even is het nou voor mens en milieu en dier beter om die soja hier te gaan verbouwen of heel efficiënt in Zuid-Amerika? En het dan CO2 neutraal te verschepen. Nou, zulk soort grappen. Ik bedoel die kant doe ik niet, dus ik reken er niet aan. Het conceptuele en zeg maar die mens-dier kant doordinking, die wel.

**Leander:** Oké, dus je bent in principe wel in dat opzicht met sustainability bezig om dat duurzamer te maken?

**Franck:** Ja

**Leander:** Of leefbaarder te maken?

**Franck:** Ja, en dan, en daar zit nog, zeg maar. Zeker met, he, vandaar zetten we ook die link met Wageningen, het zit zelfs in de naam, het centre for sustainable animal stewardship. En dat is ook echt het idee om met externe stakeholders te gaan kijken. En we hebben juist het idee van, niet alleen ik hou geen dieren, maar Wageningen en Utrecht hebben wel dieren, en de aantallen niet, maar ook niet de dieren die we opeten of als gezelschap gebruiken. Dus om te kijken, wil je echt een verschil maken? Dan heb je dus ook echt die externe partijen nodig.

**Leander:** Ja, wat voor externe partijen zijn dat dan?

**Franck:** eh, dat is, dat loopt van echt uiteen van dieren bescherming tot retail, tot fokkerij-bedrijven/sector. Het hangt in die zin ook echt af van, we hebben nu een project op plaagdieren lopen. Naja, dan heb je een hele basis organisaties nodig dan de discussie over hoe komt het nou dat we vrij veel dieren al jong in hun leven in productiesystemen af moeten maken?

**Leander:** Hmhmm.

**Franck:** Ja, dan zit je met de LTO's en de slachterijen. Dus dat is echt wel uiteenlopend.

**Leander:** vrij uiteenlopend, ja. Oké, ehm, als je zou kijken naar de rol die hebt binnen de universiteit utrecht, dan wel binnen de wageningen universiteit, ehm, hoe zou je... Heb je een bepaalde rol denk je zelf in het duurzaam zijn of duurzamer maken van een universiteit of het uitdragen daarvan?

**Franck:** Oh... Ik vind het altijd, dat is wel grappig. Ik zou zeggen: ja. Maar dat heeft ook ergens gewoon te maken met een maatschappelijke betrokkenheid.

**Leander:** Ja.

**Franck:** Ehm, ik merk, en dat is altijd lastig hoor, om de universiteit als een soort van eenheid daarin te zien. Net zo goed als dat je zegt van: 'ik kom bij geesteswetenschappen vandaan'. Ik zit zelf ook nog voor een deel bij Geesteswetenschappen, en ik bedoel, geesteswetenschappen en diergeneeskunde, [inaudible] geowetenschappen is natuurlijk allemaal UU, maar het zijn natuurlijk ook allemaal hun eigen koninkrijkjes. En als je dat in Wageningen gaat bekijken, dan is dat precies hetzelfde. Of je nou aan de research, productie-kant of bij de universiteit, ik bedoel dan zie je eigen dynamiek. Dus in die zin, even terug naar jouw vraag of ik mijzelf nou voor die hele universiteit... dat ik Bob en... Naja, ik weet niet precies wie dat allemaal is. Dus ik bedoel naar buiten toe, als je vraagt van waar werk je? Nou, de Universiteit Utrecht en ik heb er wel affiniteit mee, maar bij het verduurzamen, dan denk ik... met de Universiteit Utrecht krijg ik al heel snel het idee van 'oh dat doen ze bij het bestuursgebouw'.

**Leander:** ja, ja, ja.

**Franck:** Maar aan de andere kant dus het idee van... om de die discussie beter op de kaart te krijgen, van waar willen we nou naar toe met onze samenleving met dieren? Ja, dat doe ik inderdaad niet alleen maar om... dat doe ik zeg maar met mijn eigen kleine clubje. He? Dat heeft te maken met, we hebben hier

kennis bij de Universiteit Utrecht en Wageningen over dieren en die kunnen we dus ook inzetten in die vraag van: wat betekend verduurzaming daarin? En dat is nog even helemaal los van of ik nou een bijeenkomst ga organiseren dat ik ga vertellen dat je geen vlees meer mag eten, ja, dat vind ik... Ik moet eerlijk zeggen dat vind ik bijna in die duurzaamheids discussie iets minder interessant.

**Leander:** Zoals... Dus je zegt eigenlijk die duurzaamheid, die is... Dat is wel een onderwerp binnen de universiteit, maar het is meer versnipperd eigenlijk? of...

**Franck:** Nou ja, wat je natuurlijk ziet. Als je nou... Je zou dus kunnen zeggen van wat houdt duurzaamheid nou in? [inaudible] je kan zeggen, nou, het heeft te maken met energieverbruik of hoe je... Ja, of je net als bij deze faculteit labs hebt draaien of bij geesteswetenschappen gewoon alleen maar een collegezaal hebt waar je op tijd het licht uit moet doen, ja daar zit dus een enorm verschil in. Dus ook al zeg je op UU-niveau 'we moeten zuiniger met energie omgaan, dat moeten we zoveel mogelijk groen', nou daar kan je nog van zeggen dat is natuurlijk allemaal centraal. Maar, ik roep maar wat, duurzame gebouwen, dit staat er al een tijdje en in de binnenstad weet je dat al helemaal.

**Leander:** Ja, haha.

**Franck:** Dat ziet er natuurlijk fantastisch uitl, maar dat is allemaal G- en F- labels, he?

**Leander:** Ja, dat zal wel, haha.

**Franck:** Dus wat houdt dat in? Nou, we gaan hier tot 2025 nieuwbouw plegen bij de faculteit diergeneeskunde. Ja, dan zou je zeggen, dan zou je daar dus iets moeten neerzetten wat dus aan al die eisen gaat voldoen, he? Maar dat zal voor geesteswetenschappen al weer heel anders... Ik bedoel, dat zou kunnen zijn: we gaan iets verbouwen en dan hou je daarmee rekening.

**Leander:** Ja

**Franck:** Maar, je zit nog steeds in de context van houdbaar.

**Leander:** Ja, maar...

**Franck:** Dus in die zin kan je op hoofdlijnen... en dat zie je tuurlijk ook wel gebeuren van... Een soort van benchmarks of geraamtes neerzetten van: dit vinden we belangrijk. Maar de vertaling en dan gaat het nog niet eens over de hele praktische van wat jij nou als student wel of niet zou moeten doen. Maar zelfs op dat faculteits-niveau zie je al verschillen ontstaan.

**Leander:** Maar zou je zeggen dat ondanks dat die verschillen er zijn, dat je daar wel zelf ook dingen in kan doen, of al doet? Of onbewust, kan zijn dat je...

**Franck:** Ja, nou ja. Dat reizen is natuurlijk eentje die... ik bedoel, dat ligt heel dichtbij, he?

**Leander:** ja.

**Franck:** Ja, wat ik zeg. Misschien een beetje mij punt van het wordt ook vaak heel klein vind ik. In de zin van dat je, weet niet, dingen niet meer print voor studenten [inaudible] online, ehm, gewoon beschikbaar stelt.

**Leander:** Ja.

**Franck:** Maar goed, dat ehm, dat zijn natuurlijk van die dingen dat je denkt, op een gegeven moment een soort van kip en ei. Doen we dat nou voor duurzaamheid of omdat toch iedereen het voor z'n neus heeft staan? He?

**Leander:** Ja.

**Franck:** Ik bedoel, als ik zeg maar een hoorcollege geef, dan zit ik zeg maar naar 200 laptops te kijken. Ja, dan heeft het ook niet zo gek veel zin meer. Dan zou je zelfs nog kunnen zeggen: als je toch achter je laptop zit, waarom moet je nog hier naar toe komen? Nou, ja....

**Leander:** Ja, ja.

**Franck:** En dat is van, doen we dat nou voor de duurzaamheid? Of zeg je van, ehm, vanuit didactische overwegingen weet ik dat als je langer dan 30 minuten naar mij zit te luisteren bij een hoorcollege, dat je toch al denkt [whistle], he, hoe leuk ik het ook doe. Maak er dan gewoon een kennisclip van 25 minuten van, kijk die thuis en....

**Leander:** Ja...

**Franck:** Maar ja, dus dat is duurzamer. In de zin van je hebt minder, [inaudible] Maar goed een deel van de studentenpopulatie dat niet in Utrecht, maar gaat dus wel met het openbaar vervoer, dus je hebt allemaal bewe... Maar de vraag... het zijn dus allemaal van die dingen dat je denkt waar doen we dit nou precies voor? Ehm, en dat is natuurlijk wel iets met eh... duurzaamheid is... ik wil niet zeggen een soort van add-on, maar het is natuurlijk niet iets wat in de kern van universiteit zit. In die zin van je doet goed onderwijs, je doet goed onderzoek, je doet misschien maatschappelijke bijdragen met een social impact. En dat doe je om, op een gegeven moment komt er een termijn, en hoe doe je dat, ja dat probeer je op een duurzame manier te doen.

**Leander:** Ja.

**Franck:** Net zo goed als dat je dat op een veilige manier doet... Dus je zet er als het ware een soort waarde omheen, maar op een gegeven moment, stel dat het nou echt conflicteert met het goed onderzoek doen. Hoeveel mensen gaan dan zeggen: "nou dan publiceer ik daar niet meer" he?

**Leander:** Ja, ja, ja. Dus je zou zeggen dat sustainability eigenlijk eh een soort van randzaak, of naja, ja een randzaak is? Dat het onderzoek natuurlijk gewoon voorop staat. Dat dat iets is dat gewoon zou moeten kunnen en dat sustainability daar niet voor in de weg zou moeten staan?

**Franck:** Ja, ik denk, laten we het zo zeggen. Misschien is het ook wel omdat we natuurlijk tot nu toe ofwel altijd de oplossing hebben gevonden waar dat niet hoeft. Maar als het echt spannend wordt, dan weet ik niet wat er gaat gebeuren. he?

**Leander:** Ja. Zou je... eh... Vind je ook dat bijvoorbeeld een universiteit of de docenten, ja, daar een bepaalde rol in hebben. Of naja, het eigenlijk een soort van de wereld een stukje verder helpen door middel van onderzoek en dergelijke? En dat sustainability daar ook een onderdeel van is? Of een leidende factor in zou moeten zijn? Of..eh..

**Franck:** Nou, in ieder geval. Als je even kijkt naar... eh... een stapje basaler, van waar leidt je nou in op? En dat is gewoon, deels moet dat goed zijn. Aan de andere kant academische vaardigheden. Academische vaardigheden moeten ook in een maatschappelijke context staan. Die context en hoe je dat labelt, label je het, maar daar zitten allemaal duurzaamheidsaspecten in en daar moet je als universiteit gewoon je toe verhouden. Dus in die zin zou ik zeggen van, daar zit ie misschien wel inhoudelijker in dan wat ik net zei. Het is niet alleen de randvoorwaarden, dat je zegt van "hey je ziet dat klimaat". Oké, nou dan moeten we het daar eens over gaan denken. Of we hebben groeiende wereldbevolking, nou dan moeten we daar... he? Dus de categorie, "het wordt drukker op Schiphol, moet dan nog wel gaan vliegen?" is een andere dan dat je op een gegeven moment ook, dat is wat je nu ook ziet gebeuren in het onderwijs en met onderzoek, dat het een object van studie gaat worden. Dat je zegt van we gaan energietransitie bestuderen, of je gaat migratie bestuderen, of naja... Noem maar op.

**Leander:** Ja.

**Franck:** Ook dat is natuurlijk, ehm, ja. Vind ik altijd wel een dubbele, want "JA" ik denk dat je als universiteit en ook als individuele medewerker daar verantwoordelijkheid hebt. Aan de andere kant zit het... schat ik het ook iets opportunistisch in want als je gewoon gaat kijken, wat zijn nou thema's waarin wij onderzoek doen? Dat is natuurlijk gewoon heel erg inhoud gedreven. Maar op het moment dat ik tien briljante dingen heb in mijn hoofd en twee daarvan krijg ik gefinancierd, ja dan ga ik toch die twee die

gefinancierd zijn, maar uitwerken. Dus daar zie je ook wel, op het moment dat je vanuit Europa met zo'n horizon 2020 en straks horizon future, of vanuit Nederlands perspectief met MBO programma's er gestuurd wordt op allerlei duurzaamheids vraagstukken.

**Leander:** ja.

**Franck:** he? Dan zie je dat we daar als onderzoekers ook in mee gaan. En dan kun je zeggen, heel cynisch gezegd kun je dan zeggen dat is alleen maar money-driven, he? Maar ja, ik denk uiteindelijk dat heel veel mensen daar intrinsiek wel in gemotiveerd zijn, maar het is wel een soort van push en pull van twee kanten, zal ik maar zeggen.

**Leander:** Ja, ja, ja. Dus je zou zeggen dat de universiteit wel daar een grote rol in speelt dat zij het academisch personeel zouden moeten motiveren of dat dat dan...

**Franck:** Naja, ik denk wel van... Laat ik maar zeggen, ik denk dat je als universiteit daar echt een rol hebt om je daar op te profileren. En ook... Niet alleen maar reactief, maar ook proactief, dus dat je op een gegeven moment die ontwikkelingen ziet, en dat gebeurd natuurlijk ook wel. En in die zin dus ook aan die financieringskant... Ik bedoel je kunt dan ook als de universiteit centraal. Ik bedoel natuurlijk ook in Utrecht, een van de vier zwaartepunten gaat natuurlijk ook over sustainability. Wat opzich natuurlijk... Ook daar wel he? Het is mooi. Je ziet dan natuurlijk op een gegeven moment, we gaan mensen actief laten samenwerken. Met tegelijk, en dat is geen kritiek dat je het niet hadden moeten doen, maar het gevaar dat je dus van "Oké, zij houden zich bezig met duurzaamheid" en dan liever bij diergeneeskunde participeren dan in life-sciences. Dat is gelukkig iets anders. En Geesteswetenschappen zit in institutions en binnen institutions hebben ze natuurlijk ook nog een stukje sustainability, maar vooruit. Dus dat je alsnog gaat zeggen oké "jullie zijn dus de duurzaamheidsclub" terwijl die duurzaamheid in die zin veel omvattender is.

**Leander:** Ja, ja, ja.

**Franck:** Want ook aan de institutions kant en ook aan de lifescience kant dan zeg je ook wel "daar horen we iets met duurzaamheid te doen". Dus dat maakt het dus vind ik wel ingewikkeld... Het loopt echt van "wat doe ik nou als individuele medewerker echt in mijn do's en don't's zelf? En dan zeg maar in mijn persoonlijke dingen. Dus inderdaad van, wat ik eh... als er een trein rijdt, dan ga ik in principe gewoon met de trein, die kant op. Naar de stap, wat doe ik nou als docent/onderzoeker in mijn onderzoek? Tot het hele, bijna nog hoog [inaudible] van hoe kan nou een universiteit richting... Nou zeg maar, Europa zorgen dat er meer geld komt voor... Dus en ik denk dat als individuele, en dat hangt natuurlijk af van waar je in de universiteit zit, hoe meer je zeg maar in bestuurslagen terecht komt, hoe meer je ook daarop kunt gaan sturen.

**Leander:** ja.

**Franck:** Maar ik denk voornamelijk ook aan de kant van het vooruit denken, dat dat een verantwoordelijkheid is van de universiteit. En of dat nou de Wageningen Universiteit of Utrecht, dat maakt niet...

**Leander:** Dat maakt niet zo veel uit?

**Franck:** nee...

**Leander:** Dat is ook wel gelijkwaardig in dat opzicht, of?

**Franck:** Ja, waar natuurlijk de insteek in Wageningen natuurlijk wel een andere is dan in Utrecht. Al is het alleen al omdat Utrecht, qua aanbod het onderzoek/onderwijs gewoon breder is.

**Leander:** Ja.

**Franck:** En, dan moet ik wel een beetje voorzichtig zijn, maar in Wageningen, en of dat nou komt door het aanbod, maar wat sterker technologie-gedreven is. Het is natuurlijk niet voor niets een van de 4 TUen.

**Leander:** Ja.

Franck: Dus daar zit af en toe zo'n soort neiging om te zeggen van "duurzaamheid is ook voornamelijk een technisch probleem. Dat moeten we serieus nemen, maar als we nou overstappen naar geavanceerde kringloop landbouw of als we nou overstappen naar [inaudible] engineering. Dus als we... En dat hoeft niet persé een soort techno-fix met een negatieve kant eraan te zitten van gaan alleen maar pleisters plakken.

**Leander:** Ja.

**Franck:** Maar, daar zit... De toon van de aanpak is af en toe probleemoplossender, technischer.

**Leander:** Ja. Ehm, zou je zeggen dat er. Het academisch personeel op de universiteit Utrecht en de Wageningen universiteit, zou je zeggen dat zij meer zouden kunnen participeren in dit? In het creëren van policies of het uitdragen daarvan? Zeg maar, zijn er mogelijkheden in dat opzicht of zeg je meer van dat is wel echt iets bestuurlijks wat besloten moet gaan worden?

**Franck:** ehm... Dat is een goeie vraag. Ik zou... Ook dan weer even van, wat is nou zeg maar de universiteit? Want wat ik, wat je natuurlijk ziet gebeuren, is je hebt natuurlijk individuele medewerkers die hebben bepaalde onderzoeken, die hebben bepaalde visies en die profileren zich.

**Leander:** Ja.

**Franck:** En ik denk dat moet altijd wetenschappelijk te onderbouwen zijn. Dus als ik vind dat jij ehm... deze kleren eigenlijk niet mag aan doen, want milieu. Ja, oké, dat mag ik vinden. Dan kan ik als privé-persoon met jou ook best wel die discussie aangaan, maar ik doe daar geen onderzoek naar, dus in principe vind ik niet dat als ik in de Volkskrant, NRC, Trouw, waar dan ook, dan moet ik niet met de Universiteit Utrecht ondertekenen. Dan moet ik gewoon zeggen Franck Meijboom met mijn woonplaats, he?

**Leander:** ja.

**Franck:** Maar aan de andere kant, en dat zie je ook binnen deze faculteit wel. Binnen het departement Population and Animal lifescience, daar zit het instituut voor risk-assessment. Nou, die doen onderzoek naar fijnstof-emissies bij veehouderij. Nou, daar komen best wel kritische rapporten uit, van goh, kan je je even afvragen van waar start en waar stopt duurzaamheid, maar in die zin van volksgezondheid en problematiek en in die zin ook wel een link naar dierenwelzijn is het misschien toch niet zo duurzaam? En tegelijk, collega's bij landbouw & huisdieren die zeg maar in die stallen rondlopen en veehouders adviseren, hoe kan je binnen die huidige context het zo goed mogelijk nog houden.

**Leander:** ja.

**Franck:** Ja, daar zit... althans potentieel een spanning in. Dus als ik die twee collega ga vragen hoe ziet duurzame veehouderij eruit, dan ga ik twee verschillende antwoorden krijgen. Want de een gaat waarschijnlijk binnen de huidige context zeggen "nou ja, daar moeten ze dit systeem een beetje aanpassen, dan moeten ze daar wat doen". Terwijl de ander collega zou zeggen "joh, we moeten die hele stallen gewoon uit [inaudible] gebieden weg. Zet ze ergens op de tweede maasvlakte. Op die manier.

**Leander:** Ja.

Franck: En ik, dat is natuurlijk een ingewikkelde, want als je dat allebei in de krant, de ene dag namens de Universiteit Utrecht en de andere kant. Dan hebben ze allebei iets over duurzaamheid te vertellen, maar goed. Dat is natuurlijk voor een samenleving... is dat niet handig. Aan de andere kant is dat academisch werk, dat is nou juist hoe het ontstaat. Dus in die discussie en dat mag af en toe ook in het publieke debat, ontstaat goede wetenschap. Maar dat maakt het natuurlijk wel lastig om op een gegeven moment... wat kun je daar nou meer aan doen? Ergens zou je dus voor echt het maken van stappen richting

verduurzaming, zou je kunnen zeggen van “oké, dit wordt onze communicatie policy. Wij staan hiervoor, we doen dit en al ons onderzoek gaat die kant op”.

**Leander:** die kant op, ja.

**Franck:** En daar zit... Ik bedoel het is een olietanker, dus daar zit ook echt nog wel wat bandbreedte in... Maar dat vind ik qua academische vrijheid nog best wel een dingetje, he?

**Leander:** ja.

**Franck:** Het moet onderbouwt zijn, he? Dus het gaat er niet om van... Ik weet niet of je op twitter zit, maar daar heb je ook nog wel wat academici die redelijk activistisch, en zeker ook aan het diergebruik, allerlei opvattingen hebben waarvan ik denk: hier heb je nog nooit onderzoek naar gedaan zelf. Maar dat is gewoon... Dat is een soort vermenging van privé-opvatting, waar je als goed burger van zegt “hey, daar wil ik het publieke debat mee opzoeken” en je standing als het ware hanteren. Maar goed, dus ja. Ik denk dat je daar dus misschien wel meer mee kan. Misschien toch meer die spanning van: waar ben je verantwoordelijk voor als universiteit? Dus, als we een bedrijf zouden zijn, dan kunnen we wel veel strakker zijn in ons duurzaamheidsbeleid en onze communicatie. Dus het idee dat je dat anders vertaald binnen geesteswetenschappen dan binnen geo. Ja, dat kan helemaal niet.

**Leander:** Nee.

**Franck:** Kijk, als je even... Zeg maar Unilever of Shell, dit is het. En tuurlijk maakt het uit of onze brains in China zitten of Argentinië of in Nederland. JA, maar dit zijn de kaders waarbinnen we werken. En dat is natuurlijk... Dat zal... Als je op centraal niveau denk ik die discussie voert, waarschijnlijk ook wel het idee zijn... Die hebben we ook, dat zal ook wel waarschijnlijk het idee zijn.

**Leander:** Dus je zou zeggen dat dat mogelijk is om zulke dingen te doen, maar dat dit dan binnen faculteiten of misschien zelfs nog kleiner binnen een bepaalde werkgroep...

**Franck:** Ja. Ja. Ik denk het. En wat ik zeg, als ik dit nou even schets binnen de faculteit diergeneeskunde, dat je daar al merkt, dat heb je in Wageningen natuurlijk precies hetzelfde of je mensen bij de sociologie of bij de animal science, zeker aan de r-kant. Daar zit ook echt licht tussen met wie je praat.

**Leander:** ja.

**Franck:** De een zegt “jongens [audible] super!” De ander zegt “halveren, zeker!” als het niet meer is. En een ander zegt “we hebben weer een politicus die van zijn stoel is afgevallen, want dat halveren helpt ons geen moer verder, we moeten juist...”. He?

**Leander:** Ja.

**Franck:** Dus in Wageningen vind ik die verschillen, ook zelfs op bestuurlijk niveau, misschien nog wel groter.

**Leander:** Ja, dus dat gaat meer...

**Franck:** En ja, hij is nu ook al wel een aantal jaren weg, maar of je nou aan een Aad Dijkhuizen vraagt, weet niet of je die kent, maar dat is de oud- bestuursvoorzitter van Wageningen. Waar gaat het heen met de landbouw? Die zegt: “we doen het in Nederland hoog efficiënt, heel weinig input, heel veel output dus dat is natuurlijk duurzaam, want we hebben meer”.

**Leander:** Haha ja.

**Franck:** En ja, we zijn stom om dat op een andere plek in de wereld te gaan doen die dat minder efficiënt doet.

**Leander:** Dus eigenlijk hangt het gewoon weer samen met wat mensen verstaan onder die duurzaamheid. Voor elk individu is dat dus afhankelijk.

**Franck:** Ja. En dat is het natuurlijk wel he? Van, waar praat je over? Dit is natuurlijk een discussie over een deelthema in de samenleving, dat je zegt “hoe ziet duurzame landbouw eruit?”



**Leander:** Ja.

**Franck:** Dat is natuurlijk een andere als dat je zegt van “hoe ziet een duurzame universiteit eruit?”

**Leander:** Ja

**Franck:** En dat merk je dat dat in de communicatie ook wel intern door elkaar heen loopt, van, gaat het nu over duurzaamheid van de samenleving, waar uiteraard de universiteit een onderdeel van is, he? Dus minder vlees eten of minder reizen, noem allemaal maar op. Of zeg je “Nee, we zijn nu bezig met hoe ziet een duurzame universiteit eruit?”.

**Leander:** Dat is een groot verschil.

**Franck:** Ik bedoel, je kan niet de hele harde knip zetten van die discussie stopt hier, maar het heeft wel een soort van balans, he?

**Leander:** Ja.

**Franck:** Dus die schuifknop van waar zet je hem nou op open?

**Leander:** Ja. Ik zit even naar de tijd te kijken, maar ik denk dat we hem ook zo moeten afronden. Ik vroeg me nog af: heb ik bepaalde dingen niet gevraagd? Zijn er dingen niet aan bod gekomen waarvan jij zegt dit is wel interessant? Of, ik zou hier nog naar kijken?

**Franck:** Nou, ja, we hebben in Utrecht, en daar ken ik Wageningen te slecht voor. We hebben in Utrecht ook wel een aantal initiatieven gehad een soort van huis van de toekomst. Een soort van duurzaamheids initiatieven gehad hier op de Uithof. Dat vind ik opzich wel leuke initiatieven, zonder dat ik nou helemaal helder heb wat daar precies het doel van is. Of dat nou mij als persoon duurzamer moet maken? De universiteit zegt “hey, wij nemen hier een initiatief in de samenleving en wat we aan kennis hebben verspreiden we, dus beginnen we maar eens een keer bij onze eigen medewerkers”. Of dat je zegt.

**Leander:** Ja.

**Franck:** Of dat je zegt “Nou nee, dit is echt een soort...” Naja, een soort enthousiasmering/motivering van je medewerkers om het ook in het onderzoek te krijgen.” dus aan de ene kant ga je vertellen hoe jij je huis kan verduurzamen...

**Leander:** Ja.

**Franck:** En dat is voor mij even relevant als voor mijn buurman die tot vorig jaar bij de ING werkte, he? Maar dat is natuurlijk een andere als dat... We hebben natuurlijk een research support office, die zijn of is op dit moment heel erg bezig met “waar kan ik geld krijgen? Welke polls staan open? Wat als ik geld heb binnengehaald?” he? Maar daar zou je ook van kunnen zeggen moeten die niet meedenken over hoe kan ik mijn onderzoek verduurzamen?

**Leander:** Ja.

**Franck:** Dus dat is support, maar is dat ook... Aan die kant, wat ik zeg, het lastig daarvan is dat het heel vaak, en dat moet ook wel, want je moet binnen de huidige processen ook nog steeds copen, maar wat ik zeg, met het onderwijs, gaan we dat digitaliseren voor de verduurzaming of gaan we dat digitaliseren omdat we zeggen “hey, maar dat is efficient, want dan heb ik in plaats van tien docenten, misschien maar zeven docenten nodig, handig, scheelt geld.” he? De effectiviteit lijkt net zo goed of misschien wel beter omdat jij het niet persé op woensdagochtend hoeft te zien, maar ook op donderdagavond kan doen. Ja?

**Leander:** Ja.

**Franck:** En is dan die duurzaamheid dan zeg maar het sluitstuk? Of... Dus dat... Maar goed, daar denk ik dat daar opzich nog wel meer winst te boeken is. En dat is... Dat vind ik... dat blijft lastig hoor, want dat is bijna zoals met de communicatie: moet je dat nou framen en branden als “we gaan onderwijs verduurzamen” of moet je gewoon zeggen “jongens, we hebben gewoon goed onderwijs en dat we aan een aantal criteria voldoen, maar met maatregel kijken we ook van wat is de duurzaamheidsimpact. En dat

is misschien wel een punt... Als ik nou vanuit mijzelf kijk, en ook van daaruit... Ik geloof niet dat dat een soort standaard element is. Dus daar zou je nog wel van kunnen zeggen van, niet zo zeer om te zeggen "duurzaamheid is het label waaronder we alles nu een beetje moeten gaan doen." Maar bij verdiepings stappen, dat je moet kijken van, wat is nou de impact op duurzaamheid? En dat is niet alleen van "goh, deze lamp gaat kapot, welk bolletje draaien we er nou in?" die kant op.

**Leander:** Ja.

**Franck:** Maar met zoiets als nieuwbouw zit dat er natuurlijk wel altijd in. Maar ook gewoon de discussie hier over een nieuwe bachelor. Ik geloof niet dat het thema duurzaamheid, niet zozeer inhoudelijk, he? Dat is wat mij betreft aan de docenten of de blokcoördinatoren of de master... Maar is dat nou een criterium wat je mee kan laten wegen. En in die zin misschien met onderzoek ook dat je geen geld hebt: oké. Maar op het moment dat je je onderzoeksagenda hebt, tot hoeverre speelt duurzaamheid daar een rol in? Dat het een soort standaard beoordelingscriterium wordt, maar misschien zijn daar... dan moet je het eerst gaan in bedden, maar dat je misschien visitatie-procedures gaat doen dus dat je... [inaudible]. Het gaat niet alleen maar over de hoeveelheid uitput en of je in-nature staat, wat is nou de maatschappelijke impact, wat is de relevantie, het feit dat ik nu met jou praat. Ja, dat is "zonde van mijn tijd". Had ik een belangrijk artikel dan... Maar dan kan je ook zeggen "wacht even, het is wel een onderdeel van..." he?

**Leander:** Ja.

**Franck:** En in die zin moet je daar in toekomstige visitaties naar om kijken van, wat doen jullie nou aan verduurzaming?

**Leander:** Ja, dus echt aan het inhoudelijke van eh...

**Franck:** Ja! Want ik denk dat is wel iets wat je... mijn gevoel zegt dat het... zeker op werk komt het nog zeg maar, vaak een soort incident iets is.

**Leander:** Ja.

**Franck:** En wil je daar iets, en dat merk je ook wel met onze projecten vanuit ons centrum, uiteindelijk moet op een gegeven moment ingebed zijn in een soort... in het reguliere werk. En dan begint dat wel te lopen.

**Leander:** Ja. Nou, top. Hartstikke bedankt voor je tijd.

**Franck:** Helemaal goed.

## Transcript Interview unknown - UU

**Date:** 3 March 2020

**Leander:** All right. Yeah. So there are a lot of definitions on sustainability, you could say. And I was wondering, if you think about sustainability, what kind of definition do you choose? Or is there a specific definition that the university chooses?

**Anonymous:** I guess I hadn't really thought about it... this is an interesting question.

**Leander:** It's a quite broad question as well.

**Anonymous:** Um, the funny thing is, is that before I moved to the Netherlands, the word sustainability wasn't really part of my repertoire. Here, it's everywhere. So we did have like recycling programs, and we didn't really call it sustainability. In fact, now I can't think of the word that we talked we used there, but here 'sustainability' is the word.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** And I guess I think of it as being all of the waste that we produce in order to live the lifestyle that we live, to be able to sustain that without depleting the resources that we have.

**Leander:** And that also something you... you notice around... within the Utrecht University, is it something? If they talk about sustainability, do they talk about it in that sense? or...

**Anonymous:** No. the funny thing is, is that I, I kind of hear and see things about sustainability, I think more outside of the university than in. I have noticed and the new mission statement for the foot like they're developing one right now, and they're going to kind of focus on that. It was part of the old mission statement as well. But honestly, I don't see it in the curriculum. I don't see it hardly anywhere. Really. I see the word but that's about it.

**Leander:** Yeah. And what's your opinion about that, about not seeing it in the curriculum or Anywhere, like, anywhere, specifically or?

**Anonymous:** Yeah, I think people are aware that they need to do something about it. But I don't think that we're doing a good job of coming up with practical ways to do it. And I don't know if this is relevant to talk about it. But like our lifestyle back in Texas and a place where people were generally not as keyed into sustainability versus here, there are a lot of ways in which my lifestyle was more sustainable there than here because of choices I could make there that I can't make here. Okay, so we can talk about that, but it's not in the university context.

**Leander:** Okay. It's more, but would you say that the university or working here in the Netherlands changed things positively and also in that sense, in being more sustainable or having other choices that you didn't have in Texas?

**Anonymous:** No, I think there are a lot of ways in which I live here that are less sustainable, except in the fact that I don't drive a car anymore, which was a big motivator to come here anyway.

**Leander:** Yeah. Okay. So you said you didn't you don't see it very much in the curriculum or in the teaching. Is that... does it also account for yourself? Do you try to implement it somewhere? Or is it just?

**Anonymous:** Yeah, currently, I don't implement it. I have had a conversation recently with a colleague of mine. We're co coordinators of the English programming. And we both teach a 40 things pakket. Yeah. And I'm the coordinator for that as well. And we recently talked about how, she'd gone home to Australia. And she said, all of our courses should just be about sustainability. We shouldn't be teaching anything else.

**Leander:** Yeah, haha.

**Anonymous:** And I do kind of think that I... My language identity course would be the place for me to do that work, but I just... This is my second year teaching it. So I haven't gotten to the place where I can say, okay, let's shift our focus to just making the topic be sustainability. But that would be totally doable.

**Leander:** Yeah. If you would picture the your role within the, let's say that course or within just teaching in general, what would a role look like? So he said, I will try to implement the teaching, but in what sense or what?

**Anonymous:** So this last year, one place where did come up in my language identity course was one of the on the day that we were playing with language. And we were reading theory that said, that poetic language has the possibility of making new ideas because you're creating, you're putting new things together, and also as a way to solve problems. And I said to my class, what are some of the big problems that we need to solve? And the only answer anyone gave was global warming. So I can imagine Having... choosing readings that instead of being focused on, say, teacher identities might be focused on teachers and students and somehow identity and sustainability being linked, I'm sure there's some research on that. And then having the projects that my students work on be somehow sustainability related like.

**Leander:** yeah, if possible, that will be okay. What do you think... you mentioned that it's not really promoted from within university to do anything sustainability or within the courses or within the curriculum? What would you say would really help to do so? Or do you think that the university shouldn't be involved at all? Like it is a personal choice because of academic freedom.

**Anonymous:** I do think the university should be involved. I think it's their role to educate our future citizens to deal with this problem. It's the biggest problem we're facing, probably, at the moment. I think the whole institution could turn its focus there and that would be perfectly fine. The one place I have seen it as the university isn't in permitted a policy when they're catering large events to only do vegetarian food. And I think that's part of their thinking, sustainability wise. And I think that's part of the thinking there. But one thing I noticed here that's really different is when I was teaching in the US, even at a school that didn't really focus on this at all, we had cut back our paper usage by a lot. Like we had quotas on our copiers and we were told to send everything to students online. Here I go to meetings and people print out paper like it's not... I was... I was really shocked by that. And the other place where is this considering how much I hear about it. The place where it hits us the hardest at home, is how much groceries are in plastic. Like I got so many more groceries in the US not wrapped in plastic than I can here. Part of it has to do with people want to buy in small quantities. But yeah, that's really striking to me.

**Leander:** Yeah. And specifically to the paper example, is it something you notice with co workers as well? Do they notice that they think... same about this?

**Anonymous:** Oh, definitely with Coworkers!

**Leander:** Or do they think the same about the that subject, that it's too much know that it's,

**Anonymous:** they say, like: "I need to be able to look at it on paper". And I get that, sometimes I need a break from the screen as well. But like when we have a meeting, printing out 30 copies of the agenda and all of the attachments when most people can just look at it on their phone? That seems really unnecessary.

**Leander:** Yeah. And do you also say something about it? Do you mention it or...

**Anonymous:** Sometimes, yeah, sometimes I say you know, the one place that often says I don't need a copy, I can just read it on Or I have I've brought my own. Yeah. One thing I do a lot is I carry my cup everywhere, and I get drinks. The funny thing is, it's sometimes the machine that doesn't register that I have a cup. And so I have a little stack cups. It's given me I don't know what to do with them. I like want to hand them back to the person who stacks them.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** But I do like I do take this to class. And the funny thing is, I often see students that go once they get into the class a little bit farther bringing their own flasks and stuff, because they realize it's okay to have a drink in class that they brought.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** Yeah, that's about it. At the moment. I think I don't really have a lot of impact otherwise.

**Leander:** Yeah. And you say: "I don't think I have a lot of impact otherwise", but do you feel that there are specific persons within the university that do have a lot of impact or do show a lot of sustainable behavior or efforts to improve sustainability.

**Anonymous:** I couldn't name anybody. I couldn't say, yeah, I've seen somebody really, you know, promoting this or doing a good job.

**Leander:** It's not not one specific person.

**Anonymous:** No.

**Leander:** All right. And do you feel that there should be someone actually doing that? Or is it just everyone's individual responsibility?

**Anonymous:** Yeah, we need a vision. And we need spearheaded, you know, idea about this and curriculum development around this. And I do think I mean, I don't know if you've seen the... the draft of the new mission that's coming up and they were... they're asking for input from I think, everybody, maybe even students.

**Leander:** Okay.

**Anonymous:** And I know that sustainability is big on their agenda, what that means in practice, I have no idea.

**Leander:** Yeah. Okay. Because Do you... Do you think that's a good thing to include? Students, workers, and

**Anonymous:** Absolutely, the whole place needs to be sustainable.

**Leander:** Yeah. And has that always been the case or is this the first time you've... you've been included? Within that, you know, like that process of creating...

**Anonymous:** A mission?

**Leander:** Yeah, new policies or new mission statements or new visions?

**Anonymous:** No, I mean, this is the first time I've had a chance to be part of the mission for the whole university because I wasn't here the last time they did it.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** But I do have input into mission statements at multiple levels, program levels, department levels, so I get asked for feedback.

**Leander:** Yeah. All right. Let's see. In terms of rewards and penalties, a lot of times, if you need to stimulate some behavior, you notice that they implement incentives to either do so or penalties if people do not do so. Do you think that would also work for sustainability issues? Or? And if yes, to what extent?

**Anonymous:** Sure. Yeah. Why not? I mean, I don't know if it's always the best way to go about things. But yeah, for sure. I mean, I can imagine all kinds of ways that we could incentivize sustainability, curriculum development, teachers, and research projects, research groups that are focused on that. Department funding could be tied to like, I know that back in my other university, that you only got so much money for your copying machines, and if you could bring that money down, then you had more money in your budget for something else. Yeah. So yeah...

**Leander:** Yeah. I haven't heard that one. That was a good that's a good incentive I would say. Going back to the... to the students and your role towards those students. You said "I feel that I have to implement it within my curriculum within the courses, is that also something you feel that should be done by all the teachers or the thing that's even? There's even a step higher of... maybe I don't know what the motive could be?"

**Anonymous:** Yeah, I'm not big on mandating everybody to do the same thing. I do think that some kind of awareness raising, that would encourage teachers to... A lot of teachers don't think that they can teach something outside of their...

**Leander:** Curriculum...

**Anonymous:** Yeah. Um, I don't know why that is because I think like as a linguist or an anthropologist, because we're talking about humans, and we're talking about language, you can literally pretty much talk about anything that we're doing. Right?

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** So if the topic doesn't matter, it can be intercultural communication. It can be means it can be... who cares? Right?

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** So I think getting people to think like that could be useful, because I do think people are generally aware that it's a problem. I do think that they want to do something different. But I'm not sure they see what the opportunities are for them within their own day to day thing that they do all the time.

**Leander:** Yeah. So you would say creating awareness among employees or even among the students would very much help accelerating the process.

**Anonymous:** Yes. Yeah. But in order to do that, I think people also need some education about what kinds of options are even available. Like, you can't ask somebody who already spends all of their creative energy doing what they do researching and writing and teaching and all that stuff. To then come up with ways to do sustainability unless you give them time to do that. So you could bring in people who are ready, do all this work and say, here's the kinds of problems we need to solve. Here's the kinds of solutions that are available, and then invite us to think about how we could implement that in our own context.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** getting us to think about that unless you specifically gave us time to do that. I don't think it's gonna happen.

**Leander:** No. And if you would, maybe, turn the problem around and say, for instance, that the university would like to be as unsustainable as possible, and you being, I think, a pro-sustainability person in that sense. How would that make you feel within the University if everyone, or if the board would say, okay, from now we're going to do it this way. And we have these and these policies. And that would not be anything you aspire to or want to be part of.

**Anonymous:** Yeah, I'd be very unhappy. And I think that most of my colleagues would be as well. I think it would bother all of us if we were specifically working for a company that was explicitly non-sustainable.

**Leander:** Yeah. And do you think that there are also people right now, who feel that same way about sustainability? So sustainability within the university, we think like, it's not my problem. It's something... it's a societal issue, so I shouldn't be, you know...

**Anonymous:** Maybe, but I didn't run across those people, I think ehm... what I have run across are people who, and I do this too. We all do this, who justified the behaviors that we currently have, because we don't see an alternative that makes sense to us. Or that's easy for us.

**Leander:** Yeah. And if they justify their behavior, what is your response? If there, if any?

**Anonymous:** Uhm... Yeah, like in the situation, where "would you like a copy of this?", "No, I've already got a copy. Thank you". But then I don't usually say you don't need a copy either.

**Leander:** Okay, so it's mostly about like, yeah, reflecting it on yourself.

**Anonymous:** Yeah.

**Leander:** Okay.

**Anonymous:** Yeah. But I do see that there's a role that can be taken where you... I could take a more active role, but my preference for that is to lead by example.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** And I'm also so aware that I do so many things that aren't sustainable. So I don't really feel like I have the grounds to tell somebody else how they should behave. Just because I don't print things doesn't mean that I'm not doing something else that is maybe way worse than the thing that I might get upset about here.

**Leander:** But do you think that would also account for, let's say, a role model? If there if there's one within an institution... that the person has to do everything right?

Or more, like, maybe the feasible things in that sense.

**Anonymous:** What do you mean by everything?

**Leander:** Uhm...

**Anonymous:** No, I think I know what you're saying. No, I don't think a role model has to do everything right. I think that we should have multiple role models, doing different things in different contexts and then sharing those ideas. So like, one day, last year after... Some of the students and ICC program and I, we went for a picnic at the Botanical Gardens, it is my thesis students.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** And we all brought something and I brought a salad and I brought dressing in a [omamong] jar or jam jar. And the students were like, Oh, of course, I could do that. It never occurred to me to reuse the jar and it's not a big deal. But like, those are the kinds of things that once people see them, they go, "Oh, yeah, that's totally easy. I can do that."

**Leander:** Yeah. But that's more like in daily life, I would say, more like practical...

**Anonymous:** But it is still university, it's lunch, we all have to eat.

**Leander:** That's true. If you would look at that, from a broader, like, more an institutional perspective, looking at policies, if you would have a role model within the board for let's say, and this person would do, let's say there's five big things on the policy, and three of them are going very well. Two of them, the person doesn't really pay any attention to. Would that have a big impact on how you would see that person? Or on how sustainable that person will be?

**Anonymous:** Yeah, I don't know. This particular issue we talked about a lot at home already. And it's, it's very hard to be judgy We are judgey but it's very hard to be judging because we're like every time I get on an airplane, yeah, I mean, what am I even talking about? And think about all the airplane trips I've already done.

**Leander:** Yeah, yeah.

**Anonymous:** So yeah, I think it's good to have role models. But I think it's not necessarily a good idea to judge people at this point in time until we get a little better at it.

**Leander:** Yeah, okay.

**Anonymous:** I think it is important to judge corporations though them because I do think that a big part of the discourses are individuals are made to feel like they should be doing more. But individuals aren't really the problem. The problems are massive corporations. Like when in Texas for example, we were told "save water, don't water your lawns". But the university spent millions of dollars, like I don't know how often, to water the lawns at the university. The companies who were processing meat and stuff were using... I mean, it didn't matter that I didn't water my lawn this week.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** That I do think that there's a place for judgment there.

**Leander:** Yeah. And ehm do you have any corporations or organizations that you think "oh, they're doing a very good job in terms of sustainability"? Or "I wish my company should look more like that"? Or?

**Anonymous:** I can answer that question. But it just occurred to me that I have something else to say about. One thing I think the university could do is contribute to policy and research that would put pressure on things outside of the university to change. Like offer solutions that like be in dialogue with things outside of the university that aren't sustainable.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** And also maybe, public intellectual that is demonstrated why it's so important that we change these things. And your question was, do I think that?

**Leander:** Are there any corporations or organizations that you feel?

**Anonymous:** Yeah. Yeah. So I used to be friends with a couple of people who worked as sustainability sort of consultants. And they invited us to a talk given by the CEO of Patagonia. Do you know Patagonia?

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** Here in the Netherlands, and he gave a really great talk. And what was really striking about his talk was that he basically said: "Yeah, Patagonia is not sustainable. I mean, we're doing the best that we can. What we can do is model for other big companies like..." like he was talking about Nike, for example, if Nike makes one small choice, they can have a much bigger impact than Patagonia, making a big choice, because there's such a big difference in the size of the companies.

**Leander:** Yeah. Yeah.

**Anonymous:** And that was really striking to hear from a company that I think and then then then also to hear him just freely admit, yeah, we did this poly pro stuff. It ended up with little bits of stuff floating all through the ocean, then we had to go back and and try to clean that, you know, I'm

**Leander:** yeah.

**Anonymous:** So I think that even the people who are trying really hard still have a lot to learn.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** And that's the part that we're there's learning that needs to happen, there's a role for the university.

**Leander:** Yeah. Right. You would say, also like, in that sense, a kind of a cultivating role in how can we achieve a holistic sustainable society or university to start with?

**Anonymous:** I know the city gives out little grants. I don't know enough about it. But I'm talking about the city gives out little grants for small businesses to do stuff and I've often wondered if I can get my local cafeteria, which has been there for ever, to get a grant or something. Because like, I want to go to them, and they do let me bring my bag back. But I'd like to just take my own containers and have the fries put in there.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** I'm a little worried about asking them that. And I wonder if maybe if the city was saying "Hey, this is something we would support" somehow by subsidizing them until they...

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** But then they wouldn't have to pay for the styrofoam containers that I get my fries in either.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** You know. So it's more of this sort of, there are ways we can do this, but we're not really thinking about all of them. But that's again, at the sort of the small scale level.

**Leander:** Yeah. Uhm, I'm gonna have a look at the subjects that I have. I think we covered a lot already. Uh... Yeah, maybe one quick Question about the policies. Do you know of any policy or existing policies already being there that promote sustainability?

**Anonymous:** Within university?

**Leander:** Within the university.

**Anonymous:** Only the one about the catering? That's the only one I know of.

**Leander:** Yeah, so that's the only one. Right.

**Anonymous:** Recently they've also put those uhm bottles in the... in the dispensers for like, I've seen that when I was in Germany for the Euro campus. They had just implemented some kind of coffee, some kind of plastic cup that was that was that you can take back and they would wash it and put it back through but the students were still... they wanted to do it. But there was something about the process that wasn't



working. So we're like, this is great, but it's not working. So they hadn't quite gotten that settled, but no here other than the food and the... Yeah, I mean, the machines, the coffee machines do give you a discount for bringing a cup.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** I think they could give you a bigger discount.

**Leander:** It's minor. But yeah, it's something. I think we recovered already a lot. I wanted to ask you to end with one question. Are there any things we haven't talked about or we didn't discuss that you feel are very important in this discussion of sustainability at the university or do you have any recommendations for maybe a survey or something asking the...

**Anonymous:** Who are you going to survey?

**Leander:** Academic personnel only.

**Anonymous:** Okay. I would recommend that you ask them how they could practically implement sustainability into their curriculum, like how could they... How could they adjust their teaching or, you know, even just a single module or... I mean, I can imagine all kinds of topics taking one class time, that takes their subject and turns its focus on the planet or sustainability. And that would be enough for all the students too. That's not true. There is I think in the last mission statement, it does say, somewhere it says that we're supposed to... All students will be exposed to sustainability in the curriculum. I think we do say that.

**Leander:** Okay.

**Anonymous:** I don't know where that's being tracked.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** Nobody tells me I have to do this. Nobody checks to see if I do it.

**Leander:** Yeah. So that would actually be interesting to ask if they are actually being watched, so to say if they do so or not?

**Anonymous:** Yeah, yeah. Are you aware that this exists in the mission statement? Are you implementing it? Do you know someone who is? and how might you... Do you see a role for your own teaching? Like, how would you do this or your research, either one

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** But I also think there's one other part to it, which is the day to day life of the university. I think the fact that we eat and drink and use paper. I mean, all of that's part of the institutions as well.

**Leander:** Yeah. Did you feel that there's also a lot of opportunities over there for change, like single minor changes?

**Anonymous:** Yeah, I think there probably are.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** Yeah.

**Leander:** All right. Well, thank you very much.

**Anonymous:** You're welcome. Thank you.

**Transcript Wim de Leeuw - UU - Policy maker**

**Date:** 17 February 2020

**Leander:** Nou, top. Heel fijn in ieder geval, dat u de tijd al heeft.

**Wim:** Ja.

**Leander:** Dat was ik nog net vergeten te zeggen in ieder geval. Ehm, ik vroeg me eigenlijk af, er zijn heel veel definities van sustainability. En als je het over sustainability hebt binnen de Universiteit Utrecht, hoe zou u dat dan omschrijven? Is daar een bepaalde definitie die aangehouden wordt? Of die u zelf gebruikt? (...) Een vrij brede vraag meteen.

**Wim:** Ja dat is een brede vraag. Ik weet niet of de Universiteit daar één vaste definitie voor hanteert. Ehm, ik zelf vind altijd triple P wel een aardig anker en ik denk ook wel in deze context om te hanteren. Dat geeft bij mij in ieder geval uitdrukking aan evenwicht tussen die factoren van people, planet, profit. En ik denk ook dat los van de onderwerpen waar je het over hebt, dat dat eigenlijk altijd wel opgaat. Dat je echte duurzame concepten alleen maar werken als er oog is voor die drie aspecten.

**Leander:** Ja.

**Wim:** En in ons specifieke geval, wij houden ons met dierenwelzijn bezig en het gebruik van dieren in onderzoek. En de relevantie ervan voor animale of veterinaire gezondheid. Nou, dierenwelzijn, dat zie ik dus als onderdeel van planet.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Maar die people zit er ook al duidelijk in. Je gebruikt die dieren vaak voor eh, vaak voor doeleinden die voor de mens relevant zijn. Vaak ook voor de veterinaire faculteit maar ook voor dieren. Maar die dieren worden weer gehouden door mensen, dus daar zit toch altijd die samenhang in.

**Leander:** Ja

**Wim:** Ja, dus ik... Als anker, gebruik ik meestal wel dat concept.

**Leander:** Ja. En u bent zeg maar ook betrokken bij het maken van de policies rondom sustainability? Of het handhaven van?

**Wim:** Ja, allebei eigenlijk. Dus handhaven van het maken van beleid, uiteindelijk. En dat doen wij voor... Wij werken voor zowel de universiteit als het UMC.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dus, wij maken beleid. Dat wordt dan uiteindelijk goedgekeurd door het college van bestuur en raad van bestuur. En dan vervolgens is het aan ons om dat beleid te implementeren bij onderzoekers en andere betrokkenen en ook eh om erop toe te zien of dat wordt nageleefd. En ook om te kijken, want dat kan natuurlijk ook, dat gaandeweg blijkt dat beleid niet goed werkt of dat je tegen grenzen aanloopt. Of dat je... en dan moet het bijgesteld worden of moet je een andere oplossing vinden.

**Leander:** Ja. Is dat ook echt specifiek per faculteit dan? Dat er zo'n policy is? Of is dat in z'n algemeenheid over de universiteit of het UMC, dat die policies er zijn?

**Wim:** Ja.

**Leander:** Dus dat is echt algemeen?

**Wim:** Algemeen, ja. En in principe ook hetzelfde beleid voor UU en UMC.

**Leander:** Ah ja.

**Wim:** En dan kan het nog zijn dat in ons geval een algemeen beleid nader gespecificeerd kan worden voor een bepaalde diersoort of een bepaalde faciliteit. We hebben hier bepaalde faciliteiten.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Ehm, maar uitgangspunt is vaak wel een algemeen beleid dat geldt voor beide instellingen en over de faculteit heen.

**Leander:** En dat gaat dan ook... Gaat dat alleen maar over sustainability? Of is dat een aspect van het beleid?

**Wim:** Ja, dat is een aspect van beleid. Maar je zou ook kunnen zeggen: uitgangspunt van ieder beleid is steeds het... eh... Hoe garandeer je zo goed mogelijk dierenwelzijn en voorkom je overbodig gebruik van dieren?

**Leander:** Ja.

**Wim:** En dat zijn natuurlijk op zichzelf allemaal duurzaamheidsaspecten.

**Leander:** Ja, dat... als ik het dan goed begrijp, dan is het een algemene policy, voor zowel de universiteit utrecht als het UMC, waar jullie als departement voor het dierenwelzijn, of het eh...

**Wim:** Ja.

**Leander:** Dan een bepaald onderdeel voor maken of voor vervullen en dat ook handhaven.

**Wim:** Ja, ja.

**Leander:** En hoe ziet zo'n handhaving eruit?

**Wim:** Ehm, nou dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld, een relatief klein beleidsonderwerp dat is de vraag: wanneer mag je een dier individueel huisvesten, ja of nee?

**Leander:** hmhmm.

**Wim:** Dat is... Bijna alle dieren die gebruikt worden, de universiteit is vrij groot, dus getalsmatig zijn het voornamelijk kleine knaagdieren, maar er worden op de faculteit bijvoorbeeld ook runderen, paarden of schapen gebruikt voor onderwijs fo voor...

**Leander:** Ja.

**Wim:** En eigenlijk zijn al die diersoorten, dat zijn zogenaamd sociale diersoorten, dus die moet je, dat is ook het uitgangspunt in beleid en wet, die moet je in groepen huisvesten van minimaal twee dieren. Want dat is een soortgenoten... In de nabijheid van soortgenoten een verrijking zou je kunnen zeggen, zeg maar. Er zijn omstandigheden dat het soms niet anders kan dan dat je een dier voor langere of kortere tijd alleen moet huisvesten.

**Leander:** hmhmm.

**Wim:** En daar hebben we ook een stukje beleid opgemaakt van: onder welke omstandigheden mag dat dan? Onder welke voorwaarden? Nou, en hoe we daarop toezien, de eerste stap is altijd iedere onderzoeker moet altijd als ie een eh... studie wil doen, dan moet ie daar een werkprotocol, een studieprotocol voor indienen.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dat wordt bekeken en pas als het goedgekeurd is, dan mag ie daar ook echt mee beginnen. Naja, en één van de aandachtspunten bij die beoordeling dat is bijvoorbeeld de manier waarop ze gehuisvest zijn. En dat is zo'n eerste moment waarop je kunt zien of die onderzoeker zich houdt aan dat beleid. En de volgende momenten zijn als die studies eenmaal lopen, dan kan er in een studie gekeken worden of dat uitgevoerd wordt zoals er in dat werkplan staat.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Er kunnen... Soms kunnen er zich incidenten voordoen, die dan ziek worden, waardoor er toch afgeweken wordt. Nou, dat kan een reden zijn om het dier tijdelijk alleen te zetten. Ehm, maar dat is dus gaandeweg of achteraf nog een tweede controlemoment, zou je kunnen zeggen, om te kijken of dat goed gevolgd wordt. En we hebben nu recent bijvoorbeeld, we hebben nu iemand... eh... een stagiair die voor een tijdje zit en die heeft een soort thema-audit gedaan op dit thema. Dus die is echt in die faciliteiten geweest en die heeft echt gekeken van 'waar zitten die dieren alleen?'

**Leander:** Ja.

**Wim:** En hoe komt dat? Wat is de reden daarvoor? Klopt dat met het beleid? En waar het niet klopt, hoe is dat dan zo gelopen? En kan dat beter?

**Leander:** Dus eigenlijk in dat opzicht is het beleid dus misschien meer reactief? Als in, het kijkt naar, worden dingen gehandhaafd? Moeten we hier strenger op toezien? In plaats van dat het in die zin ook wel preventief is. Zijn er ook... Dit gaat dan echt specifiek over dierenwelzijn, dus dat is ook toch nog best wel... ehm... Ja, voor de diergeneeskunde faculteit voornamelijk van toepassing? Zijn er ook in die policy wat algemenere onderwerpen die betrekking hebben tot sustainability? Of is dat allemaal... Ja, hoe zeg je dat...zo breed genomen is dat natuurlijk lastig...ehm...

**Wim:** Ja, een ander is bijvoorbeeld, dat is een andere dimensie van sustainability denk ik. Dat is herplaatsing van dieren. Dus we hebben bijvoorbeeld dieren die proefdier zijn geweest. Of misschien dat niet eens zijn geweest, maar alleen zijn gebruikt om te fokken die dan vervolgens eigenlijk niet meer verder gebruikt kunnen worden.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Daarvan kijken we, kunnen die dieren misschien herplaatst worden? Bij een een gezin of bij een kinderboerderij of een zorgboerderij of dat soort dingen.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dus dat heeft te maken met... Dat heeft met welzijn... Maar dat is ook een ethische vraag zeg maar.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Die raakt aan duurzaamheid, omdat je daar mee besluit over, ja, wat is... Op dat moment besluit je om een dier te doden of niet te doden, maar er in te investeren om te kijken of je dat ergens anders kan plaatsen.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Wat zijn dan je randvoorwaarden? Wat is dan de levensverwachting van een dier? Heeft ie blijvende verschijnselen? of... dat soort dingen. Nou, dat hebben we ook in een beleid uitgeschreven en dat is bijna een soort beslisboom.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Ehm, en daar kun je eigenlijk al rekening mee houden voordat je aan een studie begint. Want vooraf weet je al: wat gaan we doen met die dieren? Wordt er sowieso al iets gedaan met die dieren? Worden ze ziek, of niet? Dus als dat zo is, is dat blijvend, of is dat kortdurend en is dat dier gewoon weer normaal? En dat zijn allemaal criteria op basis waarvan je voor de studie al besluit wat gaan we met die dieren doen? Dus zo'n dier moet dan ook gesocialiseerd zijn als je het uitplaatst.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dus dat is een andere vorm. Ja, en dan, eigenlijk in diezelfde beslisboom zit ook de vraag: waar... als een dier gebruikt is voor een fok of voor een studie en het is daarna in normale gezonde toestand, zowel geestelijk als lichamelijk, kun je een dier dan hergebruiken?

**Leander:** hmhm.

**Wim:** Ehm, en daar spreekt dan... speelt dan de vraag van als je een... Bij onderwijs gebeurt dat bijvoorbeeld nog wel eens, daar zeg je niet na een practicum van: "dit dier gebruiken we niet meer", dan zou je na ieder practicum weer andere dieren moeten... ehm...

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dus als je die kunt hergebruiken en dat heeft geen negatieve gevolgen voor dat dier of voor onderwijs of voor wat dan ook? Dan bespaar je daarmee weer veel andere dieren. Dat is ook een vorm van duurzaamheid kun je zeggen.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Een andere vorm van duurzaamheid is, dat je nog zou kunnen besluiten om dieren die... ehm... als het om landbouw- en huisdieren gaat bijvoorbeeld, die klaar zijn in de studie en niet meer nodig zijn. Waar ook geen [dakloos-onderzoek] achteraf hoeft plaats te vinden, kunnen die dieren in de voedselketen nog gebruikt worden? Als het bijvoorbeeld gaat om een schaap of een rund of een varken.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dan heb je het over de vraag: verspeel je niet nodeloos eiwitten? Dat dier is er.

**Leander:** Ja.

**Wim:** en kan het nog de slacht keten in? Of doe je dat niet?

**Leander:** Ja. En zeg maar, als je die... Nou, jullie doen dan ook de handhaving, als je die... Als je kijkt naar die handhaving, is daar eh... hoe zeg je dat? Zijn daar... hoe zeg je dat... Worden mensen bijvoorbeeld gestraft als zij zich niet aan die regelgeving houden? Is er juist ook weer de hele andere kant op? Dat als ze beter presteren dan de norm, dat daar dan weer beloningen voor zijn? Is dat zeg maar, is het zo'n systeem? Of is het meer van "dit is de lijn, hier moet je niet overheen. Alles wat daar onder zit, dat is gewoon goed, dat is toegestaan".

**Wim:** Ja. Nee, we proberen wel zoveel mogelijk maatwerk te leveren. Dus... Ehm. En dat begint dus ook al weer bij het beoordelen van zo'n project, dus zo'n studie. Dus eigenlijk al vooraf.

**Leander:** Ja.

**Wim:** En als een onderzoeker dan aangeeft van: "Naja, ik kan niet anders dan dit" en wij denken "dat kan misschien wel anders", dan zeggen we niet van "je mag niet anders", maar dan gaan we met zo'n onderzoeker zitten en zeggen we van: wat zijn nou precies de randvoorwaarden vanuit dit onderzoek? He?

**Leander:** Ja.

**Wim:** En dan ga je met elkaar kijken, hoe kun je daaraan voldoen op een manier dat je binnen dat beleid blijft? En als dat niet helemaal kan, wat is dan de meest optimale, of meest sub-optimale manier?

**Leander:** Ja.

**Wim:** Om het zo maar te zeggen. En we... Dus dat is de ene kant, dus het is niet altijd zwart wit, het is ook niet gelijk straffen. Het is natuurlijk wel een scala, he? Dus je probeert zo'n onderzoeker te begeleiden, enzovoorts, enzovoorts. Maar er kunnen extreme gevallen of situaties zijn waar een onderzoeker nergens naar luistert en zijn eigen gang gaat en dwars tegen alles in. Dan kan er natuurlijk een moment zijn dat we zeggen "dat gaat niet door, daar gaan we voor liggen", maar dat komt zelden voor en dat proberen we ook met elkaar ook zoveel mogelijk te voorkomen. Dat is één ding. Het tweede is, we proberen ook wel andere prikkels in te bouwen. Dus we bijvoorbeeld een eh... We hebben een digitale nieuwsbrief, die wordt onder bijna duizend onderzoekers en medewerkers verspreid en daar proberen we altijd goede voorbeelden... dus interviews, filmpjes met onderzoekers, enzovoorts waar anderen weer van kunnen leren. We hebben een fonds, waar UU en UMC allebei een ton per jaar in stoppen. En waar we initiatieven voor alternatieven uit proberen te financieren. Kleine relatief kleine projecten zijn dat, die echt van de werkvloer afkomen.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Om geen dierproeven te gebruiken of om het anders te doen. Dus dat zijn prikkels vooraf zou je kunnen zeggen. Eh, we proberen in gevallen dat een onderzoeker problemen ziet, proberen we ze in contact te brengen met andere onderzoekers die daar wel oplossingen voor hebben. Of met andere instellingen soms.

**Leander:** Ja.

**Wim:** We organiseren relatie-workshops. Dus dat zijn... eh... als één onderzoeksafdeling zeg maar nieuwe techniek of een nieuwe benadering heeft, dan vragen we van “goh, kunnen jullie een keer gastheer zijn voor andere onderzoekers die kunnen komen kijken hoe jullie dat doen?”

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dus zo zijn er verschillende manieren waarop je onderzoekers probeert mee te krijgen. Los van het onderwerp, dat kunnen ook allerlei onderwerpen zijn, in een gewenste richting.

**Leander:** Ja. Want je zegt net van “dat kunnen van allerlei onderwerpen zijn”, dit gaat dan voornamelijk nu om dierenwelzijn...

**Wim:** Ja.

**Leander:** Als je die policy hebt, zitten daar ook andere ehm... Zeg maar, even helemaal los van het dierenwelzijn, zijn daar ook andere aspecten die te maken hebben met sustainability? En... Of, gebeurt dat weer op andere faculteiten of binnen andere departementen of groepen? Dat dat besloten wordt? Of zijn er wel zeg maar ehm... hoe zeg je dat... Het wordt natuurlijk een grote policy...

**Wim:** Hmhmm...

**Leander:** Is er een iemand die verantwoordelijk is voor al het spul bij elkaar pakken en daar één policy van maken? Eh...

**Wim:** Nee, dat is eigenlijk niet... Voor zo ver ik weet is er... eh... eh... Nee.

**Leander:** Dus eigenlijk is het zo, dat voor de verschillende...Hoe zeg je dat... groepen die er binnen de Universiteit Utrecht bestaan...

**Wim:** Ja.

**Leander:** Maakt ieder zijn... of is er gewoon een orgaan voor dat beleid maakt voor die faculteit of departement en dat wordt gewoon samengevoegd en dat is het algemene beleid.

**Wim:** Ja.

**Leander:** En zit daar ook een algemeen aspect in? Dus als in, überhaupt, voor bijvoorbeeld ehm... ehm... werving bijvoorbeeld. Wat moeten werknemers doen op de werkvloer? Of eh... Ze hebben natuurlijk academische vrijh... of hoe heet dat ook alweer?

**Wim:** Vrijheid, ja.

**Leander:** In hoeverre worden zij gestimuleerd om bijvoorbeeld duurzame onderwerpen aan het licht te brengen?

**Wim:** Ja, dat is in mijn ogen... Is daar niet één sleutelfiguur in, coördinerend op, of orgaan binnen de universiteit die dat allemaal bij elkaar brengt. Wij houden ons niet bezig met het energieverbruik voor of met andere dingen.

**Leander:** Nee.

**Wim:** Er zijn natuurlijk wel wat... he? Er is een strategisch plan natuurlijk van de universiteit, er zijn wel wat beleidsdocumenten op een vrij hoog abstractieniveau.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Die kan je natuurlijk lezen met een bril van “daar valt alles onder”. Maar er zijn geen documenten, voor zover mij bekend, waarin dat dan vervolgens vertaald wordt op een manier dat je alles nog wel bij elkaar brengt.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dus ieder heeft toch wel daarin vooral zijn eigen beleidsdocument. En je grijpt natuurlijk, wij ook, we hebben bijvoorbeeld ook al een beleidsdocument, even los van de onderwerpen die ik net noemde, maar een algemeen beleidsdocument waarin je wat uitgangspunten neerzet over “ja, wat zijn nu de

randvoorwaarden als je dieren gebruikt in onderzoek?” Wat verwachten wij qua integriteit van onderzoekers? Integriteit is natuurlijk ook een aspect van duurzaamheid zou je kunnen zeggen.

**Leander:** Ja, ja.

**Wim:** En ook bij integriteit geldt natuurlijk weer, ook op een hoog abstractieniveau heb je een paar uitgangspunten, he? Je steelt bijvoorbeeld geen data van andere onderzoekers die je gebruikt.

**Leander:** Nee.

**Wim:** Je bent open. Open science is natuurlijk een begrip wat langzamerhand over alle aandachtsvelden heen gaat. Maar vervolgens heb je per onderwerp, of je nu geoloog bent of iemand die met dieren werkt, heb je ook weer specifieke integriteitsaspecten die daarop van toepassing zijn. Voor zover mij bekend is daar niet een document waar dat allemaal samenkomt.

**Leander:** Nee.

**Wim:** Dus ik denk dat ieder gebied die gebruikt die algemene documenten als een soort kapstok en vertaald dat dan voor zijn of haar terrein naar aspecten die op een wat lager detailniveau liggen.

**Leander:** Ja, dus het zijn eigenlijk een soort van algemene richtlijnen die voorgeschreven worden, waar de faculteiten zelf of de academici zelf zeggen van ik kan het op zo'n manier gebruiken of ik interpreteer het op deze manier.

**Wim:** Ja, ja. En wij hebben dan de rol, als het gaat om dieronderzoek, dan zijn we, zoals ik aan het begin al zei, niet zo zeer gebonden aan faculteiten. Dus wij vertalen dat dan op een manier die eigenlijk voor alle faculteiten, Beta, geneeskunde faculteit, diergeneeskunde faculteit gelijk is.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Maar wel vertaald naar dit deelgebied. Het gebruik van dieren, weefsels, eventueel [inaudible].

**Leander:** Ja. precies, oké. Dus uiteindelijk blijft het ondanks dat het breed getrokken wordt, vrij specifiek voor één doelgroep.

**Wim:** Ja. Ja, ja.

**Leander:** Ehm... hoe eh.. Hoe zou de sustainability in uw ogen gestimuleerd kunnen worden onder academisch personeel? Want je hebt natuurlijk de richtlijnen, maar er zijn ongetwijfeld nog meerdere mogelijkheden omdat te doen. Dus echt in de breedste zin van het woord. Dus misschien wel in het dierenwelzijn, maar ook om bijvoorbeeld plastic bekertjes op de werkvloer. Ehm, hoe denkt u dat dat op een goede manier gestimuleerd kan worden? U zegt net, nou, misschien is er... Er is niet... in mijn ogen is er niet een centraal orgaan die dat vertaalt naar alle faculteiten of per faculteit of in z'n algemeenheid.

**Wim:** Ja.

**Leander:** Hoe zou u dat dan wel voor u zien, zeg maar idealiter?

**Wim:** Ik denk een aantal dingen. Ik denk dat je in het onderwijs zelf als mee moet beginnen. In iedere studierichting moet je de studenten opleiden tot kritische professionals.

**Leander:** Ja.

**Wim:** En met toenemende mate met aandacht voor allerlei dier... eh... duurzaamheidsaspecten, dat is een ding.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Het tweede is denk ik goed voorbeeldgedrag vanuit het management. Dat is zowel op facultair niveau als op universitair niveau. En ook daar geldt wel weer, zo'n management kan niet op alle aspecten iets laten zien, maar het is wel belangrijk dat ze op een aantal aspecten laten zien dat ze niet alleen in woorden mooi beleid hebben, maar dat ze zelf ook handen en voeten eraan proberen te geven. Want ik denk toch altijd dat dat heel goed werkt, richting studenten en medewerkers toe.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Een derde is denk ik om goede voorbeelden goed voor het voetlicht te brengen. Dat werkt ook altijd beter dan wanneer je alleen maar een beleid hebt. En dat hoeft niet heel veel voorbeelden te zijn, maar gewoon een paar sterke voorbeelden van onderzoekers of, het hoeft niet altijd onderzoekers te zijn, kan ook ondersteunend personeel zijn, die gewoon een goed project hebben of een goed initiatief en dat goed voor het voetlicht brengen. Daarmee maak je het... Maak je drempels lager en laat je ook zien dat het niet alleen altijd maar een kwestie van geld is, maar dat je met inventiviteit ook heel veel kunt komen.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dat zijn denk ik drie heel belangrijke aspecten.

**Leander:** Ja, dus u denkt wel dat er bepaalde eh... Dat de mensen van het management bijvoorbeeld, dat die wel als rolmodellen zouden kunnen fungeren bijvoorbeeld voor de rest van de universiteit?

**Wim:** Ja.

**Leander:** Zowel academici als misschien ook wel de staff.

**Wim:** En een vierde is denk ik eh... positieve prikkels. Dus ja, het helpt ook altijd om iets van een competitie of iets van een fonds in te stellen. En dat hoeft ook niet allemaal gigantisch te zijn, maar het is toch... positieve prikkels, groot of klein, dat kan toch wel een groot effect hebben.

**Leander:** Ja, wat zou dan in dat opzicht voor u werken? Als je een positieve prikkel zou hebben. Wat voor positieve prikkels zouden in uw ogen kunnen helpen?

**Wim:** Nou, als ik naar ons gebied kijk, dus dat fonds waar ik het net over had, twee ton bij elkaar, voor drie jaar, dat is ten opzichte van nationale of internationale subsidieprogramma's is dat allemaal niet zo veel.

**Leander:** Nee.

**Wim:** En toch zie je dat je daar heel erg aansprekelijke projecten mee kan financieren. Een eerste stap, voordat ze daarna naar een echt groot fonds kunnen gaan.

**Leander:** Ja.

**Wim:** En dat geeft wat exposure voor onderzoekers die wat hebben ingediend. En omdat het hier in de buurt is zijn die onderzoekers ook maximaal... goed benaderbaar voor collega onderzoekers die eh... Dus dat helpt al snel.

**Leander:** Ja.

**Wim:** En als je dan vervolgens die onderzoekers, en dat is dan weer die voorbeeldfunctie, ook een keer in de etalage kan zetten, al is het maar een keer in de nieuwsbrief of een keer een halve dag symposium, voor... Dan heeft het al ehm... Dan heeft het al wel meerwaarde.

**Leander:** Ja.

**Wim:** En dat kun je... en dat principe kan je eigenlijk op allerlei onderwerpen toepassen. Nu gaat het om energieverbruik of andere onderw... of de menselijke factor, als het gaat om patiënten, hoe ga je met patiënten om? Wanneer is een menselijk... Een onderzoek met mensen wel of niet geoorloofd. Dat kun je allemaal op dezelfde benaderen.

**Leander:** Ja, dus er moet eigenlijk gewoon wat voor de mensen in zitten, dan wel financieel, of misschien is het iets sociaals.

**Wim:** Ja.

**Leander:** Dat zij die stappen nemen en vervolgens ook het onder de aandacht brengen van die goede stappen die al gezet zijn, dus dat beter belichten.

**Wim:** Ja.

**Leander:** Oké.



**Wim:** En ik denk ook het eh... Dat speelt bij ons bijvoorbeeld ook wel, maar bij anderen denk ik ook wel. Je hebt de voorlopers zeg maar, he? Die altijd gericht zijn op ontwikkeling, vernieuwing, verduurzaming, enzovoorts.

**Leander:** Ja.

**Wim:** En dan heb je een grote groep van mensen die zegt "ja, ik wil wel, maar ik zie niet zo snel de mogelijkheden". En je hebt nog een groep die zegt van "Naja, ik vind het onzin, bij mij kan dat echt niet en dit en dat".

**Leander:** Haha ja.

**Wim:** En voor die laatste groep, misschien ook wel de middengroep, moet je denk ik ook kijken kun je hier en daar misschien helpen? Want je kunt natuurlijk wel zeggen van "ja, dat zijn mensen die willen niet mee en daar hebben we niks aan"

**Leander:** Nee

**Wim:** Maar soms is een klein zetje ook genoeg. En soms voelt zo'n groep zich ook te weinig gezien. Daar moet je ook voor uitkijken, dat een groot deel van de gemeenschap hier niet het gevoel krijgt van "ja, management wil alleen maar verduurzamen en die gaan alleen maar verder met die groep voorlopers en die krijgen het geld straks en die mogen... maar wij kunnen echt niet... en wij worden niet meer gezien". Daar moet je voor uitkijken.

**Leander:** Nee.

**Wim:** Dus je moet zorgen dat iedereen zich gezien voelt en dat je ook iets reserveert, of het nou gaat om geld of aandacht, voor die groep die moeilijker mee kan komen.

**Leander:** Ja. Zou je ook zeggen dat je die mensen moet betrekken bij het maken van policies?

**Wim:** Bij voorkeur wel zou ik zeggen ja.

**Leander:** Dus echt in de breedste zin, gewoon letterlijk, ik noem maar even wat, bijvoorbeeld die survey, dat je zoiets verspreid en dat mensen ook echt de kans krijgen om daar iets aan bij te dragen?

**Wim:** Ja. Ja, ja. En dat is altijd wel een lastige afweging, want je wilt vooruit. We zijn nu bijvoorbeeld nu UU les-breed, dus met de hogeschool, met UMC, en eh... Bezig met een programma transitie dierproeven, [inaudible] innovatie heet dat. Het college van bestuur, de raad van bestuur, die hebben allemaal gezegd we willen over een aantal jaren, willen we echt zorgen dat we met drastisch minder proefdieren toekunnen, willen we het op andere manieren gaan doen.

**Leander:** Ja.

**Wim:** En daarvoor is nu een groep bij elkaar in opdracht, van die organen. En dan is altijd de vraag van: wie zet je nou in de groep? Zijn dat de mensen die ideeën hebben, die verder willen? Of ook de anderen?

**Leander:** Ja.

**Wim:** Maar je wilt aan de ene kant zorgen dat de gang erin blijft, dat het niet afgeremd wordt. En aan de andere kant wil je dat wel doen, op een manier dat je niet helemaal losraakt van de rest.

**Leander:** Nee.

**Wim:** Dus dat is altijd wel een beetje een afweging. Van, welke manier op welk niveau en op welk moment je andere blijft betrekken. Maar dat je ze moet blijven betrekken, dat is wat mij betreft wel zeker.

**Leander:** Oké. Ehm, even kijken hoor. Ik ben even door de onderwerpen aan het scrollen...

**Wim:** Ja.

**Leander:** Ehm, u had het net over dat er... of tenminste, dat zei ik... Dat er rolmodellen zouden helpen binnen de universiteit om dit soort dingen onder de aandacht te brengen. Zijn er op dit moment ook sleutelfiguren daarin? Die dit soort dingen onder de aandacht brengen? Of, u net zei zo straks al dat het

wat betreft de policies niet persé een centraal persoon die bijvoorbeeld voor sustainability pleit? Maar heeft u wel het idee dat daar andere mensen zijn die daar het voortouw in nemen?

**Wim:** Ehm...

**Leander:** Dat kan van een collega zijn die eens een keer wat zegt van “doe je dit niet?” of “waarom niet?” tot een heel breed getrokken iets.

**Wim:** Ja. Nou ik denk op laag niveau, we hebben hier binnen de universiteit, hoe heet dat? De Green Office geloof ik?

**Leander:** Hmhmm

**Wim:** Dat zit dan ergens aan de heidelberglaan daar. En die organiseren wel later en pluggen dingen. Wat echt, inderdaad, varieert van uitdagende benaderingen om ervoor te zorgen dat het licht vanavond uit is als iedereen weg is in plaats van dat de helft van de lampen nog aan blijven en plantjes, weet ik veel... Dus het zijn relatief kleine dingen, maar wel om mensen bijvoorbeeld een beetje geprikkeld te houden.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Tot, hoogleraren die op een bepaald thema wel met duurzaamheid bezig zijn. He? Zij het op het gebied van klimaat, maar ook op het gebied van gezondheids... eh... iemand als Klevis, die met organoïde bezig is, dat is eigenlijk ook een vorm van duurzaamheid. Of anderen die met 3D-prints van anderen bezig zijn...

**Leander:** Ja.

**Wim:** En dat zijn wel... Ja, dat zijn denk ik wel rolmodellen voor vele jonge onderzoekers en studenten.

**Leander:** Ja. ehm...

**Wim:** Én ik denk dat je... Dat sluit dan ook een beetje aan bij die vier punten die ik noemde... Als je kritische studenten en jonge onderzoekers kweekt, dan kweek je ook een populatie die elkaar als collega ook durft aan te spreken op dingen. Of het nou gaat over een lamp of over de manier waarop je je onderzoek opzet.

**Leander:** Dus in dat opzicht zou je ook zeggen dat het academisch personeel, wat voor de studenten staat, daar ook een sleutelrol in zou kunnen vervullen.

**Wim:** Ja.

**Leander:** Dus echt uitdragen van: dit is hoe het zou moeten of dit is... of we willen dat eh... oké.

**Wim:** Ja, en ik denk ook dat...dat je... want je kunt een heel mooi beleidsplan hebben over integriteit en andere dingen, ehm, maar bewuste medewerkers, die zich bewust zijn in wat voor cultuur ze werken en op welke manier ze daar invloed op uit kunnen oefenen is ook belangrijk.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Wij nu een... Wij hebben net een pilot gedaan, een pilot voor jonge onderzoekers, phd's, over experimental design: hoe zet je nu een onderzoek op? Dat gaat ook heel veel over integriteit. Zelfs iets als statistiek, nou ja, dat weet jij ook, daar kan je alle kanten mee op. En als je dat goed wilt doen, dan moet je van een aantal principes uitgaan. Want soms kan het heel verleidelijk zijn om daar net iets vanaf te wijken.

**Leander:** Ja...

**Wim:** Maar, in de hele nascholing, heb je ook een zogeheten ‘culture track’, heet dat. En dat gaat erover: hoe kun je nou als jonge onderzoeker overeind blijven in een cultuur, waar er dingen anders gaan, waar er gezegd wordt van “jij wilt zomaar hier... dat doen we al 10 jaar zo hier, dat gaan we niet anders doen. Straks moet je je onderzoek gaan publiceren, dat wordt dan niet geaccepteerd, dat gaan we niet anders doen.” weet je wel?

**Leander:** Ja.

**Wim:** En in die culture track hebben we bijvoorbeeld een aantal mobo's, dus de rector, een decaan, enzovoorts... ze hebben kleine interviewtjes. Die zijn vroeger ook onderzoeker geweest, en jong geweest. Eh, voorbeelden, dilemma's laten uitspreken van, waar zijn zij tegenaan gelopen zijn om eh... om op die manier aan jonge onderzoekers te laten zien van, "Ja, wij zitten nu wel op deze positie, maar vroeger hebben wij ook op deze plek gestaan en hoe kijk ik daar nu op terug? En wat zijn voor mij de leermomenten die ik wil doorgeven aan de jonge onderzoeker?"

**Leander:** Ja.

**Wim:** En door in zo'n cursus ook aandacht te besteden aan de cultuur, help je een onderzoeker ook, he? Je kunt hem enerzijds die harde handvatten geven, maar door daarnaast ook aandacht te hebben voor cultuur help je onderzoekers ook. En ik denk dat we dat, dat is niet specifiek voor ons terrein, maar dat geldt eigenlijk ook voor alle andere terreinen. En dat zullen we misschien ook wel meer moeten doen, misschien meer de cultuur waarin we normaal zijn om in te werken, om die af en toe ook ter discussie te stellen en om jonge mensen daarin de ruimte te bieden die ideeën hebben die misschien niet altijd stroken met de cultuur, maar misschien wel verder helpen.

**Leander:** Oh ja, ja. Oké. Ehm, ik heb heel veel waardevolle informatie, in ieder geval dank daarvoor. Ik heb nog een vraag... Zijn er dingen die wij niet besproken hebben, waarvan u zegt: nou, dat zou ik... Het is misschien nog wel goed om hiernaar te kijken of om misschien dit ook mee te nemen in het onderzoek. Heeft u daar een advies in? Of misschien laatste kreet of slogan? haha

**Wim:** Haha laatste kreet... Ehm. Nou, ja, ik weet niet precies hoe jij... Je hebt iets gezegd over de opzet van je onderzoek, ik weet niet wie je allemaal interviewt... Niet zo zeer dat ik... Dat het gaat om namen, maar het is denk ik wel goed om het door alle geleidingen en gelaagdheden heen te kijken.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Dus bij voorkeur zou je dus aan de ene kant het pallet, mensen die je benaderd, de rector magnificus hebben en aan de andere kant ergens een portier in een gebouw, weet je wel? En alles wat daar tussenin zit.

**Leander:** Ja, ik heb voor de scope van dit onderzoek wel gekozen om het alleen op academisch personeel te focussen...

**Wim:** Ja, oké. Je moet het natuurlijk afbakenen, dat begrijp ik natuurlijk ook.

**Leander:** Ja, een beetje afbakenen, precies. Dat zegt natuurlijk niet dat de mening van een Rector Magnificus daarin niet interessant is omtrent dit onderwerp.

**Wim:** Nee.

**Leander:** Dus vandaar dat ik ook zit met mensen die verantwoordelijk zijn voor de policy, van hoe wordt dit gehandhaafd? Zijn centrale organen voor? Een beetje om erachter te komen hoe dat werkt.

**Wim:** Ja.

**Leander:** Of dat in de praktijk ook werkt... En daarnaast interview ik ook nog academisch personeel, en dat probeer ik eigenlijk door de verschillende faculteiten heen te doen.

**Wim:** Ja.

**Leander:** Dus daar pak ik een persoon van, die interview ik. En ik probeer dat allemaal een beetje over de algemene paraplu van de universiteit te trekken, wat daar uitkomt? In de zin van duurzaamheid of dingen die zij naar voren schuiven. En op basis daarvan wil ik dan een survey gaan maken die daar ook echt... Naja, voor dat brede publiek aantrekkelijk is en dus ook... wel ook toegankelijk is voor dat brede publiek.

**Wim:** Ja, ja.

**Leander:** Ehm, in die zin eigenlijk eh... Ja, zal dat dus uiteindelijk uitkomen op een advies voor de universiteit utrecht. Of een advies voor verder onderzoek of een richting waar we naar toe zouden

kunnen... Want ik denk, zeker ook binnen organisaties zoals de Universiteit Utrecht, het zijn hele grote eh... Instituties eigenlijk. Veel mensen en met veel mensen kun je natuurlijk minder snel bewegen.

**Wim:** Grote diversiteit.

**Leander:** Ja, inderdaad! Dus dit soort onderwerpen en dat in combinatie met academische vrijheid en de hot-topic van sustainability, denk ik dat daar wel, nou heel veel te halen is. Dat is zeg maar wel echt mijn mening, maar ja, vandaar ook dit onderzoek. Ik denk dat het goed is dat eh mensen ook gehoord worden.

**Wim:** Ja.

**Leander:** Dus wat je zegt, vanuit alle lagen. Voor dit onderzoek focus ik dan wel even op één, maar dat dit dan meegenomen wordt. En dat dat niet alleen maar op één bepaalde faculteit leunt. Misschien is dit ook wel juist nodig, dat er een faculteit specifieke policy zou komen. Of een persoon, een aangewezen persoon die daarvoor aan de slag gaat. Maar ik denk dat de, waar we het net ook al over hadden, de rol die academisch personeel zou kunnen spelen in dit proces. En dan ook weer in de breedste zin van het woord. Ik denk dat die heel groot is en misschien zelfs nog wel een beetje onderschat wordt door alle universiteiten. Misschien wel in Nederland en dat daar dus veel potentie zou liggen om eh dit onder de aandacht te brengen. Ja, ik denk dat het daar wel begint, met het creëren van awareness eigenlijk.

**Wim:** Ja. En hoe ben je op Wageningen en Utrecht gekomen?

**Leander:** Eh, ik heb gewoon gegoogled.

**Wim:** Of heb je een linkje...

**Leander:** Nee, dat niet eens. Ik heb gewoon gegoogled eigenlijk en gezocht naar “most sustainable universities in de wereld” en daar kwam Wageningen Universiteit vrij hoog op het lijstje. Omdat zij natuurlijk ook... Of... Nou, hun hele bestaan draait eigenlijk om innovatie en duurzaamheid en dan vooral echt binnen nutrition en weet ik het allemaal.

**Wim:** Ja.

**Leander:** En bij de Universiteit Utrecht is dat natuurlijk veel breder. Dus in dat opzicht misschien ook wel niet te vergelijken, maar ehm, ja ik ben gewoon heel erg benieuwd hoe dat zit qua cultuur en of daar verschillen in zijn, hoe mensen policies interpreteren. Of ze er uberhaupt zijn? Of er stimulans is om nóg duurzamer te werk te gaan en als dat zo is dan ook onder de aandacht te brengen. Want, naja, hiervoor ben ik voornamelijk ook met marketing en sales bezig geweest met mijn vorige studie. En ik denk dat een benchmark, dat die redelijk makkelijk is en dat je daar al heel veel profijt van kan hebben. Dus gewoon, eh, hoe zeg je dat, collectief goed.

**Wim:** Ja, dat is er eh... Op ons gebied is er een benchmark in bewerking ook. En die heeft nog geen naam volgens mij. En die is een beetje afgeleid van de [Xted Medcin], ik weet niet of je die kent, index.

**Leander:** Nee.

**Wim:** Dat is eigenlijk ook een soort benchmark, een soort index die de farmaceutische industrie ontwikkelt hebben, of voor de farmaceutische industrie ontwikkelt is, ik weet niet precies waar het initiatief toen lag.

**Leander:** Ja.

**Wim:** Eh... en dat heeft er wel toe geleid dat dat instrument een behoorlijke invloed heeft gehad in die zin van dat bedrijven toch naar elkaar gaan zitten kijken.

**Leander:** Ja

**Wim:** Van, waar sta je ergens? En dat is soms ook bij de financiering van banken bijvoorbeeld dat dat soort indexes meegenomen worden om keuzes te maken. Dus als zoiets er eenmaal is, dan is het leuk om zoiets onderling te kunnen begeleiden, maar dan kan het vaak een goeie spin-off hebben die dat nog potentieert eigenlijk, dat effect.

**Leander:** Ja, zeker. En als je dan inderdaad kritische studenten of academici hebt die dat dan weer in twijfel gaan trekken, dan helpt dat zichzelf inderdaad ook.

**Wim:** Precies, ja. En die index op ons gebied, waar dus aan gewerkt wordt nu, die is daarvan afgeleid, en daar zitten factoren als “in welke mate hebben wetenschappelijke instellingen een actief beleid om proefdiergebruik te verminderen?”

**Leander:** Ja.

**Wim:** “In welke mate is een zogenaamde “culture of care””. Dat is een begrip dat weerspiegelt eigenlijk in welke mate er geïnvesteerd wordt in de organisatie, ook geregeld is dat er een zorgcultuur is voor dieren, maar ook voor mensen die erbij betrokken zijn. Hoe zie je dat terug in de mensen die nu opgeleid worden, financiën die daarvoor gereserveerd worden. Dat soort dingen.

**Leander:** Ja.

**Wim:** En dat is... Dat zijn allemaal factoren, die komen dan terug in die benchmark.

**Leander:** Ja, oké. Dus dat is misschien nog wel interessant om daar even naar te kijken.

**Wim:** Ja.

**Leander:** Nou top, hartelijk dank voor de tijd en alle informatie die u verschaft heeft, dat is heel nuttig. Ik zal sowieso als dit allemaal klaar is, dan krijgt u een kopie van wat het uiteindelijk is geworden.

**Wim:** Ja, ja.

## **Appendix 5: Transcripts semi-structured interviews WUR**

### **Transcripts Environmental Policy Group Member - WUR**

**Date:** 20 February 2020

**Leander:** Nou, top. Nogmaals heel erg dank voor de tijd.

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** En de energie die u hierin wilt steken. Ehm, eigenlijk begin ik altijd met... De eerste vraag wat sustainability eigenlijk is en dat is natuurlijk best een breed begrip en er worden veel betekenissen aan gegeven...

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** En eigenlijk de vraag van: wat betekent sustainability voor u?

**Anonymous:** Ja, voor mij... eh ja, ik bedoel, ik weet natuurlijk ook al die definities en ik... In de basis blijft voor mij Brundtland definitie, zeg maar, staan.

**Leander:** Hmhmm.

**Anonymous:** Maar er wordt natuurlijk altijd heel erg gespeeld met economische, sociale en milieu duurzaamheid, en ik ben wel echt iemand van de milieu duurzaamheid. Het is voor zo, als iets duurzaam is, dan is het goed voor... of niet te slecht voor de natuur en ons milieu, de leefomgeving.

**Leander:** Ja, dus dat heeft ook direct betrekking op hetgeen wat u nu ook doet. Vooral environmental...

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** Kan u daar iets meer over vertellen hoe dat eruit ziet?

**Anonymous:** Eh... wat ik doe?

**Leander:** Ja?

**Anonymous:** Ehm, naja, ik ben dus universitair docent, dus ik doe onderwijs en onderzoek, dus dat combineer ik. Ik zit veel... Ik probeer te combineren eh... Ja, hoe moet je dat zeggen. De ontwikkelingen in milieu management bij bedrijven. En met name binnen sectoren, dus niet zo zeer individuele bedrijven, maar hoe kijken sectoren aan tegen milieuvraagstukken?

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En hoe... wat is de interactie daarmee met het beleid dat gevoerd wordt voor die sector. En dat kan dan weer beleid zijn die zowel internationaal van aard is, als nationaal van aard.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En ook van: wat zit daar? En wat innovaties zitten daar? Of naja, wat voor innovaties, wat is daarin dan... Hoe wordt daarin dan gezorgd voor milieu-verbeteringen?

**Leander:** Ja. Zou u ook zeggen dat daar op het gebied van de universiteit of instituties daar ook een soort van standaard voor is? Of een bepaalde industrie norm ofzo?

**Anonymous:** Naja, steeds meer. Dus ik vind het wel interessant om te zien dat de discussie over hoe universiteiten... Hoe duurzaam nou eigenlijk universiteiten zijn, die... Dat dat steeds prominenter wordt.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus ik heb zelf ook eh... Ik werk hier al heel lang, meer dan 15 jaar, en ja, ik dat... Ik heb die discussie... Naja, ik raakte steeds meer geïnteresseerd in hoe bedrijven met milieu omgaan en toen tegelijkertijd zag je dat de WUR in ieder geval daar ook steeds meer mee aan de slag ging. En ook... ineens ging laten zien dat ze de eerste waren op de ranking van sustainable bijvoorbeeld. Dus dat je dan ineens er wat meer over hoorde. En nu heb je ook heel erg dat debat over academic travel. Dus met name vlieguren door academici.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En dat wordt niet alleen in Nederland of aan de WUR aan bod, maar ook internationaal. Dus ik zit ook op een emaillijst en die gaat over onderwijs in global environmental politics en daar komt dat ook af en toe weer eens naar boven. En daar was recent dus ook iemand uit... Volgens mij zit zij in Duitsland.

**Leander:** Hmhmm.

**Anonymous:** En zij zei van: Hey, mijn universiteit is bezig met duurzaamheid, met CSR, en die heeft mij gevraagd om daar advies over te geven of een werkgroep voor te leiden ofzo.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Kunnen jullie me helpen? Of, kunnen jullie aangeven wat jullie doen? Of he, wat zijn nou bronnen die ik kan gebruiken? Nou, hup, komt er een hele stroom van mogelijke bronnen en voorbeelden van hoe het er in de universiteit aan toe gaat. Dus dat is wel... Dat heeft zich dus ook wel echt ontwikkelt in de laatste eh... wat zal het zijn... 10/15 jaar zou ik zeggen.

**Leander:** Ja. Er is ook echt, zeg maar, een soort van samenwerking tussen verschillende universiteiten om sustainability te verbeteren of de duurzaamheid...

**Anonymous:** Of, naja, in ieder geval de uitwisseling van ideeën over hoe dat aan te pakken. Ik weet niet of er al echt zeg maar... Of de universiteiten zelf dan direct samenwerken.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dat vraag ik me heel erg af eigenlijk, want volgens mij is het zo, als ik even zie wat de WUR doet, dan is het wel heel erg intern gericht.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En ik... Het onderwijs wat ik geef over milieumanagement, daar maak ik ook onderscheid tussen milieumanagement of CSR wat meer intern is gericht of wat extern is gericht, dus ook in de keten bijvoorbeeld.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En dat zie je met die academic travel... Nee, dat is eigenlijk ook nog allemaal intern, maar dat is iets wat natuurlijk buiten de universiteit uiteindelijk plaatsvindt, maar dat is natuurlijk verder wel nog iets wat de eigen werknemers doen, dus dat is... ja, dus dat is...

**Leander:** Ja. Is er... Zeg maar, die environmental policy, dat wordt dus door jullie samengesteld? Heeft u daar ook een aandeel in? Hoe zit dat?

**Anonymous:** Nee, dat niet. Je hebt de facilitair beheer, van de WUR, van de hele organisatie. Want je hebt natuurlijk de universiteit, maar we hebben ook onderzoeksinstituten. Het centrale deel van de WUR, het facilitair beheer, die ontwikkelen het beleid.

**Leander:** Oké.

**Anonymous:** Het enige wat ik een keer heb gedaan is dat ik vorig jaar bij een workshop ben geweest waarin we ehm... gevraagd werden over prioriteiten die de universiteit zou moeten leggen bij de nieuwe CSR plan, zeg maar.

**Leander:** Oké, dus er werd wel expliciet input gevraagd voor de policy?

**Anonymous:** Ja. En wat er verder is, wat ik je ook vertelde via de email, maar dat bestaat dus ook langer en Chris van Koppen is daar dus mee begonnen en dat heb ik van hem overgenomen. Dat werkgroepje: duurzame Leeuwenborch. Dit is de Leeuwenborch.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dit gebouw. En dat is eigenlijk gewoon een soort van bottom-up werkgroepje wat gewoon gezegd heeft van "goh, laten we gewoon is gaan nadenken met elkaar over hoe we het hier eigenlijk heel erg basaal, gewoon in ons eigen gebouw, wat kunnen verbeteren".

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Ehm, dus, daar zit ik wel in, maar ik noem dat niet echt beleid ontwikkelen. Het is eigenlijk meer een soort van werkgroep... Of naja, uitvoeren...

**Leander:** Ja, en wat voor dingen komen daar dan aan bod? Is dat ook eigenlijk alleen maar environmental? Of is dat ook echt eh...

**Anonymous:** Nee, dat is ook echt alleen environment. Want het hele stukje, zeg maar, rondom... Wat je nu hebt, he, hoge werkdruk, klachten van werkstress, arbo achtige dingen, dat wordt eigenlijk... Dat is ook eigenlijk iets dat door... centraal wordt opgepakt met én HR én programma's die ontwikkelt worden. En we hebben een stress-in-action programma gehad en de "grip-on-your-work" sessies die je kan volgen enzovoorts...

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Nou, daar houden we ons helemaal niet mee bezig. Het gaat echt puur om duu... Om energie, afval, dat soort dingen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Een aantal concrete dingen, eh... Het gescheiden afval wat je nu hier ziet is als pilot door die werkgroep opgestart.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dat was wel al in de onderwijsgebouwen zo, maar niet in de kantoorgebouwen. En dit is een mixed gebouw, en toch was het hier ook nog niet zo, maar dat is nu dus wél zo.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Ehm... Ja, eh... Heel... Heel futiele, maar alle pointers en microfoons, daar zitten ook batterijen in en dat zijn nu oplaadbare batterijen haha. Switch gemaakt naar oplaadbare batterijen. Wat betekent dat de receptie beneden ze ook daadwerkelijk moet opladen, dus dat is wel zo'n extra handeling.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Er zijn eh stickers op de toiletten geplaatst met hoeveel liter de grote en de kleine doortrek eh... Hoeveel liter water je dan gebruikt.

**Leander:** Ohja.

**Anonymous:** Ehm, moet ik even nadenken. Er is vanuit, ook dit gebouw is er een E-bike aangeschaft die geleend kan worden door werknemers. Om te kijken of het wat voor hen is. Nou, dat is nu ook iets wat door de hele WUR heen is opgepakt. Laadpalen op de parkeerplaats voor elektrische auto's. Nou... Op dat niveau.

**Leander:** Ja. Dat is al flink wat, dus eh.

**Anonymous:** Ja, dat is al een mooie lijst van dingen die we daadwerkelijk hebben bereikt.

**Leander:** Ja. U zei: dat is niet echt policy, maar dat zijn meer een soort van handvatten misschien, in die zin, of eh...

**Anonymous:** Of naja...

**Leander:** Informatievoorziening, van "hey, dit is... dit kan".

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** Oké.

**Anonymous:** Ja, maar ook wel concreet proberen zeg maar, met de aantal acties, te helpen om eh... om het gedrag van de mensen iets te veranderen en om het gebouw ietsje duurzamer te maken.

**Leander:** Ja. En op wat voor manier gebeurt dat? Gedragsverandering is natuurlijk iets wat gewoon moet gebeuren, dus er moet een soort van incentive zijn, of een...

**Anonymous:** Ja. Ehm... Ja dat wisselt wel een beetje per actie die we gedaan hebben. Maar bijvoorbeeld met dat afval, daar was het wel grappig. Want ik was niet betrokken bij dit pilot, dat heeft Chris nog gedaan, maar ik herinner me nog wel dat er bekend werd dat er toen een pilot kwam en dat het volgens mij ook bij ons op de gang begon. En ja, toen werden alle prullenbakken uit de kantoren gehaald. En de enige plek waar je dus prullenbakken hebt is in de centrale hal.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Waar je dan dus eh... Scheidt.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En ik had echt zoiets van... En ik had al wel een papierbak staan, maar dat heeft bijna iedereen. Bijna iedereen heeft al een papierbak, want daar zijn wat containers, dat is even los van de rest van het afval, he?

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar ik had echt zoiets van "Ja, maar dan... Ik ga misschien wel zelf iets kopen om op mijn bureau te zetten". En het is niet veel, maar ik moet toch ergens... Theezakjes met name, dat is de grootste hahaha...

**Leander:** Haha ja.

**Anonymous:** Of weet ik het, andere verpakkingsmaterialen, dan denk je van "Ja, waar moet ik dat nou kwijt". Dus dan moet je toch gaan bedenken voor jezelf hoe je dat doet. En naja, dat is dan dat... En die is eigenlijk door die pilot en later het toch door de directie besloten dat we daar mee doorgingen. En ja, dan moet iedereen maar eh... Zich maar zien te redden ermee, zeg maar.



**Leander:** Ja. Want dat is wel hetgeen... Daar vallen de beslissingen zeg maar, echt bij de directie. Je zei dat er misschien wel inspraak hier en daar wel is, maar...

**Anonymous:** Ja, dat is een goeie. Want eigenlijk is het dus zo dat het algemene beleid wordt ontwikkelt door die centrale... het facilitair beheer. Maar als het gaat om de Leeuwenborch, het gebouw, dan ligt de beslissingsbevoegdheid weer veel meer bij de directie van de social sciences group, die hier zit.

**Leander:** Oké.

**Anonymous:** Want we hebben dan vijf social sciences groepen hier in Wageningen, eigenlijk vergelijkbaar met de faculteit. Voor inmiddels de WUR één faculteit. We hebben dan de Five Sciences groups. En onder die sciences groups valt de universiteit en soms ook de onderzoeksinstituten en de Leeuwenborch is het gebouw in Wageningen en in Den Haag staat ook nog een gebouw.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Naja, dit is dus eigenlijk een stukje van de SSG en de directie die moet daar dan af en toe goedkeuring geven, ook voor die laadpalen bijvoorbeeld.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Want dat is dan gewoon buiten op het terrein van...

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Vindt plaats op dit terrein, dus dan, ja... dan is dat... Dan loopt dat uiteindelijk via de directie.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar we hebben ook dus wel regelmatig contact met iemand van facilitair beheer, die soms ook wel komt vertellen over nieuw beleid. Maar ook dus wel, zoals dat van die E-bikes die we hier hebben gekocht, dat is dan iets wat de directie goed moet keuren, want die moet dat betalen. En dat is uiteindelijk overgenomen door facilitair beheer en nou zijn er geloof ik hier en op de campus een paar plekken staan waar die fietsen staan.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus dan in een keer, heb je via... Dan neemt facilitair beheer dat over en dan wordt het op een hoger niveau eh...

**Leander:** Ja. Dus daar zit een soort van kruisbestuiving...

**Anonymous:** Ja, een kruisbestuiving in.

**Leander:** Oké. Ehm, even kijken. En als je kijkt naar het uitstralen van sustainability. Je zei zelf ook al "wageningen university staat al vrij hoog aangeschreven qua hoe goed ze het doen op environmental issues en dergelijken".

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** Wat... Hoe zie jij de rol van een universitair docent in relatie tot sustainability of een environmental policy?

**Anonymous:** Ehm... Ja.... Is dat een persoonlijke vraag? Hahaha, of is dat een...

**Leander:** Haha Ehm, ja, wat je wilt.

**Anonymous:** Ehm...

**Leander:** Misschien is het persoonlijke het meest interessant? Want dat zegt iets over of het wel of niet goed is.

**Anonymous:** Ja, ja. Nee, ja, ik... Wat ik altijd wel interessant... Wat ik leuk vind aan de WUR is dat je... ikzelf... De hele universiteit kijkt naar voedsel en milieu.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus je zit in principe hier met mensen die allemaal een link hebben met de natuur en iets willen doen aan de verbetering van het milieu, of...

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En daar ook, in mijn geval ook, de persoonlijke motivatie vandaan halen om dit werk te doen. Of onder andere daaruit de persoonlijke motivatie halen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En dat je tegelijkertijd de studenten in je zaal hebt die dat ook hebben. Want je komt... Ja, je komt niet naar Wageningen om Filosofie te doen of om eh Wiskunde te studeren. Nee, je komt naar Wageningen omdat je iets hebt met Landbouw... Of wel echt iets hebt met landbouw, of wel echt iets hebt met milieu en voedsel en health in de brede zin.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus ik spreek studenten daar wel eens op aan. Dus ik zeg dan, maar met name eigenlijk om te laten zien, dat wat wij vanzelfsprekend vinden als milieugedrag, niet door iedereen als milieugedrag wordt gedaan.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus ik probeer eigenlijk te laten zien dat wij, de individuën, de studenten en docenten, daar vaak voorlopen misschien wel, dan een alleenstaande moeder in de bijstand, bijvoorbeeld.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Of gewoon gezinnen met een modaal inkomen die gewoon, ja... Die gewoon eh.. Ja.

**Leander:** Ja, dus in dat opzicht dus eigenlijk wel een soort van benadrukken dat we een... Dat jullie een... Hoe zeg je dat... Een inspirerende... Of naja, inspirerende rol is niet helemaal het woord.

**Anonymous:** Nou, ook wel. Want ik vind ook wel... waar ik wel altijd mijn studenten op aanspreek is dat we hen nu opleiden om die duurzaamheid natuurlijk eindelijk verder te brengen. Dan wel door consultant te worden of ook door wetenschappelijk onderzoek te gaan doen. Of bij de overheid gaan werken of bij een NGO of... wel bij een bedrijf.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus, ik... Dat... En daar haal ik ook mijn hahaha, rechtvaardiging vandaan. Want ja, ik probeer wel studenten op te leiden die dat doen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Mensen die de werkmakrkt opkomen en dan gewoon die duurzaamheid meenemen.

**Leander:** Dat dat er gewoon al in zit... Ja.

**Anonymous:** En ook tools hebben om duurzaamheids vraagstukken op te gaan lossen, hopelijk, he?

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En dus dat is wel. Ik denk dat ze dát in Wageningen wel, en zeker bij EMP zo zien.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En ik vind het soms wel eens jammer... Wél jammer, dat daar wel... niet heel veel mee gedaan wordt.

**Leander:** Dus dat die rol niet zo duidelijk aangeduid wordt? Of...

**Anonymous:** Ja. Ja.

**Leander:** Oké. Als je dan de policies hebt die er nu zijn. Je zei dat dat dan voornamelijk door het facilitair orgaan gedaan... eh... weet even de naam niet meer.

**Anonymous:** Het beheer, ja.

**Leander:** Beheer inderdaad. Eh, zijn er... Wordt dat gehandhaafd? Is het gewoon een soort van richtlijn? Hoe ziet dat er een beetje uit? Want ik kan mij voorstellen dat als iemand hier gewoon weer een nieuwe prullenbak neerzet, dat dat wel een beetje discussie weer eh... op gang brengt.

**Anonymous:** Ja. Ehm. Dat wordt in die zin wel gehandhaafd omdat er wel altijd, in die zin, wel mensen van facilitair beheer in elk gebouw zijn. Dus je hebt centraal beheer, maar je hebt ook facilitair beheer mensen hier.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En één daarvan heeft... Bij ons is er één iemand die heeft ook het milieu stukje verantwoordelijkheid onder zich. En die daar ook wel mee bezig. En die kijkt ook gewoon hier. Ze zijn ook bezig geweest met "wat is er nodig om naar LED-verlichting over te stappen" bijvoorbeeld in dit gebouw.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Ehm, dus in die zin, als die merkt dat er meer prullenbakken komen, daar misschien wel wat mee willen doen of gaan doen. Maar heel veel van het beleid van de WUR, tot nu toe, ligt op de werking van de gebouwen.

**Leander:** Oké.

**Anonymous:** En dat is echt iets wat facilitair beheer in zijn eigen... in zijn eigen beheer heeft.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus het gaat over eh... duurzame energie inkoop, ze hebben bij de nieuwbouw warmte-koude opslag in de grond geïnstalleerd. Er zijn dus windmolens waarop de WUR op CO2... Want dat is nét bekend geworden, dat stond van de week op intranet dat we 46% minder CO2 uitstoot hebben sinds 2010, geloof ik.

**Leander:** Oh ja, volgens mij heb ik dit ook nog gezien inderdaad.

**Anonymous:** Ja, maar ja. Dat komt... Dat staat er dan meteen bij, dat komt doordat ze in 2010 zijn overgestapt naar groene energie, maar ook omdat we windmolens hebben en warmte-koude opslag. Dus het is heel erg het energiebeheer van het gebouw.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Afvalmanagement in gebouwen en de catering. Daar is dus ook heel veel aandacht voor geweest. Daar zijn wel heel gesprekken en afspraken over gemaakt met de cateraars over duurzaam voedsel.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En er is dus wel wat focus geweest op woon/werk verkeer. Dus, he, de E-bikes, en de laadpalen en dat is eigenlijk om het woon/werk verkeer van de medewerkers te eh...

**Leander:** Dus dat is dan eigenlijk meer het specifieke voor de werknemers die je dan...

**Anonymous:** Ja, en dat is eigenlijk het enige punt, dat afval stukje en misschien de verandering bij de cateraar die je als medewerker meekrijgt. Maar dat zijn soms ook gewoon dingen die geleidelijk gebeuren, omdat het, ja, goed, of het nou een vegetarische kroket aangeboden wordt naast de gewone kroket. Ja, als daar af... Als mensen dat kopen, dan prima, toch? Dus dat is dan... Dat is allemaal niet zo controversieel en ehm...

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Het is nu voor het eerst dat ze dus met eh het aanzwengelen van de discussie over academic travel, dus internationaal werkverkeer... Dat is het eerste waarvan ik denk "oeh, oh, nu gaan ze toch aan de stoelpoten van de medewerkers zagen" zeg maar eh.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Ik ben het er mee eens hoor, dus ik vind het prima. Maar het is wel van, nu komt het wel dichterbij... bij de dagelijkse werkzaamheden van docenten of van de wetenschappelijke staf. Of van onderzoekers, ook bij de instituten, de onderzoeksinstituten. En eh, dat is best een lastige. Wat ga je dan doen?

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En wat ze nu hebben gedaan, wat ik wel heel sterk vind, is dat ze hebben gezegd dat als je binnen zes uur... een plek die binnen zes uur met het openbaar vervoer te bereiken is, moet je met het openbaar vervoer te doen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar dat was niet heel vanzelfsprekend, want als je naar onze... ehm. Als je een reis wilt boeken en je gaat dus naar de, hoe heet het, de travel agency... De reisagent. Die komt altijd met een vlucht aan. Want dat zijn gewoon mensen die gewend zijn om vluchten te boeken en die moeten nu dus omslag maken naar... Nee, die moeten dus gaan kijken naar wat de trein opties zijn.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En dat lag eerst bij onszelf. Wij konden dan zeggen "Nee, ik wil met de trein" of dan boekte je het zelf of dan werd het ingewikkeld om een treinkaartje te boeken enzo. Maar nu wordt dat dus... Die switch wordt nu dus gemaakt vóór de medewerkers.

**Leander:** Dus dat heeft dus ook te maken met wat er wel en niet vergoed gaat worden? Dus stel dat iemand, ik weet dan bijvoorbeeld...

**Anonymous:** Het wordt wel vergoed, maar het heeft meer te maken met wat wordt er in eerste instantie aangeboden als je... Naja, als iemand een reis wilt gaan boeken.

**Leander:** Ja. En is de keuze er dan nog steeds? Of is het echt van: dit is het.

**Anonymous:** Nou, in principe dus niet, maar dat is nog onduidelijk, want volgens mij stond er ergens wel bij van "tenzij je goedkeuring hebt van de hoofd van je vakgroep om niet met de trein te gaan".

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Ja, er zullen mensen zijn of professors zijn of leidinggevende van de vakgroepen die zeggen: "Ja, boeit niet. Doe maar lekker wat je zelf wilt" en er zullen leidinggevende zijn die zullen zeggen "Ja, ik vind het eigenlijk wel een goed signaal, dus, ja, ik ga niet zomaar goedkeuring geven om dan toch maar het vliegtuig te pakken".

**Leander:** Nee, nee.

**Anonymous:** En dan is het ook maar de vraag of zij een seintje krijgen als iemand toch een vliegtuig wilt boeken".

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** He? Het kan ook zijn dat... En dat hangt ook van af van hoe die communicatie dan gaat lopen. Nou, die professoren en de meeste professoren, die hebben wel betere dingen te doen. Dat is dan ook wel weer lastig, dus daar hangt dan ook wel weer een boel vanaf. Maar ja, dat betekend weer dat... dit komt ook gewoon weer vanuit facilitair beheer, deze maatregel. Én de directie daar wel wat... of naja, daar wel achteraan moet gaan zitten.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Of in ieder geval over moeten gaan communiceren en moeten neerzetten als belangrijk voor de WUR.

**Leander:** Ja. Dus in dat opzicht zou er wat betreft handhaving, zou dat kunnen helpen om dat beter te bewerkstelligen.

**Anonymous:** Ja, Ja. Ja. Ja.

**Leander:** En zijn er ook nog dingen waarvan u zegt: “Nou, hier zie ik nog ruimte” of “Hier kunnen we echt nog veel op halen, maar daar kijken we gewoon simpelweg niet naar” of “We kijken misschien wel weg”? Dat kan natuurlijk ook.

**Anonymous:** Ehm...

**Leander:** Of, misschien ook in die zin van, hier zou ik door gestimuleerd worden om het wel of niet te doen.

**Anonymous:** Ja, om het wel of niet te doen. Eh, nou ik denk dat ze met die vliegreizen, dat dat wel echt een punt is. Dus ik denk eigenlijk dat dat een... Ja, dat dat gewoon echt een logische stap is om te maken. Omdat dat bij heel veel universiteiten... of omdat het steeds een groter ding gaat worden.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus ik vind dat wel, en of de universiteit daar dan vroeg of laat mee is, ze zijn relatief vroeg ermee.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar, je kunt ook zeggen: “Alle universiteiten zijn hier gewoon laat mee”, he? Dat eh... kan ook.

**Leander:** Haha ja.

**Anonymous:** Eh, dus ik vind het wel een hele goede zet en ik vind ook wel dat de WUR daar ho.... Ik vind het dan ook wel oké als ze daar hun voordeel mee halen, zeg maar, in termen van “Kijk! Wij doen het zo goed met ons milieumanagement”.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Ja, andere dingen is... Of er echt vlakken zijn waarvan ik denk “nou, eh...”. Ik vind dat moeilijk. Ik weet niet... Ik heb niet zo'n zicht in hoe het zit met gebruik van chemicaliën en afval in het lab.

**Leander:** Hmhmm...

**Anonymous:** Daar heb ik wel eens van gedacht van “Ik zou wel eens willen weten hoe dat zit”. Want wij hebben hier geen lab, want we zijn sociale wetenschappen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar we hebben natuurlijk wel heel veel labs en ik denk dat het overgrote deel van de afval daar vandaan komt. En dat is dan weer bedrijfsafval. En dat hangt dan weer onder een ander plaatje. Naja, alles hier is bedrijfsafval. Maar het afval dat we hier produceren is vergelijkbaar met wat je thuis produceert. En dit is dus wel echt wat anders.

**Leander:** Ja, is nog wel wat extremer, ja.

**Anonymous:** Dus ik vraag me nog wel eens af of er qua chemicaliën of lab gebruik nog veel te halen valt.

**Leander:** Ja, dus dat is echt meer op algemeen niveau binnen een bepaald... een andere faculteit of bepaalde groep.

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** En als je echt specifiek naar deze faculteit zou kijken, of naar deze werkgroep.

**Anonymous:** Ja, de social sciences. Ja, nee ik weet dat het grootste deel van de CO2 uitstoot komt door vliegreizen. Dus dat is het.

**Leander:** Ja, dus dat is de eerste...

**Anonymous:** Dat is de eerste klapper, maar tegelijkertijd, ik bedoel, we zijn de meest internationale universiteit van Nederland.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Ja, wij kunnen niet zonder internationale projecten en reizen. Maar dan zou je nog wel kunnen zeggen van, zou je iets meer met online platformen kunnen? Niet alleen qua onderwijs, maar juist ook qua onderzoeks meetings. Ehm... Daar... Ik denk dat daar ook nog wel heel... Wel wat te halen valt. Waardoor je intercontinental reizen ook wat zou kunnen verlagen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Als dat echt goed zou zijn, ik hoor wel eens over Virtual Reality. Dat iedereen virtual reality heeft en dan zit je toch een beetje min of meer bij elkaar aan de tafel.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Ik denk dat daar ook nog wel wat te halen valt. Ehm... En verder denk ik, weet je, zoiets als meubels, ja, dit staat er ook al vijftien jaar inmiddels. Dus..

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dan denk ik: Nou, doen we toch niet slecht hahaha.

**Leander:** Haha nee, nee, dat is prima inderdaad.

**Anonymous:** Dus ik, naja... Ja, en er zou nog wel naar E-waste gekeken kunnen worden, maar volgens mij hebben de computers ook al wel een eh... één of ander, naja, after-life. Een of andere organisatie die ze overneemt en die dan kijkt of ze ze bij scholen kunnen neerzetten.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar ik denk wel dat soms... Dat de universiteit daar nog wel wat meer verantwoordelijkheid zou kunnen nemen. Voor de inkoop van spullen en de afval die gegenereerd wordt.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Als je het hebt over circulariteit bijvoorbeeld. Ik denk dat je daar ook nog wel een stap zou kunnen maken.

**Leander:** Ja. Dus wat dat betreft ook wat meer vooruit kijken? In die zin? Als in, in plaats van reactief, wat nu bijvoorbeeld nu met de vliegreis is, dat dan proactief voorkomen zeg maar.

**Anonymous:** Ja, ja, ja, ja, ja, ja.

**Leander:** Oké. Ik had nog een vraagje over de... In hoeverre mensen betrokken worden dus bij de policies of bij het opstellen daarvan.

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** Je zei dat er al eerder, of pas geleden een keer lezing was of iets... over de E-bikes.

**Anonymous:** Een lezing? Dat weet ik niet.

**Leander:** Of tenminste... In ieder geval dat jullie... Dat de informatie verschaft werd door het facilitair beheer?

**Anonymous:** Ja, dat, ja.

**Leander:** En dat er ook jullie input gevraagd werd?

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** Heb je ook het idee dat dit echt gebruikt wordt? Dat je dat terugziet? Of is dat lastig te zien?

**Anonymous:** Ja, ik vind dat lastig te zien. Ik heb zelf het idee, dat we... dat als je dat... In die zin zou je ook nog wel een gat kunnen vinden. Maar dat is niet echt op een milieu issue, maar meer procedureel, zou je kunnen zeggen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dat er weinig gestreefd wordt naar bewustwording onder de medewerkers.

**Leander:** Oké.

**Anonymous:** Dus, he, in principe is de bewustwording hoog. Of de affiniteit met milieu is hoog, dus ik denk dat als je iets doet aan bewustwording wat wij als organisatie allemaal aan CO2, afval, weet ik veel wat allemaal wel/niet, voedsel gebruiken.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dat dit zou kunnen helpen. Dat dit makkelijker aanslaat.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En, zoals met die vliegreizen, er is nooit gecommuniceerd over eventuele CO2-uitstoot. Of hoeveel vliegreizen we eigenlijk wel niet doen, binnen de SSG of zelfs als WUR. Ik weet toevallig dat binnen SSG, de vliegreizen de grootste aandeel is in de CO2 uitstoot, maar...

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En nu, begint... komt er langzaam aan wat op Intranet.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar als ze nou gewoon... En soms denk ik "het hoeft nooit...het hoeft ook niet altijd te hangen aan bepaald beleid". Je kunt ook gewoon eens in het jaar, als je je milieुरapportage hebt, gewoon een berichtje sturen. We hebben nu die narrow-casting dingen, die tv's.

**Leander:** Ja, die zag ik net al.

**Anonymous:** Ja, zet daar af en toe wat op. Dus ik wil dat eigenlijk vanuit dat werkgroepje gaan doen, maar ik weet zelf ook niet zo goed wat nou slim is en of...

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus we hebben nu geprobeerd het bij de directie na te vragen, wat zij daarvan zouden vinden. Want de directie moet dus het beleid van die vliegreis gaan invoeren nu binnen de SSG.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Toen hebben wij gezegd van "Ja, iemand had een slide gemaakt met SSG heeft zoveel duizend..." Nee, "SSG heeft zoveel miljoen vliegkilometers gemaakt in 2018".

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Ja, mogen wij dat dan laten zien.

**Leander:** Ja, een soort van negatieve...

**Anonymous:** Ja, gewoon als even een wake-up call, zeg maar.

**Leander:** Ja, precies.

**Anonymous:** En dat kan je voor heel veel dingen doen. Dus ehm... Ook positief. We kunnen ook laten zien: Het waterverbruik was in eerste instantie naar beneden gegaan nadat die stickers op de toiletten waren geplaatst. Dus, ja, dat soort dingetjes.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Of, hoeveel van die weggooi bekertjes we wel niet gebruiken.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Schrijf gewoon... tel dat gewoon eens een keer en laat gewoon eens zien hoeveel dat er zijn.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dat vind ik wel dat er echt mist.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dan denk ik van, als je dat zou doen, dan zou je binnen de medewerkers toch denk ik meer bewustzijn creëren.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En het is echt niet zo dat ik geloof dat meer bewustzijn direct leidt tot verbetering van de maatregelen. Maar als je dan vervolgens komt met beleid, dan denk ik dat mensen wel meer denken van “Oh ja”.

**Leander:** Ja. En dan heb je natuurlijk ook al inderdaad het feit dat ze tot op zeker hoogte betrokken zijn bij... he sustainability.

**Anonymous:** Ja, ja, ja. Daar kan je op bouwen.

**Leander:** Oké. Ik ga eventjes door mijn onderwerpen heen. Volgens mij hebben we al veel behandeld. Ehm... Ja, misschien... Zijn er... Zijn er bepaalde personen binnen de WUR of binnen de groepen zelf, kan ook zijn dat dat jullie groep is, die een beetje het voortouw nemen. Of waar mensen van zeggen: “Die hebben het goed. Die snappen hoe het moet” of “Die zou ik als voorbeeld zien” of is daar een bepaald persoon voor?

**Anonymous:** Nee, dat weet ik niet.

**Leander:** Of, geen idee?

**Anonymous:** Nee, geen idee. Want je weet dus ook niet hoe jij het als vakgroep het doet ten opzichte van anderen of...

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Of dat er vakgroepen zijn die bepaalde dingen op een bepaalde manier hebben aangepakt waarvan je zou kunnen leren, want dat bewustzijn of die communicatie is er eigenlijk niet.

**Leander:** Nee.

**Anonymous:** En ik weet dus ook niet hoe het zit met de verschillende sciences-groups.

**Leander:** Zou dat wel helpen om dat te weten wat bijvoorbeeld een social sciences doet ten opzichte van een eh...

**Anonymous:** Ja, ik heb het idee dat dat er niet zo toe doet. Want we zijn niet concurrenten van elkaar.

**Leander:** Nee.

**Anonymous:** En we doen hele andere dingen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus dat eh... wat is het... dat de agri-food sciences veel meer uitstoot heeft... CO2 uitstoot heeft, omdat zij eh eh ook van die eh veehouderij plekken hebben waar ze onderzoek doen of van die labs hebben, dan denk ik: “Ja, dat is logisch”.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus dat... dat... Of je moet het relatief... Dus je moet iets nemen wat dan vergelijkbaar is. Dus misschien dat vliegereizen wel vergelijkbaar zijn, dat weet ik niet.

**Leander:** Ja, of gewoon überhaupt de vermindering in CO2 uitstoot, ik noem maar even wat...

**Anonymous:** Of het aantal vegan maaltijden dat genuttigd wordt op een dag. Of... vergeleken met... met inachtneming dat in het ene gebouw misschien wel meer mensen werken dan in het andere gebouw. Dus dat moet je per persoon, of per honderd personen doen. Zoiets, dat zijn de aspecten waarvan ik denk dat je daar wel iets van vergelijking in kan doen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En er wordt wel gefaciliteerd om van elkaar te leren, want dat ben ik... Dat moeten we niet vergeten. Er is vorig jaar, of eigenlijk is het nu al weer anderhalf jaar geleden, zijn ze begonnen met het gebruik van het Green Impact Programma.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En dat hebben ze per gebouw neergezet. En dus Green Impact is een interface waarop je onderwerpen op het internet... Een programma waarop je in kan loggen en dan kun je met een groepje



kijken naar, oké, dit zijn onderwerpen waar je naar kan kijken, dit zijn de maatregelen die je zou kunnen nemen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Of onderw... Of doelen die je zou kunnen stellen en wat heb je dan daadwerkelijk gedaan. En ze hebben gezegd we willen voor elk gebouw groepen hebben die met dat green impact programma aan de slag gaan.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Wij als Leeuwenborch hebben dat toen niet gedaan, ondanks dat we ons wel als werkgroepje hebben... Hebben we ons niet via het green impact gedaan. Maar wat ze, maar dat heeft bijvoorbeeld bij Lumen en Gaya, waar environmental sciences zit, heeft dat wel echt tot een beweging geleid. Dus er is een werkgroep geweest die aan de slag is gegaan en die heeft de directie erbij gehaald en dat heeft heel veel... eh... Ja, heel veel momentum gecreëerd.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En ze hebben toen lunch meetings georganiseerd, elke maand, rondom een bepaald onderwerp om tussen die werkgroepen of die verschillende teams uitwisseling te laten plaatsvinden.

**Leander:** Oké.

**Anonymous:** Dus toen ging het wel "wat doen jullie, wat doen jullie, wat zijn de mogelijkheden?" Ja, ik heb nauwelijks aan meegedaan, want ik had... Dat is dan toch... Elke maand zo'n lunch meeting, als je het super druk hebt, te moeilijk.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Voor mij in ieder geval.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus dat is wel een manier waarop ze wel proberen die dingen uit te wisselen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En ook wel, maar dat is dan meer bottom-up. En daar gaan ze mee door. Dus ze zijn daar... Ik zag weer een uitnodiging langskomen..

**Leander:** Oh ja, ja.

**Anonymous:** Dus dat is dan wel weer een punt wat positief is.

**Leander:** Oké. Ehm... even zien.

**Anonymous:** Ik weet niet meer wat de vraag was eigenlijk, maar eh ja. Hahaha.

**Leander:** Haha.

**Anonymous:** Oh ja, of je weet hoe anderen het daarin doen. Daar had je iets van... En oh ja, ze hebben wel een soort van prijsuitreiking gedaan.

**Leander:** Oké, dus wel dat ehm...

**Anonymous:** Maar ik denk niet dat dat veel mensen... Dat dat veel medewerkers uiteindelijk mee heeft gekregen.

**Leander:** Nee, nee, oké. Dat is misschien voor de mensen die erbij waren.

**Anonymous:** Ja, die in dat... die inderdaad betrokken zijn geweest uiteindelijk wel.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Het heeft uiteindelijk de betrokkenheid vergroot bij duurzaamheid binnen de WUR, maar... Ja.

**Leander:** Ja. Ehm, even kijken. Nou, misschien nog één specifieke vraag. Ik weet niet, gaat dat lukken?

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** Als je kijkt naar de universiteit als geheel, wat voor rol zouden zij moeten spelen binnen de samenleving om sustainability onder de aandacht te brengen?

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** We hadden het net al eventjes over de docenten natuurlijk.

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** Ehm, hoe zie je dat voor de universiteit?

**Anonymous:** Ja, ik vind dat wel... Ik vind het voor de WUR zijnde, steeds belangrijker.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Met name omdat er sociaal nu zoveel aandacht is voor milieu. Dus voor klimaat, plastic, de stikstof crisis... Dus er zijn binnen Nederland echt een paar key-debatten, waarvan ik vind dat we als WUR zichtbaar moeten zijn en daar aan bij moeten dragen. En volgens mij gebeurt dat ook, met de stikstof bijvoorbeeld, dat gebeurt wel degelijk.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Plastic, ook wel. Klimaat, ook wel. Bos en natuur beheer in het algemeen. Biodiversity, dus we zitten ook wel... dat doen we ook wel goed. Of de WUR dan nog wat kan zeggen van, he, of de WUR een voorbeeldfunctie kan nemen. Of dat... Het is ook een beetje afhankelijk van welk schaalniveau je neemt, want je kan natuurlijk zeggen "binnen Wageningen", he, "binnen dit gebied" daarin actiever zijn. Daar zijn ook wel stappen in gezet. Er is één of ander klimaatneutraal netwerkje met Wageningse gemeente volgens mij.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Of dat nou Nationaal of Internationaal... En wij zijn internationaal nou ook wel op verschillende plekken goed vertegenwoordigd. Nationaal volgens mij ook.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar dat... Ik denk dat je daar als WUR... Ik weet niet wat de strategie daarin is. En of je daar een specifiekere strategie voor zou moeten ontwikkelen. Ja, ik heb altijd het idee dat de WUR daarin... Dat al heel belangrijk vindt en al heel veel doet.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar dat is ook gewoon omdat we op deze domeinen zitten en ook gezien worden als kennispartner of bron van kennis.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En we hebben al heel veel samenwerking, ook in ons onderzoek, ook met, naja, allerlei partijen.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Dus we zitten niet... We proberen niet te veel in de ivoren toren te zitten. Dus ja, ik vind dat we belangrijk.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar, ja... Maar dat gebeurt ook wel. Het wordt ook wel steeds meer onderdeel van de manier waarop wij als universitaire docenten worden afgerekend, he?

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** In hoeverre, je zeg maar ook zichtbaar bent, buiten de universiteit.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** In de samenleving.

**Leander:** Ja. Dan hebben we... Zijn er dingen die we nog niet besproken hebben, waarvan je denkt dit is misschien nog wel interessant, of advies voor mij. Of ik zou hier nog naar kijken, of is dit wellicht interessant.

**Anonymous:** Nou, ik ben wel benieuwd of de VSNU iets doet met duurzaamheid en universiteiten. Ik heb daar eigenlijk nog nooit wat over gehoord en zij zijn natuurlijk de... nou ja, de brancheorganisatie van de universiteiten in Nederland.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** En ze doen veel met open-access en werkdruk. En dan denk ik van, ja, misschien is het ook wel interessant als zij ook iets met duurzaamheid en de universiteiten doen, want dan zou je daar misschien een platform hebben voor uitwisselingen. Voor ook een gezamenlijk gezicht.

**Leander:** Ja, dus dat je daar inderdaad een CAO zou kunnen kijken, kunnen we daar iets mee.

**Anonymous:** Ja, ja. Een werkgroep waarbij dan nog een uitwisseling kan plaatsvinden.

**Leander:** Ja.

**Anonymous:** Maar ook misschien wel, zelfs vanuit internationaal, he? Dat je het zo op kan bouwen en uit kan bouwen en eigenlijk ook kan laten zien dat je als universiteiten in Nederland zo'n onderwerp belangrijk vindt.

**Leander:** Ja. Oké.

**Anonymous:** Dat lijkt me ook nog wel interessant.

**Leander:** Nou, dankjewel in ieder geval voor alle informatie. Dat is allemaal erg nuttig.

**Anonymous:** Ja, graag gedaan.

**Leander:** Ik denk dat ik mooi veel informatie heb gekregen en dat ik daar ook zeker wat mee kan.

**Anonymous:** Ja.

**Leander:** Ik zal even de opname stoppen.

## Transcript Anonymous - WUR

**Date:** 5 March 2020

**Leander:** All right. Yeah. So, I always start off with the interviews asking one question, and it's about sustainability.

**Anonymous:** Okay

**Leander:** Because there's a lot of definitions out there. People use different definitions at work, maybe at home or in their personal lives. And I was wondering, if you think about sustainability, what does it... What is that? Do you use a definition for that?

**Anonymous:** Okay. Well, sustainability to me is a multi dimensional concept. So it has, you know, political, social, environmental, and cultural dimensions. But essentially, it's about organizing our socio cultural economic systems in such a way that they can continue to... continue to exist over time, and that in particularly the way that we extract and use resources from the earth is conducted in such a way that it enables continuation of practices over the long term. And particularly in terms of ensuring that it's a systems kind of way of thinking. So that we look at how we use resources across a range of sectors and influences each other. And that essentially, we think about how extraction and production and consumption and are related together in a way that doesn't, you know, go beyond the limits and the regenerative capacity of the biosphere. Yeah.

**Leander:** Alright. Is it also something you use within your work or like you're at the university they use it the same way or is it different

**Anonymous:** My definition?

**Leander:** Yeah, is it legally prescribed or?

**Anonymous:** So yeah, like I think, you know, the sustainable development is a contested and crowded field. So depending on one's ideological position in terms of how they view development, and how they view how we deal with the problems of development, I think that that changes according to one's ideology. So you might have particular Economic Perspectives that suggest that, you know, the way to approach the environmental problem is through market led measures or engineering perspectives that would say, you know, technological fixes well, and you know, drivers of the current unsustainable model, and then you have more kind of perhaps, deeper social perspectives that say, actually, we need to revise the very institutions that underpin development and the ideas that we have about progress and about what development entails. So I think Probably be in the latter camp. And but I would take a much more kind of structural approach and sociological approach to how I view development. And yes, very much so in my work. I'm a social scientist and I look at various dimensions of sustainable development from, you know, largely trying to make a case for the need for more sociological approaches, and that challenge the very norms and ideologies that underpin development, and to question how those ideas have shaped the emergence of the problem and how they might need to be tweaked in order to overcome the problem. Yeah.

**Leander:** Yeah. Do you also use those very research on a university as well? So they take a look at how things are being viewed here?

**Anonymous:** No, not... my area of research wouldn't look at that. I look more at kind of citizens, citizen consumers and their role or their experiences of, of being participating in society and demotic sense sustainability concerns, influenced them or not. And also looking at the way in which a lot of the economic models and position the consumer and their individual choice as a key unit of analysis, to problematize that to say that, you know, consumers actually don't have much choice, they are situated within a broader socio technical landscape that often has forces on their behavior that they're unaware of. If we really need to tackle the problems, we need to have a more structural kind of approach to looking at it. So my area of research would be more I look at like, experimental niches where people are trying to do things differently, but it's mainly in society, rather than the university.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** That doesn't mean I haven't been involved in university levels. stuff. So I've just recently started here in Wageningen, but I came from the National University of Ireland Galway. And I sat on... when I had such on a number of kind of committees around green campus and stuff like that. So. So, yeah, so I'm aware of the role and position and responsibility of the university as an institution of learning. And as a, you know, site of engagement in a broader kind of stakeholder landscape. Yeah. So, but I wouldn't look at that in my research as such. Yeah, yeah.

**Leander:** Yeah. And you said you were involved here, too. So you're situated here at the environmental policy group?

**Anonymous:** Yes.

**Leander:** To what extent are you involved in the making or the enforcement of, of these policies or any

**Anonymous:** I am not involved at all

**Leander:** No.

**Anonymous:** yet, anyway.

**Leander:** Okay, haha.

**Anonymous:** So I just started here in September so I haven't been involved and I am rather ashamedly, I haven't even explored what the university is doing. I know that I recently got an email, for example, about the university setting new recommendations for travel for staff, because as academics, we're often criticized for, you know, global travel lifestyles. And that is one of the contradictions within my field. You know, we're all researching these issues, but we travel a lot internationally. So there's been a new measure by the universities to put out recommendations that if you're traveling is in the mainland Europe, and it's up to six or seven hours that you should take the train. And if it's beyond that it should be. You can take a flight but that they don't recommend up to that. And locally here now at the environmental policy group, they encourage us to take trains even to places like the UK and they will pay Extra for us to take the train. And so that's great. And in terms of other measures, obviously, I've noticed a lot of stuff since I arrived like the bins and and how there's no bins in the offices. Yes. Obviously, this university is very focused on sustainability. It's whole ethos is centered around that. So you're constantly seeing, you know, things on the screens and various workshops and opportunities to get involved in various ways and different challenges and so forth. So I have been taking all that in, but thus far I haven't been actively involved in designing or leading any of that stuff.

**Leander:** Yeah. All right. And so, before this, you joined in September, you said.

**Anonymous:** Yes.

**Leander:** what was... was there specific reasons for you to join here at Wageningen? or...

**Anonymous:** Yeah, well, um, so I was I was a lecture in Galway and but I was only in a fixed term contract. So I was looking for a ten-year track position. And the ad for this job came up and it was like a perfect fit for me in terms of my area of expertise. And but also the Netherlands for me stood out more broadly as a country that was quite leading and innovative in terms of environmental governance. So I just thought that would be a great opportunity to take this job. So I applied. Now I'm here, but not particularly I didn't actually know anything about Wageningen, but when I started to inquire about it, I realized what a strong University it was in terms of environmental change and so forth. So definitely a pulling factor. Yeah,

**Leander:** yeah, let's see. you you mentioned... you have a or... the university has a certain role within society to inform students, who are future generations. How do you see the role in terms of sustainability? Or, more specifically in terms of...

**Anonymous:** Yeah, I think like, historically, you know, the university is as a... is a site of learning a site of innovation, it's often looked up to, as you know, exemplary in terms of, you know, a knowledge institution. I think over time, we've seen a decline of the Civic University as such, and the rise of the neoliberal University, which is a shame because often some of the more kind of ideological positions that University have taken around social change, and more recently, environmental change can become obscured with this kind of more business model around doing...

**Leander:** Yes.

**Anonymous:** And I definitely saw that in my old institution, in Galway, ehm this neoliberalization of the whole thing and you know, often the influence of big business coming in more so, ehm... here, I think, yeah, there's the influence of big business for sure. Like you've got Unilever, you've got all these various institutions. And I think sometimes that can come up as a challenge for, say, academics who want to do maybe more pure research. Yeah. And but I do think that there's a lot of competitions between universities in terms of how they can compete to be more sustainable, which is a driver. Yeah. But I think in terms of our role in society, that we have a huge responsibility as a site of engagement in multiple

dimensions. So with our student population. So embedding sustainability into a wide range of courses, not just those that are focused on sustainable development is important ehm and also in our engagement with stakeholders. Ehm so how we prioritize social impact of our research, ehm how we engage with the media through You know, showcasing research and communication beyond the traditional academic audiences? And of course, then, you know, as, as leaders and key stakeholders within a wider governance landscape, I think we have a huge responsibility to, to make sure that we are communicating and leading in change. Yeah.

**Leander:** Yeah. And within the university, do you feel that there's a specific group more responsible than others, or that some people should take a leading role in that or...

**Anonymous:** Ehm, I think that there should be some kind of coordinating committee that's in charge of ensuring that, you know, there's a sustainable vision and also its implementation. But in terms of the implementation of that, I think it should be spread across the university so that, you know, someone in each department is ensuring that the policy that's been developed around sustainable change has actually been implemented in an everyday level, everyday context. So I think, yeah, it's important to have a Overall coordination vision. Yeah, and and team to look over that, but that in terms of its implementation: it needs to be much more dispersed.

**Leander:** Yeah. Ehm, do you feel that a holistically sustainable University is something that can be achieved or should just an ideology or?

**Anonymous:** No, I think it's absolutely something that can be achieved, I think of when we think of sustainability or the more recent discourse around circularity, for example, which is kind of where it's going now, I think at a European level as well. Ehm, this idea of circular systems, that we can achieve that at various scales and the institution of a university is one such scale. So for example, we can have ehm you know, carbon neutral buildings, we can have opportunities to grow food here, we can have, you know, efforts to, you know, really localize these initiatives that and they also then present an opportunity for engagement and I think that Yeah, the universities is a really useful scale of which to kind of experiment with these ideas.

**Leander:** Yeah. All right. When you when you arrived in September, did the Wageningen University also tell you more? This is the way we do things around here in terms of sustainability or it was more like okay, will you be starting and that's it?

**Anonymous:** No, there was nothing told to me about sustainability.

**Leander:** Alright. Do you then know who is responsible within the Wageningen University for sustainability?

**Anonymous:** No haha.

**Leander:** Also no? Okay. Ehm... Let's see. So you're, just for me to understand, you're now working in social sciences and also as a lecturer?

**Anonymous:** Yes, As a Professor. So, lecturing and research. Yeah, yeah.

**Leander:** All right. And we touched upon this already. Do you also know if there are any policies here at the Wageningen University in terms of sustainability or being more sustainable?

**Anonymous:** Eh, just that one around the travel they've now issued, but no, I haven't researched it, and I probably should have at this point, but I haven't. Eh, so that's probably my own fault as well. But there could have been an effort I think, when I was being recruited for that to be communicated as well. So yeah, yeah.

**Leander:** You mentioned the bins when you arrived here.

**Anonymous:** Yeah.

**Leander:** Do you also notice that if you don't, if you would have your own trash can here, that that would, I don't know...

**Anonymous:** Be easier.

**Leander:** Yeah be easier, or maybe even...

**Anonymous:** Does it prompt me to think more about my practices?

**Leander:** Yeah, yeah. Would it be a problem to have a bin here? It would be with coworkers make a problem with it? Would the university say, Okay, well, it's not the...

**Anonymous:** I'm not sure. I wouldn't... I haven't tried to bring a bin in here yet, but it would be an interesting experiment to see what happened.

**Leander:** Haha yeah.

**Anonymous:** But it's funny because I guess it's a case of you do what you see other people do so. And like for example, nobody really cycles and Galway where I'm from and my cycle every day, you know, and so like, and I just have usually a kind of little basket here, or I'll put my waste and then at the end of the day I'll sort it out there. Or if I'm going to the bathroom, or the toilet I'll bring a bit with me. So it does prompt me to think about my practices, things that previously I wouldn't have thought about it you just do habitually. You're prompted to kind of think Alright, gosh, I used a lot of that today, I should probably be more careful and not wrap things in plastic or Yeah, you know. So it does prompt you to think about your practices in ways that you previously wouldn't have for sure. Yeah, yeah.

**Leander:** Yeah. And do you also think that there are still areas where the university could improve or maybe yourself or your co-workers could improve that sense?

**Anonymous:** Yeah, let me think what would be areas for improvement. Like I saw a really interesting initiative where they where turned down the Heating, the for uhm, for uhm, by using just one of the big student buildings by one degrees or two degrees and they encouraged everyone to wear jumpers. So think things like that could be really useful.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** And often sometimes I find it too warm in here actually, because I keep my heat very low at home. And so I'm used to just wearing loads of wooly stuff. And so maybe a bit of encouragement around that, but I think overall, they're pretty strong. Yeah. Perhaps more effort to have organic food in the canteens and the food because this is Food Valley, for example. Yeah. But they make an effort to, you know, source locally and highlight to people you know, the carbon emissions of different things. So yeah, around food I think more could be done this very poor food selection here in general, I think. And the canteens they only serve for a small period of time and this very poor selection, so and so around food, I think more could be done here. And and heating.

**Leander:** Yeah, yeah. All right. Let's say the university would say, from now on, you would have to come here with an extra sweater because we turn down the heat, two degrees or three degrees. What will be... maybe not the heating is a good example, but... If they would prescribe anything or place a policy about anything here at the workplace, what will be an effective incentive for you to actually comply with the policy? can either be positive or negative as in penalties or...

**Anonymous:** So, like carrots or sticks? Ehm yeah, like I think that carrots tend to work with people, but, well, sticks work as well, you know. Ehm I guess most people, cuz we're in the environmental policy group, you know, we're perhaps a little bit more open to these things. **Leander:** Yeah.

**Anonymous:** But yeah, I would definitely be I think as long as it doesn't take, it's convenient to do. I think when people are very busy at work, and they, as long as it's not taking too much of your time, and

that it's relatively easy to implement that. That's the Main thing. Yeah. And that's something like bringing a strong pair is pretty simple.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** And, you know, so I think that when you're trying to bring about change, convenience is key. Yeah.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** Yes.

**Leander:** If it wouldn't be anything convenient if it would be much of an effort to do to do sho. What would then be... eh?

**Anonymous:** Yeah, I guess incentives like: including it as a criteria in your ten-year track promotion.

**Leander:** Yeah hahaha.

**Anonymous:** Haha, so you when you go up for your review in three years, and they're like, "Yeah, why don't you have an extra paper published?" And you're like, "because I was helping out with all this stuff". Yeah.

**Leander:** Yeah haha.

**Anonymous:** you know, I guess at my stage of a career, it's, it's there's a lot of pressure on you to achieve all the various targets in a ten-year track position to ensure that you get like a permanent job. So that can kind of take away from, like my ability to get involved in things. So broadening I think the criteria for, you know, promotion and stuff like that to include active involvement in civic engagement activities would be useful, I think. Yeah.

**Leander:** Yeah. I haven't heard that one. So that's a good one. Yeah, I think so, too. Yeah. Um, I think we already touched upon a lot of different subjects. Yeah. To what extent do you feel that all the employ... or all the academic personnel should be included, or there should be participatory decision making in terms of making the policies?

**Anonymous:** Yeah, like, I think participatory governance is a tricky thing because on paper, it's great, but in reality you're facing, like trying to engage very busy people you know... really stretched thin. And, again, the incentive to get involved, like if it's kind of like, you know, going to be included in, uh, you know, as an aspect of your job or, it's actually, you know, noticed by those who are in charge of you, you know, those kind of things, I think, can increase participation. I think, you know, the everyday reality of having to go to another meeting or participate in a workshop for the afternoon is that you know, you've got a string of other things on your to do list. So be mindful of that kind of stuff. I do think imperii participation is really essential. And but I think that there would have to be an effort by the institution, to make it easy for staff to participate and being mindful of all of the constraints that are on them already, and how they're already stretched very thin. So, yes, so providing an opportunity where, you know, it's like an hour, maybe after work and there's wine and free food and all that.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** You know, that would help, you know?

**Leander:** Yeah, yeah. Did you also think that... you say the professors are very busy with their daily routines and jobs? Do you think it also keeps them from being more sustainable or thinking about more sustainable things?

**Anonymous:** Absolutely. For me even like, you know, like, I'm just so busy at the minute trying to get things done that even things like going to the market to get my food locally. Yeah, I find that Oh, my I



don't even have enough time to do that, that I'm just popping into Lidl because it's there beside my house. You know, like it's...

**Leander:** Yeah,

**Anonymous:** Yeah, so those kinds of things, and that's a function of me, being just stretched so thin with all the responsibilities I have at the minute. ehm, and so yeah, I absolutely do think that that's a particular thing. I think that often these more sustainable practices can take more time. Ehm, and, you know, there needs to be more questioning around that and how we're living in general.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** Given like, I have a student working at repair cafes and circulatory economy transitions. And, you know, she's saying that she's finding that the most people participating, they're unemployed or have less time. So how do you get these high emission consumers who are very busy with high paying jobs, to actually engage in less resource intensive lifestyles? So the way we work is strongly related to that, you know, but interestingly, a and I was surprised to see that a lot of people here only work four days, you know, and it's quite the norm actually.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** And so that's interesting, because you know, you wouldn't see that in Ireland. So I think the Netherlands again are leading with that, you know. A four day working week provides more time to for example, yeah, shop locally to do things more sustainably. So, yeah, I think that's interesting. Yeah.

**Leander:** Alright. If... I think the Wageningen University is a very green University, ehm but if, for instance, there would be a board or a policy group that says, From now on, we're going to do everything unsustainable, for instance, and you just have to comply with it. What would what will be your response words? Or?

**Anonymous:** Um, yeah, like, I think people always like to feel included in some things. So I think, you know, along the way, perhaps like there's a lot of these boards here, you know the screens and they do a very good job of informing people of things and you know that it wasn't just like, "this is the new rules that you'd have". Okay. How can you University starting the process of redesigning our sustainability process, you know, there's an invitation to come to the workshop one, and then updates on the results of workshop one were, and then maybe having a vote online for different things. So I think definitely including people along the way of redesigning a policy would help. Ehm but I think more overall, people are very supportive of changes, and they trust the university in that sense. Yeah, even like last year, apparently, they were doing a field trip here. And certain students came forward saying, you know, we're not happy that we have to fly and we prefer a field trip where we can go by train. Yeah, so this year, now we're looking to do the field trip. So the students themselves are pushing for more as well. So that's really strong.

**Leander:** Yeah. And do you also think/feel that's the other way around, that professors are pushing the students in terms of being more sustainable or/and incorporating it, incorporating it into the curriculum as well?

**Anonymous:** Into their daily lives? Like obviously, all the courses we teach here are all orientated around environmental governance and development. But we wouldn't be saying to students, "what do you eat for breakfast and how do you travel?" You know, but we would hope that by engaging in the learning that it's having some trickle effect into their lives. And, and so but that's something that I don't think we've measured today or that ethically is much of our business in terms of their own personal lives, but you would... Yes, you would think that the students who are studying this stuff intensively for a period of

three or four years, that it would have some impact on the types of crews they choose, and yeah, how they live their lives at home as well.

**Leander:** Yeah. All right. I think we touched upon everything I wanted to discuss. I have one last question and that is: do you feel that there are any things we haven't talked about or you might want to discuss?

**Anonymous:** Well, yeah, I think that like, you know, how we design our pedagogy, or like our teaching is quite important so and you know, instead of just traditional learning where it's the student kind of just taking in information and doing an exam that we could redesign our courses, to engage more of the wider community around the university, for example, and do more field based learning, so that students are engaged in action research for their projects that actually bring about change in the communities around the universities. So for example, when I was in my past university, I redesigned a course that was just a traditional lecture based course, to a kind of action research course. So students were learning about different methodologies. And they, we identified various commissioner groups and Galway, like an NGO or a school that they actually went into and worked with and helped them to bring about more sustainable practice in their school or in their group. I think that how we fundamentally design our courses can have bigger impacts in society. And, and for the students themselves, so that, you know, they now go out, and they finish their degree with skills on how to, you know, engage communities and engage stakeholders. So yes, so I think that it's important, not only the policies at the institutional levels, but also how we do our teaching and how we design our courses. And of course, then how we do our research, the type of questions we ask, and how we communicate our research as well. So, so think it's institutional, but also research, and also our pedagogy. Yeah, all of those elements and our engagement with the community around the university and outside the university is important. Yeah.

**Leander:** Yeah. And in terms of the pedagogy, do you also think that sustainability should be implemented into every curriculum for every course or an aspect of it?

**Anonymous:** Absolutely, yeah, I think there should be elements of it. Ehm, I just came back from Cambridge there. And I matched up with the sustainable Education Officer and she's currently working with, for example, law and all these different groups that wouldn't traditionally be focusing on the environment, to look at how they can bring it into their courses. **Leander:** Yeah.

**Anonymous:** And so it's not so bad, obviously, for us here where environmental policy, but for places like, like Wageningen is kind of a unique situation because of our broader focus on green change and sustainability transitions but, for example, Utrecht University, or Nijmegen or whatever, where these departments that might be focusing on that so much, even though that's becoming less and less in the current situation as well, but things like you know, literature studies or...

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** Ehm, law or like, you know, nursing or, you know, especially the Health Sciences, I think, you know. And I often this kind of, you know, the focus on health is like even in consumption, healthy lifestyles, upstairs, they focus much more on health without considering how health and sustainability should be intricately interrelated.

**Leander:** Yeah.

**Anonymous:** So yeah, I definite... I think that there should be elements across courses for sure.

**Leander:** Yeah. Yeah. Alright. I think that that was everything great very much. I will stop the recording right here.

**Transcript Erna Maters - WUR - Policy maker****Date:** 11 March 2020**[Interview was done via a telephone call, therefore the recording started after Erna's consent]****Leander:** Ja, het is vooral voor de policy... Mensen die verantwoordelijk zijn voor de policies, lastig om onder de aandacht te komen, danwel daar een persoon voor te vinden. Want ik denk ook dat er binnen de WUR er sowieso al heel veel dingen met sustainability te maken hebben.**Erna:** Haha, dat klopt ja.**Leander:** Waardoor het lastig wordt en je eigenlijk door de bomen het bos niet meer ziet. Wie er nou echt voor de policy verantwoordelijk is en wie er nou eigenlijk een docent is en misschien wel in een policy groep zit, maar daar niet eigenlijk heel veel mee te maken heeft.**Erna:** Nee.**Leander:** Ehm, dus mijn... Ehm... mijn eerste vraag gaat dan ook over... Kan u wat meer vertellen over wat u eigenlijk doet op de WUR? En waar u bij betrokken bent?**Erna:** Eh, ik ben beleidsmedewerker maatschappelijke verantwoordelijkheid.**Leander:** Ja.**Erna:** En specifiek voor het facilitair bedrijf, dus een beleidsmedewerker MVO. Dus Maatschappelijk Verantwoord ondernemen**Leander:** Ja.**Erna:** En dan eh... Ik werk bij het facilitair bedrijf van de... van de Wageningen University en Wageningen Research. Dus Wageningen university, dat is altijd wel even goed om te zeggen, dan heb je eigenlijk twee identiteiten. Je hebt Wageningen university en Wageningen research. En die werken samen binnen de Wageningen University & Research. En het facilitair bedrijf werkt voor beiden.**Leander:** Ja.**Erna:** Ja, ik heb dan toevallig wel een contract bij de universiteit.**Leander:** Ja.**Erna:** Maar op zich doe ik dat voor de hele organisatie.**Leander:** Ja**Erna:** En dan vooral vanuit het facilitair bedrijf. Ik werk zelf in de sectie veiligheid en milieu. En ik ben daar ook met allemaal collega's en we zijn allemaal een beetje gespecialiseerd. Dus ik heb MVO en ik hou me dus vooral bezig met duurzame mobiliteit. We hebben een Energiecoördinator, we hebben iemand die afval doet, alle vergunningen, asbest, nou goed, noem maar op eh... biodiversiteit is een thema wat heel erg opkomt...**Leander:** Ja.**Erna:** Ja, dat soort dingen. En dan ook het breder trekken van duurzaamheid naar MVO, dus dat je niet alleen de groene duurzaamheid aanpakt, maar ook, dan moet je kijken naar sociaal, daar ben ik nu mee bezig. En ik ben vooral bezig met beleid schrijven, maar dat doe ik dan vooral in opdracht van onze directeur en mijn leidinggevende...**Leander:** Ja.**Erna:** Daar doe ik het nu ook samen mee en die stukken, die gaan... Ja, die gaan vaak langs een MVO-groep. Eh, die adviseert dan de raad van bestuur, daar gaan we dan vaak eerst nog langs, maar meestal gaat het beleid dan uiteindelijk, als het allemaal doorgaat, naar de raad van bestuur en dan wordt het aangenomen.**Leander:** Ja.

**Erna:** En dan begint het eigenlijk, want dan moet je nog zorgen dat het ook gebeurt. Of naja... Eh ja. Dat.

**Leander:** Ja, oké. Helemaal helder.

**Erna:** Op papier is het gedoe.

**Leander:** Ehm, en ehm... Jullie zijn dan verantwoordelijk voor beleid en, ik had al gezegd, ik ben voornamelijk op zoek naar mensen die betrokken zijn bij sustainability. Jij zei ook al: "ik ben van de mobiliteit verantwoordelijk en voor MVO". Ehm, zijn er bepaalde manieren hoe jullie de werknemers stimuleren om, naja, eigenlijk nóg duurzamer te werken? Zowel op hele simpele niveaus, zoals u ook al zei, de prullenbakken. Maar misschien ook op andere manieren?

**Erna:** Nou, we hebben dus te maken met een groep medewerkers die al heel duurzaam bezig is. Dat het heel... Naja, tuurlijk er zijn altijd die... studenten zijn over het algemeen nog meer... of naja, zien dat meer, wat je wel of niet moet doen, haha.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Maar, ja, we hebben hele eigenwijze mensen op ons bureau. En eigenwijze onderzoekers zijn... klinkt een beetje...links eh... Maar die denken er altijd wat meer over na. Die weten ook meer, dus haha.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Zijn daarom ook wel eens eh...Ja, je vertelt ze ook niet zomaar van "oké, dit moet je doen". Je had een vraag van "maar..." eh, ja, goed.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dus dat is wel eh... Je hebt aan de ene kant beleid dat zo hoog mogelijk wordt goedgekeurd of geaccordeerd.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dat heb je ook wel nodig, want het helpt als de raad van bestuur er achter staat. En tegelijkertijd, hoe je het dan in de lijn belegd krijgt, dat is best wel versnipperd. Maar goed, dat is in Utrecht ook zo volgens mij.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Een versnipperde organisatie zit met verschillende, ja, wij noemen dat science groups, maar een soort van departementen die eh. Ja, wij hebben geen... Wij zijn één faculteit, aan de universiteits kant. Maar we hebben wel een soort van [inaudible], zo van, die hebben hun eigen directie...

**Leander:** Ja.

**Erna:** Die onderdelen zijn ook wel vrij autonoom.

**Leander:** Oké. Dus het is...

**Erna:** Maar het is lastig om medewerkers te bereiken, maar we doen... En bijvoorbeeld duurzaamheid, is het... Heeft het eigenlijk het meeste zin om die mensen te bereiken die daar oog voor hebben en daar ook iets mee willen doen.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Ervaring is: die nemen hun collega's dan uiteindelijk wel mee. Dus he, dan word je aan het denken gezet. We werken op dit moment met Green Impact, maar dat heeft de Universiteit Utrecht ook gedaan, of ze doen het nog, dat weet ik niet.

**Leander:** Ja

**Erna:** Waarbij we met kleine... Met medewerkers bij gebouwen zitten we nu, werken die dan om allerlei kleine acties te doen.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dat hangt altijd rond een thema: of het is afval, of het is mobiliteit. Catering, energie, maar ook de sociale onderwerpen, ja, die zie je ook minder voorkomen, maar daar hebben we het ook over.

**Leander:** Uiteindelijk ook ja. Is... Wordt dat ook op die manier, zeg maar, op de een of andere manier gecontroleerd of gehandhaafd? Of zijn het meer richtlijnen? ehm...

**Erna:** Het zijn meer richtlijnen. Ja, het is meer van, de dingen die moeten, die moet je natuurlijk handhaven met je milieuvergunning, maar...

**Leander:** Ja.

**Erna:** Maar ja, dat zijn ook dingen waar je je aan moet houden, maar gedrag is gewoon heel lastig.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Die gedragsverandering. En je moet eigenlijk zorgen dat de faciliteiten die je biedt, dat die goed zijn. Dat mensen de mogelijkheid hebben om duurzaam gedrag te laten zien. Dus als je wil dat ze afval gaan scheiden, dan moet je zorgen dat er genoeg afvalbakken zijn en informatie over is.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Wil je dat ze minder afval gaan produceren, dan moet je er eigenlijk voor zorgen dat je aan de inkoopkant het zo hebt ingericht, dat alle contracten die je hebt... Ja, de universiteit heeft het gewoon. Maar je moet gewoon alles aanbesteden, grote contracten, leg het daar dan ook gewoon in vast. Inkoop is gewoon zo ontzettend belangrijk eigenlijk, voor duurzaamheid.

**Leander:** Ja.

**Erna:** In mijn inkoopcontract kan je dat al vastleggen. Dat helpt jou bij het verduurzamen van de organisatie en ook om mensen zover te krijgen om daar in mee te gaan.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Eigenlijk moet het de 'default' zijn. Het moet zo makkelijk mogelijk gemaakt worden. Ehm, en dan gaan ze het echt wel doen.

**Leander:** Ja, ja. En zitten daar dan voor die werknemers ook... hoe zeg je dat... voordelen aan of nadelen aan als ze dat wel of niet doen? Of is dat zeg maar echt gewoon puur...

**Erna:** Nou... dat...

**Leander:** Oh, sorry, ga je gang.

**Erna:** Wel als dat een voordeel voor hen zelfs is. Nu zijn we bezig met [inaudible] voor mobiliteit, de E-bike uitprobeer-weken. He? Dus medewerkers kunnen twee weken lang een E-bike of een [inaudible] nemen.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dus bijvoorbeeld werkverkeer.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Ja, dat is van ons uit een duurzaam oogpunt en dat is vanuit mensen uit een [inaudible] op de fiets en die dat dan vergoed krijgen. Maar goed, uiteindelijk zit er wel een eigen belang in voor de medewerker, want die zorg... [coughs] Sorry. Daar zijn dan vaak andere redenen voor om over te stappen op een E-bike. Het gaat dan meer om het omzeilen van files, of gezondheid, wat ook belangrijk is, maar... Ja, dat soort dingen.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Of lekker buiten zijn of hoofd leegmaken. Dus, ja.

**Leander:** Ja. Dus...

**Erna:** Dus dat bedrijf... Die combinatie van goed milieu, plus, mensen hebben er ook echt voordeel bij.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Tenzij het regent haha

**Leander:** Haha ja precies.

**Erna:** Dan komen ze allemaal toch nog met de auto.

**Leander:** Ehm... U zei net dat eh... zeg maar, door echt het bestuur krijgen jullie dan een opdracht voor het beleid, of voor een uitbreiding van het beleid of het herschrijven van het beleid. Zijn zij ook degenen die daar de beslissingen over maken? Of worden jullie daar ook bij betrokken in hoe dat vorm gegeven moet worden? Worden de werknemers daar misschien wel bij betrokken?

**Erna:** Ehm, eehhh, heel veel vragen in één haha.

**Leander:** Sorry, ja, ja. Ik zal eerst vragen... De directie of het bestuur, nou die jullie de opdracht geeft, zijn zij uiteindelijk ook degenen die alle beslissingen maken over wat er in komt?

**Erna:** Nee, nee. Nou, naja, het bestuur schrijft natuurlijk het strategisch plan. Daarin staat wat ze willen.

**Leander:** ja

**Erna:** En dat is dan voor onze organisatie heel lastig omdat we werken op de SDG's en de duurzaamheid... de global eh... naja, weet ik veel wat. Health en dat soort dingen. Dus daar op het onderzoek en de onderwijs kant is het al heel duidelijk dat we dat willen, maar dat is dan iets anders om dat in de bedrijfsvoering dan nog meer eh...eh te doen. En dat is wel van, gewoon, we willen wel heel duurzaam blijven. We zijn de duurzaamste universiteit ter wereld en weet ik wat...

**Leander:** Ja.

**Erna:** Maar goed, ja, ja, voor wat het... ja ik weet niet. Ehm, dus die ambitie is er.

**Leander:** Hmhmm.

**Erna:** Maar de doelstellingen en wat je dan nog gaat doen, dat wordt wel door de... Ja, dat is natuurlijk moeilijk te zeggen, maar daar wordt wel ehm... Het is niet zo dat we een grote vragenronde doen en vragen wat wil je?

**Leander:** Nee

**Erna:** Maar het is wel van wat er nou voorkomt dat dat wel... dat er vragen uit de organisatie komen. Mensen stellen vragen "kan ik niet mijn OV of de NS Business-card gebruiken voor mijn woon/werkverkeer.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dus wat dat betreft [coughs]. We kijken wel of we dan... Of we dan kunnen kijken of we regelingen kunnen aanpassen. Dus aan de ene kant heb je beleid, je wilt heel graag dat mensen meer gaan fietsen. Ja en als de regelingen er nog zo op ingesteld zijn dat mensen het woon/werkverkeer met de auto eigenlijk het meest gunstig is...

**Leander:** Ja.

**Erna:** Ja, dan, ja... En er zijn medewerkers die daar vragen over stellen. Dus in die zin hou je daar wel rekening mee, ga je kijken wat je daar dan... zo komen we weer stapjes verder.

**Leander:** Ja.

**Erna:** En wat wij dan doen, ja... Op de werkvloer worden allerlei dingen bedacht en opgesteld door de mensen van die MVO-groep die ik al eerder noemde. Zo'n MVO groep... De directeur van het facilitair bedrijf die is portefeuillehouder duurzaamheid samen met de directeur HR.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Eh... Ehm, en die doen dan samen die MVO-groep met een aantal, ja hoe noem je dat, staff-directeuren. En één directeur van een science group. [coughs]. En die eh... Eigenlijk is dat wat adviseert, maar bijvoorbeeld door [inaudible] van wat er door de organisatie wordt aangeleverd. Maar toch blijft het wel moeilijk om docenten en onderzoekers ehm... heel nauw te betrekken bij de beleidsvorming.

**Leander:** Ja, ja. Dat kan ik me wel voorstellen.

**Erna:** Ja. Ehm, nou een ander voorbeeld van mobiliteitsbeleid bijvoorbeeld, want ik heb de mobiliteitsvisie geschreven, naja, met andere woorden, ik heb het niet helemaal zelf gedaan, maar dat is dan door de... Dat ging niet... Nou, goed. Dat komt dan door een aantal kanalen komt het dan daar bij de raad van bestuur terecht en daar zijn dan ook maar weinig opmerkingen over, dus eigenlijk wat er wordt opgesteld, wordt uiteindelijk wel aangenomen.

**Leander:** Ja, ja. En zijn er dan ook...

**Erna:** En dat heeft dan weer...Ja?

**Leander:** Nee, sorry, ga je gang haha.

**Erna:** Voor de mobiliteitsvisie houden we ook eens in de zoveel tijd een mobiliteitsmeting onder medewerkers en studenten. En daaruit krijg je dan wel feedback of opmerkingen waardoor je dus zeg maar je beleid weer een beetje zo... bijstelt, of eh naja, opmaakt, wat helpt daar bij, zo hoor je een beetje wat er speelt.

**Leander:** Ja.

**Erna:** En waar mensen tegenaan lopen en wat het voor hen makkelijker zou maken om iets te doen.

**Leander:** Ja, oké.

**Erna:** Ja, nou, ja.

**Leander:** Want zij kunnen bijvoorbeeld, als zij het ergens niet mee eens zijn of bijvoorbeeld suggesties hebben, dan kunnen zij dat gewoon mailen of is daar een bepaald platform voor?

**Erna:** Ja, dat kan altijd. Ehm, [duurzaamheid@wur.nl](mailto:duurzaamheid@wur.nl), daar wordt eigenlijk niet zo vaak heel veel gebruik van gemaakt...

**Leander:** Ja.

**Erna:** Mensen kunnen via internet, maar dat is dan niet alleen, dat kunnen... Nou ja, mensen zoals jij, van buiten, die vragen hebben.

**Leander:** Ja, ja.

**Erna:** En dan door het algemene emailadres.

**Leander:** Ja.

**Erna:** En wij hebben zelf een intranet en dat heeft twee delen. Aan de ene kant heeft het intranet alle informatie die je voor je werk... eh... Of bijvoorbeeld regelingen over bedrijfs... bedrijfsregelingen. Naja...

**Leander:** Ja.

**Erna:** Van alles, "wat is er in de gebouwen" en "waar kan je terecht voor" allemaal dingen.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Maar ook... Er zit dan een soort van discussie-ding in, dus dat het ook mogelijk is om dan, zoals bij Facebook, groepen kan maken, groepen die thematisch zijn. Daar... ehm... en daar zitten ook alle nieuwsberichten op en daarin kunnen ze dan ook altijd reageren.

**Leander:** Ja.

**Erna:** En dat is niet altijd fijn, en dan moet je er op letten, en een antwoord schrijven.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dus wat je merkt is dat steeds meer mensen dat doen. En voor duurzaamheid merk je dat er toch redelijk wat opmerkingen komen.

**Leander:** Ja.

**Erna:** We hebben net een nieuw vlieg en trein beleid opgesteld. En een beetje zoals Utrecht ook heeft, zo'n reischeek gemaakt, van ehm... Naja, en daar merk je dus van... Opzich, we hadden verwacht dat we daar heel negatieve reacties op zouden krijgen, maar die komen helemaal niet, maar wel heel veel andere

vragen zo van “Oké, dat is mooi, maar wat gaan we doen met bedrijfsauto’s, of wat gaan we doen met...” terwijl het op trein- en vliegreizen ging.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Ja, heel apart. Maar wel fijn dat daar niet zoveel gezeur over is.

**Leander:** Haha ja, ja. Maar in die zin is het dus wel zo dat eh... Het iets op gang brengt. En mensen gaan dus ook meer nadenken over of denken van “misschien is dit een mooi moment om iets anders onder de aandacht te brengen wat er ook enigszins mee te maken heeft”, klopt dat?

**Erna:** Ja.

**Leander:** Oké.

**Erna:** Ja, klopt wel, want het is natuurlijk een bepaalde groep mensen die dat doet. En wat we ook zien, en ik weet niet of je dat bij Utrecht ook ziet, dat onze docenten en onderzoekers al zo ontzettend druk zijn, dat ze daar ook eigenlijk helemaal geen tijd voor hebben om zich daar... heel druk mee bezig te zijn. Dus met Green Impact is dat wel het lastigste eigenlijk.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Mensen hebben gewoon geen tijd om die acties te doen op hun werk. En dit moet een beetje in de vrije tijd dan, dus ja dan... [coughs] is het lastig. Tenzij ze in de organisatie er de tijd en de middelen voor krijgen. Dat scheelt wel. Als een groepje echt gezegd wordt van “oké, jullie mogen...” ik noem maar wat “10% of 5% van jullie tijd hier mee bezig zijn”. Dat helpt wel.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Maar tegelijkertijd eh... hebben ze ook te maken met een productiviteits doelstelling. Het onderzoeksinstituut heeft dat meer dan de universiteit.

**Leander:** Ja, ja. En u zegt net, het heeft natuurlijk ook te maken met productiviteits doelstellingen, denkt u dat er eh... Hoe kijkt u aan tegen dat onderdeel maken van de productiviteits doelstellingen? Want uiteindelijk de WUR een heel environmental friendly university, volgens mij, ook uitgeroepen dacht ik. En, ehm, zou dat dan eigenlijk niet onderdeel moeten worden of haast zijn van zo’n, ja, productiviteits doelstelling?

**Erna:** Ja, vind ik natuurlijk wel, maar hahaha

**Leander:** Haha, ja.

**Erna:** Maar, ja, ehm...

**Leander:** Want als...

**Erna:** Stel...

**Leander:** Sorry, ga verder.

**Erna:** Ja, nee...

**Leander:** Ja, want ik zat te denken, hoe ziet het er echt, in de breedste zin het woord... Hoe zou je de rol beschrijven van een universitair docent op de universiteit en dan in relatie tot sustainability? Hoe ziet dat er uit in uw ogen? Of hoe...

**Erna:** Eh, ja in eerste instantie dat duurzaamheid in het onderwijs zit, op een of andere manier.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dat is wel het grappige bij de universiteit dat docenten dat vaak zelf ook helemaal niet doorhebben dat ze zo duurzaam bezig zijn met hun vak, zeg maar, inhoudelijk gezien.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Ehm, naja, goed, eh... En verder, dat je eigenlijk verplicht... Studenten opleiden is zo heel... Als je gewoon zorgt dat er al... Eigenlijk moet je er zo vroeg mogelijk mee beginnen, dus op de basisschool. Er gewoon bij krijgen wat ze moeten doen om de wereld een beetje duurzaam te houden.



**Leander:** Ja.

**Erna:** Dus goed, ja. Daar hebben ze echt wel een rol in. Verder toch ook... En wat we wel doen is dat we proberen om dingen die in de bedrijfsvoering... Dus echt die 'Living Lab' benadering, zeg maar. Dus als je een docent hebt, en een docent heeft een groep studenten die ze een praktische opdracht wil laten uitvoeren, kijken we dan ook of dat ook kunnen doen met dingen op de campus. [inaudible]

**Leander:** Ja.

**Erna:** Die vragen krijgen we ook. Ja, en de... bijvoorbeeld ook als we de opdrachten... En ik weet niet of jullie dat ook hebben, de ACT groepen, dat zijn bij ons... Waar staat die afkorting dan voor?... Nou, dan werk je dus in een multidisciplinair groep studenten aan een bepaalde opdracht. En dat is meestal met een externe opdrachtgever, maar meestal is dat ook de WUR zelf die de opdracht geeft

**Leander:** Oh, ja. Ik denk dat dat in Wageningen meer gebeurt dan hier aan de Universiteit Utrecht, omdat jullie misschien ook wel dat onderzoeksinstituut hebben en natuurlijk ook wel de campus... eh... veel multinationals hebben zitten, veel grote bedrijven. Dus misschien dat dat daar de reden wel voor is.

**Erna:** Ja, want dat is... In Utrecht heb je wel de Green Office, ja wij hebben ook een Green Office, maar in Utrecht is een Green Office, en die mensen hebben ook de taak om daarin te bemiddelen door mensen die daarin iets doen met hun studie. En onze Green Office heeft dat ook wel, maar nu dus ook wel wat minder. En dat komt ook eigenlijk door... Ja, die taak is overgenomen door een bureautje binnen de universiteit die dat niet alleen voor... die dat voor alle opdrachten doet, waaronder ook speciale duurzaamheids richtingen...

**Leander:** Ja.

**Erna:** En omdat bij ons heel veel studenten daar ook geïnteresseerd in zijn, gebeurt dat ook vaker. Het heeft ook te maken met de slag studenten dat je... En dat helpt ook... Studenten houden ons eigenlijk, dat ik denk van, dat heeft te maken met hoe je het bestuurlijk kan beïnvloeden om het duurzamer te krijgen.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Die studenten zijn daar ook heel belangrijk in. Want onze student council, ja die zit aan tafel met de raad van bestuur en die proberen daar regelmatig dingen die zij niet vinden kloppen omtrent duurzaamheid daar onder de aandacht te brengen.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Ja, en soms. Naja, meestal wordt daar dan ook in samengewerkt binnen... Naja, een voorbeeld is... Bijvoorbeeld, we zitten nu, we zitten heel erg op duurzaam, gezond en duurzaam voedsel.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Naja, dat is dan ook een thema van de WUR.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dat de studenten daar ook een zetje in willen hebben van wat er in de kantine wordt geserveerd en daar zijn ze heel kritisch op.

**Leander:** Ja.

**Erna:** En daar dan ook naar hun mening wordt gevraagd in het traject van de aanbesteding in dat traject voor de catering, dus daar zijn we dan mee bezig. Er wordt een nieuwe catering-visie geschreven, daar zijn dan studenten ook wel echt actief bij betrokken. Dus, ja...

**Leander:** Ja. Oké.

**Erna:** Ja, én onderzoekers die dan met dat thema bezig zijn dan.

**Leander:** Ja. Oké. En als je nu gewoon helemaal uitzoomt en kijkt naar hoe dat nu gaat, de sustainability en beleid op de WUR, hoe ziet een ideale situatie eruit? Hoe zou je dat kunnen optimaliseren? Of waar zeg jij van "daar zie ik nog ruimte voor verbetering"?

**Erna:** Poeh, dit is moeilijk.

**Leander:** Haha.

**Erna:** Nou ja, het is meestal... De thema's waar je nu kritiek op krijgt zijn meestal de thema's die een soort van... Voor de hand liggende thema's. Dus, het vernieuwende, of van... Ja, eh... het uitbreiden van [inaudible]. Dus het eigenlijk kijken van wat je dan nog méér kan doen. Dus je kunt je energieverbruik omlaag brengen, en je kunt eh... ja.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dus, dat, ja...

**Leander:** Oké. Ik ga nog even door de topic list heen, even kijken of ik nog eh...

**Erna:** Ja, en je moet natuurlijk geld ervoor hebben én tijd. Dat je aangeeft van... zorg dat medewerkers er tijd voor krijgen om dat te mogen doen.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Waar we verder trouwens wel mee bezig zijn is dat we... We hebben de MVO agenda opgesteld, en dat is eigenlijk een soort van exercitie vanuit de MVO groep richting de raad van bestuur. En dat zit heel erg... Heel hoog in de organisatie, dat proberen we nu bij de medewerkers te krijgen, dat zijn dan de lijst van 17 onderwerpen die we willen gaan oppakken. En dan willen we vooral kijken naar de Living Lab benadering... ehm... Waarom vertel ik dit nou? Wat was nou de aanleiding? Ik had iets in m'n hoofd.

**Leander:** Of het eh... Volgens mij over het eh... In de eh... ja, hoe zeg je dat... In het eigen werkschema krijgen van universitair docenten, dat ze er de tijd niet voor hebben zeg maar.

**Erna:** Oh ja! Ja, ja, ja, klopt. Dus dat, soort van... Als je op die thema's iets wilt doen... Van een aantal thema's, en dat zijn wel de thema's die te maken hebben met duurzaamheid. Dus energietransitie, duurzame voeding of catering in ons geval.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Biodiversiteit, dat zijn volgens mij de drie hoofdonderwerpen. Om daar zeg maar een optie te hebben waarmee je onderzoekers kunt, naja, gewoon kunt inhuren. Dus er wordt geld beschikbaar gesteld.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Om binnen zo'n project dat dan te onderzoeken. En ik denk ook dat dat de manier is om het dan te doen. Want dan kan de medewerker het ook, zeg maar, verantwoorden richting zijn leidinggevende en de directie die daarboven zit.

**Leander:** Ja.

**Erna:** En dat kan twee kanten op, want dat kan vanuit het bestuur en vanuit de MVO agenda... En daar worden... Ik weet dan nu ook van de... Er is toevallig een environmental scientist group. Dus die is bezig met omgevingswetenschappen.

**Leander:** Hmhmm...

**Erna:** Ja die lopen dan ook wel voor met duurzaamheid. Die dat dan ook allemaal doen. En dus ja, het heeft ook te maken met hoe goed ze er financieel voor staan, want die groep heeft moeilijk gehad, maar nu het weer loopt daar, merk je ook dat er weer meer ruimte is voor dit soort initiatieven. Dus ja, het werkt twee kanten op.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Aan de ene kant, als het economisch slechter gaat is dat ook niet slecht voor het milieu trouwens, want dan ga je minder vliegen en dan ga je minder auto rijden, en weet ik veel wat.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Je doet gewoon minder. Minder projecten, dus minder laboratorium opstellingen die energie slurpen en dat soort dingen. Maar aan de andere kant, als het wel goed gaat, wil je juist initiatieven doen om het toch weer beter te krijgen.

**Leander:** Ja. Oké. Ehm, ik heb eigenlijk nog een vraag: zijn er dingen geweest die wij nu niet hebben besproken waarvan jij wel denkt “dat is wel interessant om daar naar te kijken” of “ik wil dit nog gezegd hebben over dit onderwerp”? Omtrent sustainability?

**Erna:** Nou ja, wat ik wel lastig vind is dat je aan de ene kant heb je dus beleid nodig dat top-down de organisatie in gaat. En bij ons zie je verder wel eigenlijk van bottom-up veel initiatieven die uiteindelijk beleid worden.

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dus ja, die balans. Maar het blijft lastig. Als je aan de ene kant top-down zegt “jullie moeten dat doen”, dan zeggen ze bij ons van “Ja, maar wie ben jij wel dat je zegt dat ik dit wel of niet...”

**Leander:** Ja.

**Erna:** Dus het is een beetje...Altijd een balans zoeken... En je kan iets van boven roepen, maar als ze dat beneden toch niet doen. Of naja, “beneden” klinkt zo...

**Leander:** Ja, ja, ik snap het. Ja.

**Erna:** Ja, doe dan, ja... Dan ga je er ook aan voorbij.

**Leander:** Ja. Oké. Ik wil je heel erg bedanken voor je tijd. Ik heb in ieder geval waardevolle informatie in die zin. Ik denk dat het gewoon eh... Ik vind het zelf ook altijd heel belangrijk om het over dit soort dingen te hebben en hoe die... Nou die processen in elkaar zitten. Of eh, waar naar gestreefd wordt. En dit was heel nuttig, dus dankjewel daarvoor in ieder geval.

**Erna:** Ja, heb jij nog meer mensen gesproken hier op de WUR? Of ben ik de enige.

**Leander:** Ja, ik heb nog eh, even kijken, ik heb drie andere mensen gesproken, waarvan twee anoniem wilden blijven en de andere persoon is een docent die op beide universiteiten werkt. En dat is Franck Meijboom. Ik weet niet of u die kent?

**Erna:** Ja, de naam wel, maar ik weet niet wie het is.

**Leander:** Maar die heb ik ook geïnterviewd en daar nagenoeg dezelfde vragen of net wat andere vragen, als het om docenten ging. Eh, en ehm, naja, ik heb nu dus ook al mijn survey grotendeels gedraaft.

**[not transcribed part of the conversation - general organisational topics]**

**Appendix 6: SWOT analysis UU**

	<b>Semi-structured interview output</b>
<b>Strengths</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● General policy with aspects of sustainability</li> <li>● Travelling Policy</li> <li>● One of the four strategic topics</li> <li>● Internal advice on sustainability (research-based)</li> <li>● Vegetarian food policy for events</li> <li>● Input from academic personnel on mission/vision</li> <li>● Monitoring of sustainability policies</li> <li>● Culture track (to give young researchers a voice in research)</li> </ul>
<b>Weaknesses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● No structural approach to improving sustainability</li> <li>● No central message/document on sustainability</li> <li>● Reactive solutions to sustainability (techno-fix)</li> <li>● Unclear who is/are main person(s) responsible for sustainability</li> <li>● No enforcement/monitoring on existing policies</li> <li>● Insufficient monetary incentives for sustainable research</li> <li>● No practical ways to improve sustainable practices</li> <li>● Inconsistency in tackling sustainability issues</li> </ul>
<b>Opportunities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Take part in public debate on sustainability as university</li> <li>● Instruct/inform employees about sustainability (awareness)</li> <li>● Enforce/monitor behaviour</li> <li>● Promote own sustainable research/initiatives among employees to: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inspire</li> <li>○ Enthuse</li> <li>○ Motivate</li> <li>○ Create role models</li> </ul> </li> <li>● Implement sustainable subjects in existing/new curricula</li> <li>● Create a 'culture of care'</li> <li>● Practical solutions</li> </ul>
<b>Threats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Insufficient time to contribute to sustainable development</li> <li>● Unclear degree of freedom to implement sustainable subjects</li> <li>● People justifying their behaviour</li> <li>● Increasing differences among faculties</li> <li>● More funding for regular (unsustainable) research</li> <li>● General documents are being translated in a way that benefits the faculty</li> <li>● Sustainable solutions could conflict with good research</li> </ul>

**Appendix 7: SWOT analysis WUR**

	<b>Semi-structured interview output</b>
--	---

<b>Strengths</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Part of the core of the university</li> <li>● Structural approach towards sustainability</li> <li>● Top-down and Bottom-up sustainability initiatives</li> <li>● Multiple promotion efforts to get involved in initiatives</li> <li>● Very strong on environmental change</li> <li>● Current initiatives make employees more thoughtful</li> <li>● Sustainability is centrally coordinated</li> <li>● Asks for and get feedback from employee and student</li> <li>● Multiple practical solutions</li> <li>● Knowledge partner regarding sustainability <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nationally and internationally</li> </ul> </li> </ul>
<b>Weaknesses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Too much focus on institutional research instead of institutional operations concerning sustainability</li> <li>● Enforcement of policies unclear <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inconsistency</li> </ul> </li> <li>● No transparency on what other faculties are doing</li> <li>● Difficulties reaching and involving employees</li> <li>● Not clear who to address for what issues</li> <li>● A lot of pollution through air travel</li> </ul>
<b>Opportunities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Create more awareness on institutional pollution <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Clear communication on policies and other efforts</li> </ul> </li> <li>● Assign a coordinating committee <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Create a coordinating vision</li> </ul> </li> <li>● Making it easy to participate in sustainable behaviour <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Providing the means to do so</li> <li>○ Make the sustainable solution the default</li> <li>○ Embedding sustainability in standard operations of employees</li> <li>○ Make sure employees personally benefit from solution</li> </ul> </li> <li>● Include sustainability in the assessment criteria for employees</li> <li>● Redesign the pedagogy <ul style="list-style-type: none"> <li>○ More living lab approaches</li> <li>○ Include sustainable elements in curriculum</li> <li>○ More online approaches</li> </ul> </li> <li>● Joining the public debate more often</li> <li>● More practical solutions</li> <li>● Central coordination: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nationally (VSNU)</li> <li>○ Internationally</li> </ul> </li> </ul>
<b>Threats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Time constraints of academics <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Even if they want to contribute, they sometimes cannot</li> </ul> </li> <li>● Scattered coordination of initiatives <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Difficult balancing decentralization and centralization</li> </ul> </li> <li>● Unclear communication about policies <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Can lead to resistance</li> <li>○ Inconsistency can lead to ineffective implementation</li> </ul> </li> <li>● Losing the civic university <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Taking an ideological perspective instead of a profit motive</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● The influence of business on “pure research”</li> <li>● A “very sustainable university” is judged more critically</li> </ul>
--	---

### **Appendix 8: Factors influencing academic personnel UU**

	<b>Semi-structured interview output</b>
<b>Culture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● The urge by the university to be sustainable is lacking</li> <li>● The meaning of sustainability in the context of the university is unclear</li> <li>● Sustainability is not a part of the university’s core</li> <li>● Employee input is valued</li> <li>● Problem solving is inherent to the DNA of a university, but sustainability is not addressed, even though it is one of the biggest challenges of this time.</li> </ul>
<b>Climate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Policies are institution-wide</li> <li>● No central coordination concerning sustainability</li> <li>● Few to none practical sustainable solutions</li> <li>● Sustainability part of the Strategic plan, but on high level of abstraction</li> <li>● Inconsistency in policies</li> <li>● Feedback is asked and valued</li> <li>● Only very specific preconditions concerning sustainability</li> </ul>
<b>Motivation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivation behind sustainable practices not clear: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sustainable or practical?</li> </ul> </li> <li>● Perception of urgency is not high</li> <li>● Using colleague initiatives/research to: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inspire</li> <li>○ Enthuse</li> <li>○ Motivate</li> <li>○ Create role models</li> </ul> </li> </ul>
<b>Limitations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Not all behaviour is sustainable, therefore it is hard/unfair to judge others.</li> <li>● Unclear to what the boundaries of their academic freedom are.</li> </ul>
<b>Incentives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Discount at the coffee machine</li> <li>● €200,000 funding budget for sustainable research</li> <li>● Several initiatives by the Green Office</li> </ul>
<b>Penalties</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● If preconditions of a research are not met, the research is canceled.</li> </ul>

## Appendix 9: Factors influencing academic personnel WUR

	Semi-structured interview output
<b>Culture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Environmental change high on agenda <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Attracts sustainable-minded students and employees</li> </ul> </li> <li>● Supportive culture to sustainability initiatives</li> <li>● Reactive sustainability initiatives</li> <li>● Inclusivity <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Initiatives evolve throughout the organization</li> </ul> </li> <li>● High pressure and great workload for academic personnel</li> </ul>
<b>Climate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Centralized approach towards sustainability <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Policy by Facility Management</li> <li>○ Representative in every department to stimulate change</li> </ul> </li> <li>● Feedback collected through all layers of the organization</li> <li>● Different sustainable policies/initiatives/solutions: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Traveling/mobility policy</li> <li>○ Grip-on-your-work program</li> <li>○ Stickers on water-use of toilets</li> <li>○ Separated trash cans</li> <li>○ E-waste solution</li> <li>○ Electric charging parking lots</li> </ul> </li> <li>● Hardly any communication to create awareness on sustainability/footprint</li> <li>● Hardly any time to engage in (extra) sustainable initiatives/practices</li> <li>● Great focus on technical fixes/solutions related to the facilities</li> <li>● Poor food selection in the cafeteria</li> </ul>
<b>Motivation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Since environmental change is part of the core of the university, people are more open to these ideas <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Students</li> <li>○ Employees</li> </ul> </li> <li>● There should be a personal benefit to the initiative/solution</li> <li>● Current initiatives have raised new questions/initiatives from employees</li> </ul>
<b>Limitations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Time-constraints of academic personnel</li> </ul>
<b>Incentives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Showing unsustainable facts/figures (footprint) of the WUR</li> <li>● Test E-bikes</li> </ul>
<b>Penalties</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● No mention of existing penalties</li> </ul>

## Appendix 10: Coding semi-structured interviews

Below you will find a summary of all the codes that were used together with their frequency in the transcripts.

Name	Description	Files	References
Climate		6	183
Culture		6	109
Incentives		5	18
Limitations		2	3
Motivation		5	20
Opportunities		6	147
Penalties		2	3
Strengths		6	121
Threats		6	51
Weaknesses		6	62

#### Appendix 11: Summary of dimensions SPSS analysis constructs - UU & WUR

Satisfaction UU			Satisfaction WUR		
N	Percentage	Answer	N	Percentage	Answer
0	0%	Strongly disagree	0	0%	Strongly disagree
7	18.9%	Disagree	0	0%	Disagree
16	43.2%	Neutral	12	80%	Neutral
14	37.8%	Agree	3	20%	Agree
0	0%	Strongly agree	0	0%	Strongly agree
<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>
Motivation UU			Motivation WUR		
N	Percentage	Answer	N	Percentage	Answer



1	2.7%	Strongly disagree	0	0%	Strongly disagree
2	5.4%	Disagree	0	0%	Disagree
14	37.8%	Neutral	2	13.3%	Neutral
15	40.5%	Agree	11	73.3%	Agree
5	13.5%	Strongly agree	2	13.4%	Strongly agree
<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Climate UU</b>			<b>Climate WUR</b>		
<b>N</b>	<b>Percentage</b>	<b>Answer</b>	<b>N</b>	<b>Percentage</b>	<b>Answer</b>
0	0%	Strongly disagree	0	0%	Strongly disagree
3	8.1%	Disagree	0	0%	Disagree
19	51.4%	Neutral	6	40%	Neutral
14	37.8%	Agree	9	60%	Agree
1	2.7%	Strongly agree	0	0%	Strongly agree
<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>

### Appendix 12: Summary of dimensions SPSS analysis other questions

Measures by coworkers UU			Measures by coworkers WUR		
N	Percentage	Answer	N	Percentage	Answer
2	5.4%	Strongly disagree	0	0%	Strongly disagree
14	37.8%	Disagree	5	33.3%	Disagree
13	35.1%	Neutral	5	33.3%	Neutral
7	18.9%	Agree	4	26.7%	Agree
1	2.7%	Strongly agree	1	6.7%	Strongly agree
<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>
Input valued at UU			Input valued at WUR		
N	Percentage	Answer	N	Percentage	Answer

1	2.7%	Strongly disagree	0	0%	Strongly disagree
4	10.8%	Disagree	0	0%	Disagree
20	54.1%	Neutral	8	53.3%	Neutral
11	29.7%	Agree	5	33.3%	Agree
1	2.7%	Strongly agree	2	13.4%	Strongly agree
<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Limitations UU</b>			<b>Limitations WUR</b>		
<b>N</b>	<b>Percentage</b>	<b>Answer</b>	<b>N</b>	<b>Percentage</b>	<b>Answer</b>
0	0%	Strongly disagree	0	0%	Strongly disagree
1	2.7%	Disagree	1	6.7%	Disagree
12	32.4%	Neutral	3	20%	Neutral
22	59.5%	Agree	9	60%	Agree
2	5.4%	Strongly agree	2	13.3%	Strongly agree
<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>