

Guide

Kompetenceløft for den klimavenlige medarbejder



Indhold

/ Indledning	3
/ Hvad skal medarbejderen vide og kunne?	4
/ Klimaledelse i organisationen	8
/ Efter- og videreuddannelsesmuligheder	12
/ Tilskudsmuligheder	14
/ Inspiration, gratis e-læring, værktøjer og cases	15
/ Afslutning	18

Indledning

Klima, grøn omstilling, FN's Verdensmål og ambitiøse bæredygtighedsstrategier er i fokus i de fleste virksomheder og organisationer, og der er brug for, at alle støtter op om og bidrager til omstillingen, hvis vi skal lykkes.

Men hvad skal fremtidens klimabevidste medarbejder egentlig vide og kunne? Og hvor kan man kompetenceudvikle sig og søge inspiration og viden?

Det er temaet i denne guide, som vi har udviklet til dig, der er ansvarlig for at facilitere jeres interne kompetenceudvikling af ansatte inden for klima og bæredygtighed.

Det kan være, at du er:

- / **HR-chef**
- / **Bæredygtighedskonsulent**
- / **Direktør, funktionsleder eller afdelingschef**
- / **Den, der bare gerne vil inspirere din organisation til at se muligheder og komme i gang!**

Guiden er tiltænkt som en let indføring i, hvilken viden og hvilke kompetencer, dine medarbejdere har brug for inden for klimadagsordenen for at kunne bidrage til udvikling. Organisationer befinder sig på forskellige stadier i denne proces, og materialet er ikke en udtømmende liste, men en guide til forskellige måder at komme i gang eller arbejde videre. Materialet indeholder kontaktoplysninger og links til, hvor du kan finde yderligere inspiration og rådgivning.

Guiden har primært fokus på klimadagsordenen, men eftersom klima sjældent kan stå helt alene, så vil bæredygtighed i bredere forstand også blive omtalt. Guiden giver bud på hvilke temaer, man kan overveje, lige fra uddannelsesmuligheder i Aarhus til eksempler på, hvor man kan finde konkrete bud på eksisterende gratis online-kurser mm.

Guiden er udarbejdet i arbejdsgruppen "Klima-venlige arbejdspladser og medarbejdere" i regi af Klimaalliancen i Aarhus. Klimaalliancen Aarhus er et samarbejde mellem Aarhus Kommune og nogle af byens største virksomheder og organisationer om omstillingen til et mere bæredygtigt samfund. Samarbejdet fungerer som et udviklingsforum, hvor organisationer og virksomheder sammen med kommunen kan arbejde med forskellige klimaprojekter. Klimaalliancen Aarhus arbejder med målsætningen om at blive et CO₂-neutralt bysamfund og understøtte udviklingen af de erhvervsmæssige potentialer i den grønne omstilling.

God fornøjelse og god arbejdslyst!



Afsnit 01

Hvad skal medarbejderen vide og kunne?

Vidensniveauer – Et centralt element for at styrke motivation og adfærd hos den klimabevidste medarbejder er viden. Det kan være meningsfuldt at skelne mellem tre former for viden¹ – 1) Basal informationsviden, 2) Afgrænset adfærdsviden og 3) Viden om klima ind i kerneopgaven.

Basal informationsviden

For at ledere og medarbejdere har motivation og kompetencer til at agere klimabevidst, skal de have en basal informationsviden. Det er blandt andet viden om, hvorfor det er vigtigt at arbejde med klima og bæredygtighed i organisationen, kendskab til centrale begreber og kendskab til organisationens strategi, vision og mål for klima og bæredygtighed.

Basal informationsviden vil typisk være viden, der er relevant for alle ansatte i organisationen uanset funktion – både ledere og medarbejdere.

Eksempler

- / Klimaforandringer – tidsperspektiv og konsekvenser
- / Drivhusgasser og deres påvirkning
- / Hvor er de største klimasyndere i samfundet og på arbejdspladsen
- / Parisaftalen og EU's Green Deal
- / FN's Verdensmål
- / Organisationens klimamål og strategi
- / Hvordan kan netop jeres organisation bedst bidrage til at gøre en forskel?

¹Simon Elsborg Nygaard: "Grønt og klimavenligt 2030-mål i Aarhus Kommune – Anbefalinger i forlængelse af teori og spørgeskemaundersøgelse 2021"

Afgrænset adfærdsviden

Ledere og medarbejdere bør også have viden om konkrete og afgrænsede klimavenlige adfærdsformer i arbejdsdagen, som sjældent hænger direkte sammen med den enkelte medarbejder/leders faglighed. Manglende viden vil ofte føre til manglende handling, eller endda handling, der går direkte imod klimahensyn. Det er derfor centralt at ledere og medarbejdere kan træffe beslutning om deres adfærd på et oplyst grundlag.

Eksempler

- / Viden om klimavenlig transport i arbejdstiden samt til og fra arbejde
- / Kendskab til, hvordan man nedbringer CO₂-udledningen inden for fx el, varme, plast, affaldssortering, inventar og mad
- / Viden om, hvordan intentioner omsættes til motivation og adfærd

Viden om klima ind i kerneopgaven

Den viden, kompetence og adfærd, der knytter sig til den enkelte medarbejder og leders professionalisme og fagrelaterede arbejde, er vigtig for at få klima ind i løsningen af kerneopgaven hos den klimavenlige medarbejder.

Guiden har sit udspring i Klimaalliancen Aarhus og fokus er på den klimavenlige medarbejder. For at arbejde med klimaindsatsen er det imidlertid vigtigt at tænke holistisk, og også at have andre bæredygtighedsudfordringer in mente. Vi skal forstå, at vores handlinger har konsekvenser for natur og miljø, og vi skal forstå de interaktioner, som vores aktiviteter forårsager i verden omkring os. Disse interaktioner kaldes også "systemtænkning"².

Eksempler

- / Cirkulær økonomi
- / Bæredygtige forretningsmodeller
- / Indkøb og logistik
- / Økonomirapportering
- / Marketing og kommunikation
- / Vedvarende energi
- / Byggeri og renovation
- / Klimalovgivning
- / Certificeringer og mærkningsordninger
- / Teknologi
- / Investeringer
- / Supply chain management
- / Ledelse
- / HR

²Kathrine Richardson: "Hvordan skaber vi bæredygtig udvikling for alle?", side 7

FN's Verdensmål

FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling (også kaldet SDG = Sustainable Development Goals) skal også nævnes her i guiden, og vi anbefaler at man orienterer sig på deres [hjemmeside](#). Målene, som blev set som hidtil uset ambitiøse markører for bæredygtig udvikling, blev vedtaget af verdens stats- og regeringsledere på FN topmødet i New York den 25. september 2015. De trådte i kraft den 1. januar 2016 og skal frem til 2030 sætte kurs mod en mere bæredygtig udvikling for både mennesker og vores planet.

Verdensmålene udgør 17 konkrete mål og 169 delmål og der er mange måder, hvorpå virksomheder og organisationer kan arbejde med målene.

Guiden her har særligt fokus på mål 13: Klimaindsats.



FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling



UNESCO's kompetencer til bæredygtig udvikling

UNESCO, der er FN's uddannelsesorganisation, har udarbejdet en beskrivelse af relevante nøglekompetencer for at lykkes med at skabe bæredygtig udvikling i forlængelse af FN's Verdensmål, herunder klimahensyn.

I nedenstående skema ses en kort beskrivelse af dem enkeltvis – som inspiration til relevant kompetenceopbygning af medarbejdere i din organisation.

I brugen af kompetencebeskrivelserne er det vigtigt at huske, at:

- / **Oversigten beskriver tværgående vigtige kompetencer til arbejdet med alle verdensmål, konkrete indsatser vil derudover kalde på specifikke kompetencer.**
- / **Oversigten er IKKE en liste der skal kunne matches af den enkelte – men inspiration til organisationen samlet set.**
- / **Oversigten anvendes bedst som et redskab til dialog og nysgerrighed omkring jeres kompetencebehov, især i fællesskab.**

Kompetence	Beskrivelse	Refleksionsspørgsmål
System-tænkning	Evnen til at opfatte, forstå og analysere komplekse sammenhænge og den usikkerhed denne præmis medfører for at udregne "bedste vej frem".	Hvilke systemer er jeres aktiviteter og ydelser indlejret i? Hvem er jeres samarbejdspartnere?
Forestillings-evne	Evnen til at opstille "visioner for fremtiden", evnen til at forestille sig konsekvenser af forskellige scenarier.	Hvor skal vi hen i min organisation/virksomhed for at bidrage bedst til bæredygtig udvikling af vores samfund? Hvilke indsatser kan mit område bidrage ind i? Hvad sker der, hvis vi ingenting gør? Hvad sker der hvis vi gør A? eller B?
Værdikompas	Evnen til at identificere, forstå og reflektere over værdier og normer. Evnen til at forhandle bedste løsning i paradoksale vilkår ud fra et værdimæssigt ståsted.	Hvilke værdier vil vi/jeg gerne fremme og hvorfor? Hvor kan jeg selv være i konflikt? Hvad er vigtigst at prioritere/kæmpe for i den konkrete situation? Og hvordan gøres det klogt?
Strategisk evne	Evnen til i fællesskab at få oversat og implementeret mål og handlinger, der fremmer bæredygtighed lokalt.	Hvem er vigtige at få inddraget i processen og hvordan? Hvad betyder vores strategi for mål og prioriteringer hos os i min afdeling? Hvad gør vi først, hvem følger op?
Samarbejds-evne	Evnen til at samarbejde, også med personer med forskellige bag-grunde og holdninger, at forstå andre og deres bevæggrunde, at have respekt for andres behov, at kunne håndtere konflikter og løse problemer i fællesskab.	Hvem skal vi samarbejde mere med? Hvem skal vi samarbejde bedre med? Hvordan kan vi gøre vores forskellige interesser legitime? Hvordan kan vi tale om svære emner på en konstruktiv måde?
Kritisk refleksion	Evnen til at udfordre normer og "vi plejer", evnen til at reflektere over egne og andres værdier, handlinger, tilgange.	Hvor vil jeg gerne påvirke og hvordan? Hvordan får jeg forstyrret på en god måde? Skal der råbes lidt højt et sted?
Selvrefleksion	Evnen til at reflektere over egen rolle i lokale og globale sammenhænge, at se på egne barrierer, udfordringer – og finde motivation til at forfølge mål.	Hvordan agerer jeg i min rolle? Svarer det til de værdier og den kultur, som jeg gerne vil fremme? Hvor er mine egne barrierer/udfordringer og hvordan kan jeg tage ansvar for dem?
Problem-løsningsevne	Evnen til at anvende forskellige metoder og tilgange, alt efter situationens karakter.	Skal vi altid arbejde med opgaven på denne måde? Hvilke andre tilgange findes og hvad kan de? Kalder denne udfordring på nye typer uddannelser, samarbejdspartnere, opgaver? – og hvordan kan det gøres?



Afsnit 02

Klimaledelse i organisationen

Klimaledelse – Ambitiøse mål og visioner alene skaber ikke klimamæssig og bæredygtig virksomhedsledelse.

For at lykkes med sin klima- og bæredygtighedsstrategi, og herunder skabe klimavenlige arbejdspladser og klimabevidste medarbejdere, er det vigtigt, at virksomheder arbejder med og anskuer klima og bæredygtighed som en fælles opgave.

Det er derfor afgørende, at klima og bæredygtighed ikke tænkes i siloer eller placeres i PR- eller marketingafdelingen, men også forankres på ledelsesniveau og bliver en fælles opgave som alle i organisationen fra top til bund skal være med til at løfte.

Menneskerne i (og udenfor) organisationen, er den største forudsætning for at lykkes med den udfordring og omstilling, som virksomheden står overfor.

For at hjælpe andre videre på deres rejse med bæredygtig klimaledelse er der på næste side opstillet otte generelle anbefalinger til at arbejde med klimaledelse. Anbefalingerne er udarbejdet af medlemmer af arbejdsgruppen "Klimavenlige arbejdspladser og medarbejdere".



Anbefalinger til at arbejde med klimaledelse

1) Forankring på ledelsesniveau

- / Sikr buy-in og forankring af klimadagsordnen på ledelses- og bestyrelsesniveau.
- / Integrer klima- og bæredygtighedsagendaen i virksomhedens forretningsmodel, formål og strategi.
- / Nedsæt formel struktur, mødegange og konkrete mål.
- / Afstem ressourcer, mandat og beslutningskraft.

2) Forankring på medarbejderniveau

- / Inkluder, motiver og engager medarbejdere.
- / Etabler klima- og/eller bæredygtigheds-taskforce, ambassadør-netværk eller bæredygtigheds-komité til at sikre fremdrift.
- / Arbejd med nedbrydning af mulig silotænkning – klima og bæredygtighed er alles ansvar.

3) Stakeholderinvolvering

- / Indtænk eksterne stakeholdere.
- / Indgå partnerskaber for at fremme virksomhedens klima- og bæredygtighedsstrategi.
- / Stil krav til partner og leverandør på tværs af værdikæden.

4) Uddannelse

- / Afdæk videns- og kompetencebehov blandt medarbejdere og ledelse.
- / Afdæk uddannelsesmuligheder.
- / Integrer klima- og bæredygtighed i udviklingssamtaler, workshops og temadage mv. for at øge bevidsthed og forankring blandt medarbejdere.

5) Incitament

- / Motiver og beløn medarbejdere og ledelse (gennem finansielle eller ikke-finansielle KPI'er).
- / Anvend konkurrencer og nudging-tiltag fra at skabe motivation.

6) Måling

- / Beregn og monitorer virksomhedens miljøpåvirkning.
- / Afdæk scope 1, 2 og 3 CO₂-emissioner (evt. ved at anvende den internationale standard Greenhouse Gas Protocol).
- / Identificer tiltag for at reducere klimapåvirkningen.

7) Validering

- / Gør klima- og bæredygtigheds-indsatsen konkret (evt. ved at linke aktiviteter de SDG'er der understøttes).
- / Overvej certificering i SDG'erne
- / Skab troværdighed og validitet gennem klare mål (fx via Science-Based Target Initiative)
- / Anvend ekstern revision.

8) Storytelling og storydoing

- / Kommuniker virksomhedens klima- og bæredygtighedsrejse.
- / Lav CSR/ESG rapportering.
- / Synliggør indsats i kontormiljøer og kantine.
- / Fejr både de små og store klimaindsatser.
- / Inspirer andre ved at dele jeres erfaringer og succeser.

Forandringer i organisationer starter hos individet

Viden om klima og bæredygtighed er vigtig i den grønne omstilling, men det er samtidig afgørende, at den viden også bliver til handling, hvis vi skal opnå målet i Parisaftalen om at begrænse den globale gennemsnits-temperatur til under 2 °C og gerne under 1,5 °C. Den grønne omstilling kræver store forandringer i organisationer, og for at organisationer kan ændre sig kræver det, at individet også ændrer sig. En model til at arbejde med forandringer, som Danske Bank benytter sig af i sit e-læringskursus om bæredygtighed for medarbejdere, er Prosci ADKAR® Modellen³. Det er en enkel og virkningsfuld model, som sætter fokus på, hvad den enkelte skal opnå for at lykkes med at skabe forandringer.

ADKAR-modellen har følgende hovedoverskrifter:

- A** | Awareness of the need for change
- D** | Desire to participate and support the change
- K** | Knowledge on how to change
- A** | Ability to implement desired skills and behaviours
- R** | Reinforcement to sustain the change

Danske Bank har inddarbejdet modellen og brugt den til at inddele bæredygtighedsindsatsen i fem trin. E-læringen har haft til formål at skabe et fælles sprog for virksomhedens bæredygtighedsrejse. Derudover eksempelvis også til at medarbejderne forstår bankens bæredygtighedsretning, kan definere hvilke bæredygtighedstiltag, der er relevante for den enkeltes rolle samt inspirere andre i organisationen til at agere i overensstemmelse med bankens bæredygtighedsstrategi.

³ <https://www.prosci.com/methodology/adkar>

Danske Bank bruger modellen således

Step 1: Awareness (Bevidsthed om forandringen)

"Jeg er bevidst om vores retning og initiativer inden for bæredygtighed"

- / Jeg kender de primære elementer
- / Jeg forstår hvorfor det er vigtigt for Danske Bank
- / Jeg kan genfortælle flere af nøglebudskaberne

Step 2: Desire (Lyst til at være med)

"Jeg tror på vores strategiske retning og er ivrig efter at vide mere"

- / Jeg er begejstret og inspireret og ser dette som en naturlig del af vores "Purpose and Culture"
- / Jeg har identificeret hvad, der er vigtigt for mig ved bæredygtighed og hvordan jeg ønsker at fortsætte

Step 3: Knowledge (Viden til at forandre)

"Jeg forstår måden hvorpå vi arbejder og kan indgå i dialog om det"

- / Jeg ved hvilke bæredygtighedsindsatser der er relevante for min rolle og mine ansvarsområder
- / Jeg ved hvor jeg finder relevant information og support
- / Jeg føler mig sikker til at involvere mig i meningsfuld dialog

Step 4: Ability (Evnens til at mestre den nye virkelighed)

"Jeg agerer som en slags ambassadør og tager handling og bidrager"

- / Jeg holder mig selv ansvarlig i forhold til at jeg bidrager
- / Jeg bruger vores strategi og redskaber som rettesnor i min problemløsning
- / Jeg ændrer på min daglige adfærd for at indarbejde det i mine aktiviteter

Step 5: Reinforcement (Fastholdelse og videreudvikling af forandringen)

"Jeg påvirker og inspirerer andre med min adfærd og mine handlinger"

- / Jeg stiller andre "kærligt" til ansvar
- / Jeg hjælper andre med at finde den indre motivation frem og håndtere dilemmaer
- / Jeg fortsætter med at udvide min egen viden og egne evner



Afsnit 03

Efter- og videre-uddannelsesmuligheder

Som organisation kan I have brug for at styrke kompetencerne blandt medarbejdere og ledere til at bidrage til bæredygtig omstilling og implementering af jeres klimastrategier.

Nedenfor giver vi et overblik over forskellige uddannelsesmuligheder på de tre største uddannelsesinstitutioner i Aarhus:

- / **[Erhvervsakademi Aarhus \(EAAA\)](#)**
- / **[VIA University College \(VIA\)](#)**
- / **[Aarhus Universitet \(AU\)](#)**

Gå på opdagelse i de mange muligheder ved at klikke på de forskellige links til uddannelsesinstitutionernes hjemmesider.

Under flere af disse overskrifter ligger der hele uddannelser eller en række separate kurser. Klik på linkene eller kontakt den enkelte uddannelsesinstitution, hvis du vil vide mere.

	EAAA	VIA	AU
AMU		<u>Bæredygtighed i tekstil- og beklædningsprodukter</u>	
Akademi	<u>Bæredygtig forretningsforståelse</u> <u>Ledelse af bæredygtighed</u> <u>Akademiuddannelsen i miljøteknologi</u>		
Diplom	<u>Ledelse og bæredygtighed</u> <u>Diplomuddannelsen Bæredygtighed virksomhed</u>	<u>Ledelse og bæredygtighed</u> <u>Bæredygtighed i pædagogisk praksis</u> <u>Bæredygtig Digital Transformation</u>	
Master	Tompladsordninger på fuldtidsstudier: Sustainability, Production and Resources Sustainability in a Business Development Perspective CSR and Sustainability Management Sustainability Marketing Sustainability in Business Sustainability Principles and Practices		

Alle de tre lokale uddannelsesinstitutioner Aarhus Universitet, Erhvervsakademi Aarhus og VIA University College tilbyder at lave skræddersyede kurser til virksomheder og organisationer, hvis disse kan stille egne hold. Herudover findes der flere private udbydere i området, der tilbyder at designe kurser og længere udviklingsforløb for medarbejdere og ledere.

Erhvervsakademi Aarhus



Anker Nørlund
Mail: anc@eaaa.dk
Telefon: 7228 6173

VIA University College



Elsemarie Kappel Petersen
Mail: emkp@via.dk
Telefon: 8755 1864

Aarhus Universitet



Pernille Hjorth Nielsen
Mail: phj@au.dk
Telefon: 87152361



Afsnit 04

Tilskudsmuligheder

Der findes forskellige muligheder for økonomisk tilskud til kurser og uddannelsesforløb i det formelle uddannelsessystem for ansatte i både det private og offentlige erhvervsliv. Herunder er listet nogle eksempler.

VEU-omstillingsfonden

Om fonden: Uddannelses- og forskningsministeriet har oprettet denne omstillingsfond for at sikre kvalifikationsløft for faglærte og ufaglærte.

Målgruppe: Alle der er i arbejde og betaler skat i Danmark kan årligt få kr. 10.000 i tilskud til dækning af deltagergebyret på videreuddannelse. Det kræver blot, at man ikke i forvejen har en videregående uddannelse og at man udfylder en tro og loveerklæring.

Periode: Løber i 2022. Derefter forventes parterne at genforhandle en ny ordning gældende fra 2023.

Kommentar: Både AU, VIA og EAAA er i 2022 tildelt trækningsrettigheder fra Omstillingsfonden.

[Læs mere](#)

Kompetencefonde

Om fondene: Alt afhængig af hvilken overenskomst medarbejderen er ansat under, findes der forskellige kompetencefonde, som yder tilskud til videreuddannelse.

En af de største fonde er **Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)**. IKUF kan yde tilskud til både selvvalgt- og aftalt uddannelse.

Målgruppe: Alle, der arbejder på et overenskomstdækket område, har ret til 10 dages betalt uddannelse årligt.

[Læs mere](#)

Den Kommunale Kompetencefond

Målgruppe: Den Kommunale Kompetencefond er etableret ved overenskomstforhandlingerne i 2013 af KL sammen med BUPL, Dansk Socialrådgiverforening, FOA – Fag og Arbejde, Forhandlingskartellet, HK Kommunal, Dansk Metal/håndværkerorganisationerne, Socialpædagogernes Landsforbund, Teknisk Landsforbund, og 3F – Fagligt Fælles Forbund.

[Læs mere](#)

Den Statslige Kompetencefond

Målgruppe: Du skal være ansat i staten og dækket af en fælles overenskomst for at kunne søge Den Statslige Kompetencefond.

Fonden er inddelt i 5 fondspuljer – disse er:

- / Akademikerne
- / Centralorganisationen af 2010 - CO10
- / Lærernes Centralorganisation - LC
- / Offentligt Ansattes Organisationer - OAO HK Stat
- / Offentligt Ansattes Organisationer - OAO Øvrige

[Læs mere](#)



Afsnit 05

Inspiration, gratis e-læring, værktøjer og cases

Hvis du jævnligt afsøger mulighederne for gratis e-læring, vidensbanker og værktøjer, så ved du, at området er dynamisk, og hele tiden udvikler sig.

Det efterfølgende er derfor på ingen måde udtømmende, men udtryk for et øjebliks-billede fra foråret 2022, hvor arbejdsgruppens medlemmer delte egen viden og erfaringer.

Det er et bevidst valg, at indholdet primært er hentet fra offentlige institutioner og foreninger.

Nyhedsbreve

Go Green with Aarhus

Få de mest aktuelle klimanyheder fra Aarhus Kommune.

Verdens bedste nyheder

Et uafhængigt medie der laver konstruktiv journalistik og kampagner om fremskridt og løsninger på verdens udfordringer.

Online kurser og oplæg

Bæredygtighed i ledelse

e-læringskursus udviklet af VIA University College.

Bæredygtig udvikling

e-læringskursus udviklet af VIA University College.

Genskab balancen gennem grøn omstilling

På platformen Smartlearning, som er erhvervsakademiernes fælles e-læringsplatform, kan du finde en række små mikrolæringsfilm og 3 længere webinarer optaget på eventet "Genskab balancen gennem grøn omstilling", som blev afholdt på Erhvervsakademi Aarhus 26. november 2020.

Grønne Talks – Kommunalt lederskab i den grønne omstilling

En række talks om hvorfor klimaomstilling kalder på gennemgribende systemforandringer.

Vidensbanker og værktøjskasser

Klimakompasset:
Beregn din virksomheds klimaaftryk

Med Klimakompasset kan du få et overblik over din virksomheds udledning af drivhusgasser og få idéer til, hvordan du målrettet kan nedbringe din virksomheds klimaaftryk.

Forum for bæredygtige indkøb

Værktøjskasse som kan hjælpe dig i gang med at indkøbe bæredygtigt.

VIAble Growth Model

Model til bæredygtig udvikling af virksomheder og projekter med hensyn til både "people, planet and profit".

Ellen MacArthur Foundation

Sommerfuglemodellen – model som beskriver forskellige kredsløb i cirkulær økonomi.

Verdensmåls-kompasset

Vejledning til virksomheders arbejde med verdensmålene.

Business Model Canvas Sustainability

En videreudvikling af den velkendte model Business Model Canvas.

Netværk og fora

Forum for bæredygtigt indkøb

Partnerskab for offentlige grønne indkøb (POGI).

Concito – Den grønne tænkekank

Publikationer inden for fødevarer, byggeri, transport mm.

Cases

GCO

Grøn Cirkulær Omstilling har samlet en række danske cases fra mindre virksomheder – kort og præcist.

KL – Verdensmål

Her kan man finde inspiration til kommunernes arbejde med verdensmålene.

Kommunernes klimakort (KL)

En interaktiv platform til at skabe overblik over kommunernes grønne cases.

Region Midtjylland

Eksempler fra Region Midtjylland på bæredygtig omstilling.

DI Klimaklar

Cases med viden og erfaringer opsamlet blandt de 50 deltagende virksomheder i projektet.

Erhvervsakademi Aarhus

VVS-grossist videreuddanner ledere i bæredygtig forretningsforståelse.

Litteratur

Hvordan skaber vi en bæredygtig udvikling for alle?

Katherine Richardson
Informations Forlag, 2019

Bæredygtig Business

Steffen Max Høgh og Simon Elsborg Nygaard
Turbine, 2021

Jytte fra Marketing er desværre gået for i dag

(nudging og adfærdsdesign)
Morten Münster
Gyldendal Business, 2017

Hvis vi vil – den absolut realistiske guide til at bremse klimakrisen, før det er for sent

Thomas Hebsgaard, Mads Nyvold, Rasmus Thirup Beck,
Zetland
Gads Forlag, 2020

Doughnut Økonomi – syv principper for en fremtidig økonomi

Kate Raworth
Informations Forlag, 2018

Cradle to cradle

Michael Braungart og William McDunnough
MacMillan, 2003

Forretning for fremtiden

Kristoffer Nilaus Tarp og Erik Thomas Johnson
Samfundslitteratur, 2020

Regenerativ Ledelse

Laura Storm og Giles Hutchins
2019



Afslutning

Tak fordi du læste vores guide. Vi håber den har givet dig inspiration til at komme i gang – eller til at fortsætte arbejdet med at skabe klimavenlige medarbejdere i din organisation eller som konsulent for andre.

Guiden er udarbejdet af fem personer fra fem forskellige organisationer i Aarhus. Vores organisationer arbejder med klima og bæredygtighed på forskellig vis. Fælles for os har været et ønske om at ende ud med et produkt, som vi hver især også kan bruge internt. I processen med at udarbejde guiden er det blevet tydeligt, hvor meget vi kan lære af hinanden og skabe synergi på tværs af vores organisationer.

Vi er alle på en grøn rejse og ingen kender alle svarene. Derfor vil vi også opfordre dig, kære læser, til at række ud til os, så vi ved fælles hjælp kan skabe et mere klimavenligt og bæredygtigt Aarhus. På den måde støtter vi op om [Aarhus Kommunes klimahandlingsplan](#), som er baggrunden for udarbejdelsen af denne guide.

Medlemmerne

Anker Nørlund

Chefkonsulent, Erhvervsakademi Aarhus
Email: anc@eaaa.dk

Elsemarie Kappel Petersen

Lektor, VIA University College
Email: emkp@via.dk

Sofie Nordahl Tølbøll

Specialkonsulent i Borgmesterens Afdeling,
Aarhus Kommune
Email: sont@aarhus.dk

Michael Thunbo

Filialdirektør, Danske Bank
Email: michael.thunbo@danskebank.dk

Susanne Søes Hejlsvig

Programleder for AU's klimaindsats,
Aarhus Universitet
Email: sush@au.dk

ERHVERVSAKADEMI
AARHUS



VIA University
College



AARHUS
KOMMUNE

Danske Bank



AARHUS
UNIVERSITET

KLIMA
ALLIANCEN
AARHUS

