



ODENSE
KLIMAPARTNERSKAB

Kom godt i gang med klimaambassadører

Inspiration til ledelsen om anvendelse af
forandringsagenter i den grønne omstilling

Vejledning

Som klimaambassadør får man redskaber inden for nudging, adfærdsdesign og mikroforandringer samt træning i at navigere i forandringsprocesser og rollen som forandringsagent på klimaområdet. Klimaambassadørerne kan bidrage til virksomhedens klimaindsats ved at inspirere og påvirke adfærden hos medarbejdere, kunder, brugere og borgere.

Vores erfaringer viser, at klimaambassadører kommer med forskellige baggrunde, erfaringer og fra forskellige funktioner. De har også forskellige motiver for at være klimaambassadører.

Nogle er især optaget af at udvikle bæredygtige løsninger på arbejdspladsen, mens andre ønsker at bidrage til udviklingen gennem en involverende proces, hvor kollegernes synspunkter bliver hørt. Fælles for dem alle er ønsket om at gøre deres arbejdspladser mere klimavenlige og grønnere.

Men det er ikke altid en let opgave. Krydspres, uklare roller og bøvl er ord, vi ofte hører om i forbindelse med funktioner, hvor det formelle ledelsesansvar ikke følger med.

Da klimaambassadørerne er tættere på kollegerne, kan tilbagemeldinger, kommentarer og modstand være meget tydelige. Derfor har klimaambassadørerne brug for ledelse – men hvordan?

Nedenfor har vi samlet råd til, hvordan I ledelsesmæssigt kan skabe et konstruktivt rum for jeres klimaambassadører.



ODENSE
KLIMAPARTNERSKAB

Guiden er udgivet af

Odense Klimapartnerskab

Nørregade 36

5000 Odense C

www.odenseklimapartnerskab.dk

Indhold udarbejdet af EarthWize Leadership

Udgivet april 2024

Mest til topledelsen

1. For at lykkes er det første skridt at blive tydelig på, hvad I som virksomhed ønsker at opnå ved at udpege klimaambassadører, og hvordan I ser dem som en vigtig del af virksomhedens grønne omstilling.
2. Virksomhedens størrelse, geografi og antallet af klimaambassadører vil formentlig have betydning for både udvælgelsen af og rollen som klimaambassadør. Store organisationer med få klimaambassadører bør overveje en mere strategisk og tværgående rolle for dem.
3. Dernæst bør I overveje, hvordan I sikrer konstruktive rammer for klimaambassadørerne. Dette kan ske ved at udtrykke jeres forventninger til, at der lokalt bakkes op om funktionen og skabes rum til, at klimaambassadørerne kan varetage opgaven.
4. Klimaambassadørerne vil udover at bidrage med ideer til initiativer til den grønne omstilling også komme i kontakt med arbejdsgange, kultur og systemer, som måske modarbejder det, som ønskes forandret. Overvej derfor, hvordan I vil arbejde med tilbagemeldinger fra klimaambassadørerne til jer.
5. Dette kan ske ved at give klimaambassadørerne mulighed for at komme i dialog med jer gennem f.eks. årlige møder for alle klimaambassadører på virksomheden. Hvis der er en bæredygtighedschef eller tilsvarende på virksomheden, kan vedkommende være et naturligt kontaktpunkt for klimaambassadørerne i det daglige..



ODENSE
KLIMAPARTNERKAB

Mest til nærmeste leder

1. Et godt udgangspunkt er at undersøge, hvad virksomheden ønsker at opnå ved at udpege klimaambassadører og hvordan I ser dem som en vigtig del af virksomhedens grønne omstilling. Hvis dette ikke er klart, kan der være behov for at søge afklaring på disse spørgsmål længere op i ledelseskæden.
2. Det er muligt, at der allerede er udtrykt forventninger fra virksomheden om, at der bakkes op om funktionen lokalt og skabes rum til, at klimaambassadørerne kan varetage deres opgaver. Overvej derfor, hvordan du vil sikre dette. Hvis der er flere klimaambassadører, kan anvendelsen af dem være et emne på ledelsesmøder, så ledergruppen kan dele ideer og erfaringer.
3. Når det besluttes at udpege en klimaambassadør i din enhed, er det vigtigt at afklare, om klimaambassadøren forventes at arbejde i rollen på tværs af virksomheden eller primært inden for enheden.
4. Når dette er på plads, og klimaambassadøren er udvalgt, anbefaler vi, at du laver en forventningsafstemning med medarbejderen både før og efter uddannelsesforløbet. Vi har derfor udarbejdet en guide, som I kan anvende som udgangspunkt for forventningsafstemningssamtalerne. Guiden kan findes på Odense Klimapartnerskabs hjemmeside for klimaambassadører.
5. Som nævnt tidligere har klimaambassadøren brug for ledelse. Dette kan omfatte at drøfte forslag til, hvordan I kan fremme klimavenlig adfærd eller håndtere reaktioner fra kolleger. Det kan derfor være en god idé at aftale, hvordan og hvor ofte I følger op.
6. Overvej også, hvordan du gennem din kommunikation kan hjælpe med at afmystificere rollen som klimaambassadør i forhold til kollegerne. I kan overveje at give klimaambassadøren taletid på personalemøder fra tid til anden.

