

BE CHANGE.®

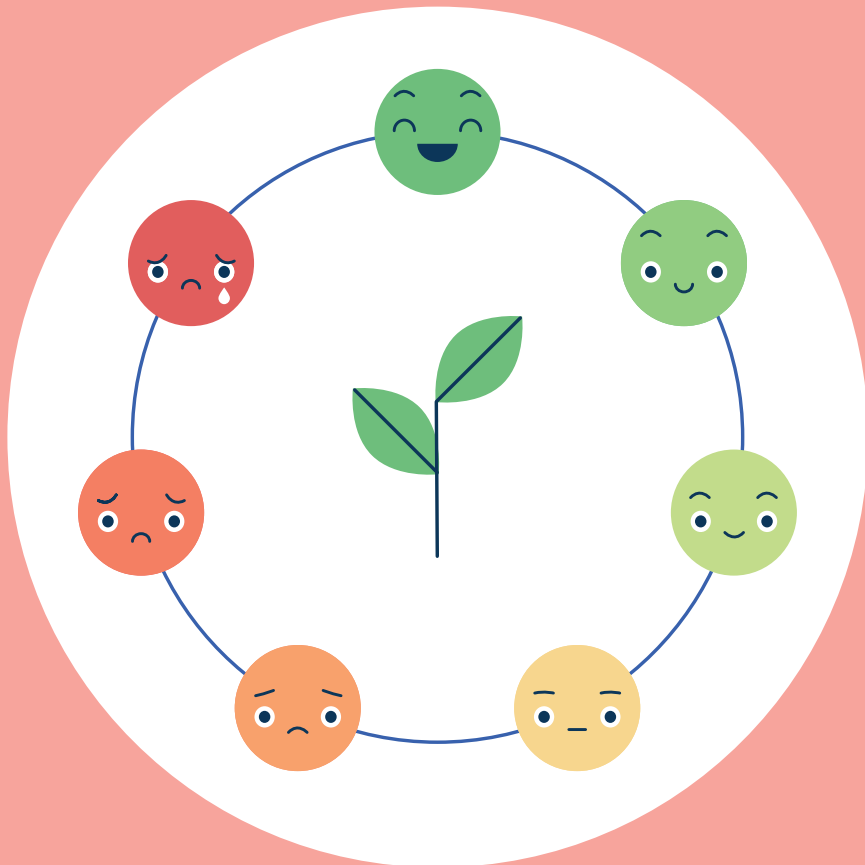


EN GUIDE FÖR INRE OCH YTTRE KLIMATLEDARSKAP

- hur kommunen kan främja
utbildningsinsatser och påskynda klimatomställningen

Innehållsförteckning

Inledning.....	5
Förändringsteori	8
Engagemang på alla nivåer behövs men upplevs svårt.....	13
Att vara en aktiv aktör istället för en passiv konsument.....	21
Kommunen som möjliggörare.....	24
Så fungerar det.....	38
Utbildningens omfattning.....	50
En metod - många effekter.....	54
Olika möjligheter för uppskalning och spridning.....	62
Sammanfattning och medskick för att skala upp BeChange-metoden.....	69
Om BeChange.....	78
Social innovation - möjligheter och utmaningar.....	80
Appendix: Räkneexempel och potential.....	82



Inledning

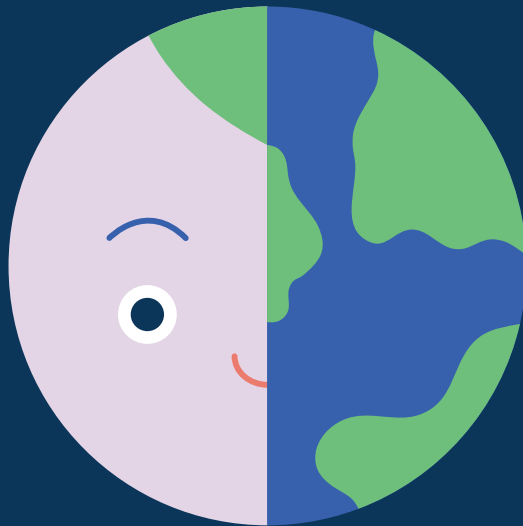
Denna guide för inre och yttre klimatledarskap är skriven för kommundienstämman i Sveriges kommuner vilka har intresse av att stimulera kommunens medborgare och medarbetare till ökat klimatengagemang. Guiden kan också användas för de aktörer som samverkar med kommunen inom klimatomställning och klimatengagemang.

Guiden erbjuder kunskap, metodik och en handlingsplan för att visa på möjligheterna att kombinera en inre, personlig, utveckling med en yttre klimatomställning. Bakgrunden till guiden är den så kallade "BeChange-metoden", ett utbildningskoncept som bygger på detta kombinerade perspektiv och som har använts och vidareutvecklats tillsammans med flertalet kommuner sedan 2016.

En hybridversion av utbildningsformatet har vidareutvecklats under 2022 tillsammans med projektpartners och prövats för målgruppen privatpersoner (i Umeå) samt för målgruppen medarbetare i kommunen (Luleå och Huddinge kommun).

Metoden bidrar primärt till följande globala mål i Agenda 2030:





MÅL 3: God hälsa och välbefinnande
Delmål – främja psykisk hälsa och välbefinnande



MÅL 4: God utbildning
Delmål – stärka de kunskaper och färdigheter som människor behöver för att kunna bidra till en hållbar utveckling.



MÅL 12: Hållbar konsumtion och produktion
Delmål – stärka förutsättningar för människor att ändra sina beteenden för mer hållbara livsstilar.



MÅL 13: Bekämpa klimatförändringarna
Huvudmål: vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och deras konsekvenser.

Denna guide är framtagen av BeChange i samarbete med kommunerna Umeå, Luleå, Huddinge och Tyresö. Umeå kommun har ingått som huvudpart i samarbetet tillsammans med BeChange. Ytterligare projektpartners är Lunds universitet - LUCSUS, GoLow och Umeå Energi. Ett antal experter inom cirkulär ekonomi, inre utveckling, social innovation och ideellt påverkansarbete (genom Klimataktion) har också samverkat nära projektgruppen. Projektet har finansierats med stöd av Vinnova.

Förändringsteori

BeChange-metodens förändringslogik och bidrag till att nå de globala målen ser ut såhär:

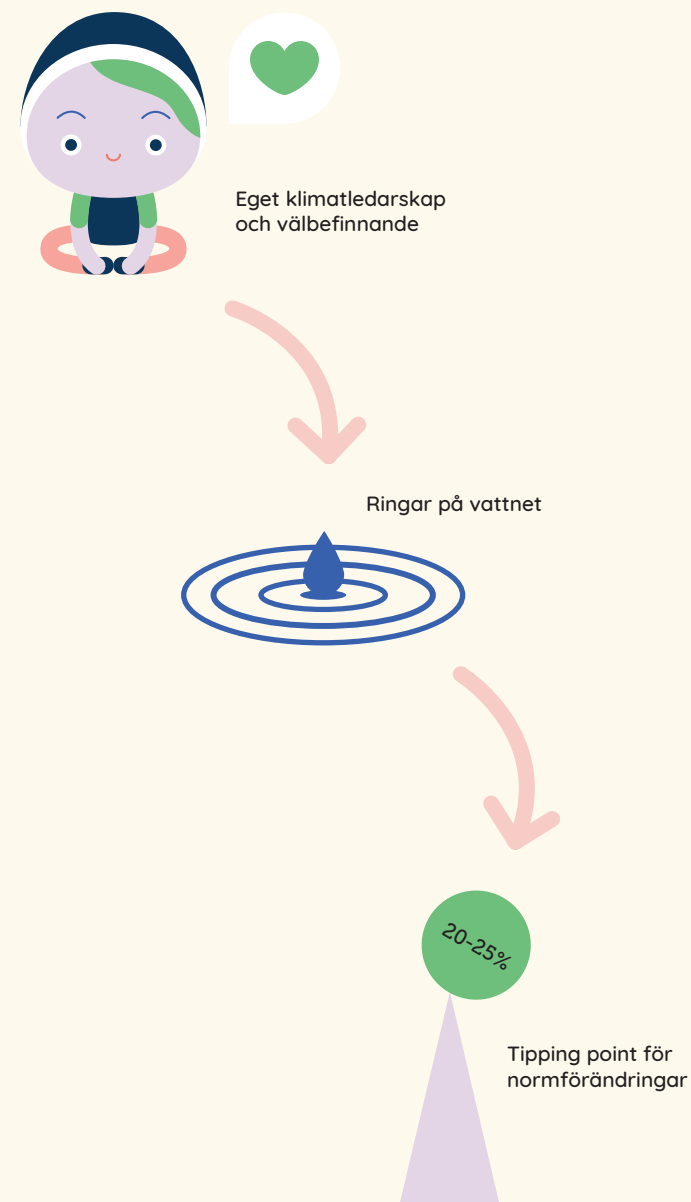
Self - Genom att främja ett starkt inre och yttre klimatledarskap går det att ta kontroll över sin klimatpåverkan och samtidigt öka sitt välbefinnande.

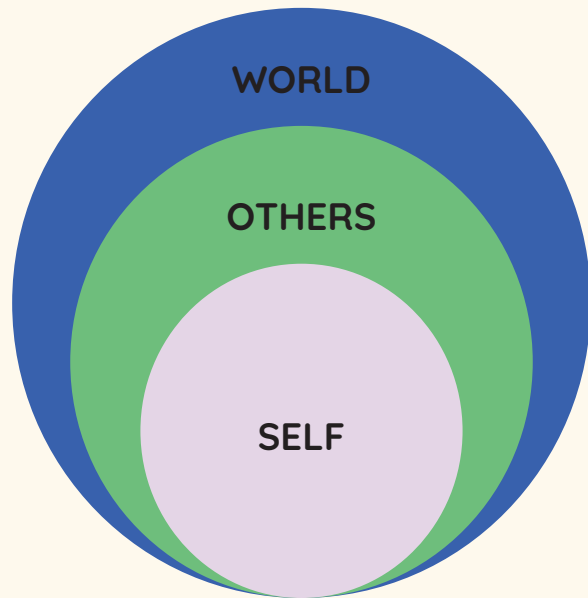
Others - Det inre och yttre klimatledarskapet skapar också en grund för att mer effektivt kunna inspirera och leda andra till förändring. Fler påverkas i positiv riktning.

World - När ett stort antal personer visat att det går att skifta om konsumtionen med hög livskvalitet så kan en social tröskeeffekt uppstå.* Det kan tippa hela Sveriges utveckling - och när detta sker parallellt runt om i världen - den globala utvecklingen!

Att skapa ett starkt inre och yttre klimatledarskap handlar dock inte om att vi agerar isolerat från andra, tvärtom är den sociala kontexten avgörande. Hur det kan gå till i praktiken och hur BeChange-metoden som möjliggör detta är utformad är beskriven i avsnittet - "Så går det till".

*Forskning kring normer och värderingar visar att när omkring 20-25% av en grupp har tagit till sig av nya vanor och värderingar så kan en social tröskeeffekt, "social tipping point" uppstå där resterande del följer efter. Anpassningen till en hållbarare livsstil kan förväntas ha liknande effekter (Science, 2018)





With access to education which integrates sustainability with inner transformational tools and self-leadership that empowers action within one's own area of influence it is possible to speed up the shift to sustainable lifestyles while benefitting the individuals that are part of this shift.

The change logic is that individuals become equipped to bring about the change needed in their own life, at work and in society; ultimately experiencing an increased climate leadership and ability to inspire others to make the change too.



Engagemang på alla nivåer behövs men upplevs svårt

Flertalet så kallade planetära gränser har överskridits, vilket riskerar att omöjliggöra goda levnadsvillkor på jorden om inte snabba och betydande förändringar sker inom kommande år. Förutom klimatförändringar gäller det också den biologiska mångfalden, fosfor- och kvävecyklerna och markanvändningen.

För att kunna nå klimatmålen 2030, och de globala målen i sin helhet, krävs livsstilsförändringar. Detta är ingen nyhet - många kommuner jobbar redan idag aktivt med att hitta sätt att nå ut och engagera invånare på olika sätt.



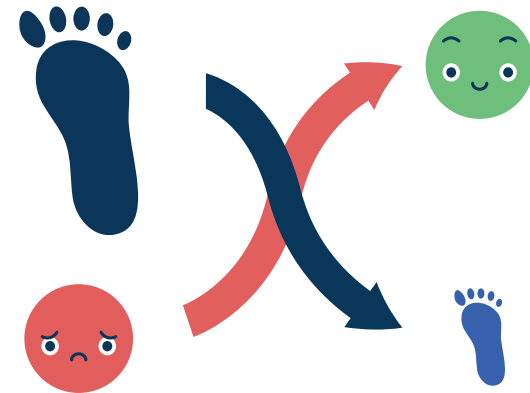
Om vi globalt vill skapa förutsättning för ett gott liv inom planetens gränser så innebär det att vi i snitt kommer att behöva halvera våra utsläpp tre gånger fram till 2050. Globalt behöver den första halveringen ske tills 2030 i en jämn takt år för år.

Utmaningen är stor. Samtidigt är det möjligt att lyckas, när kollektiva förändringar sker och när motivation finns.

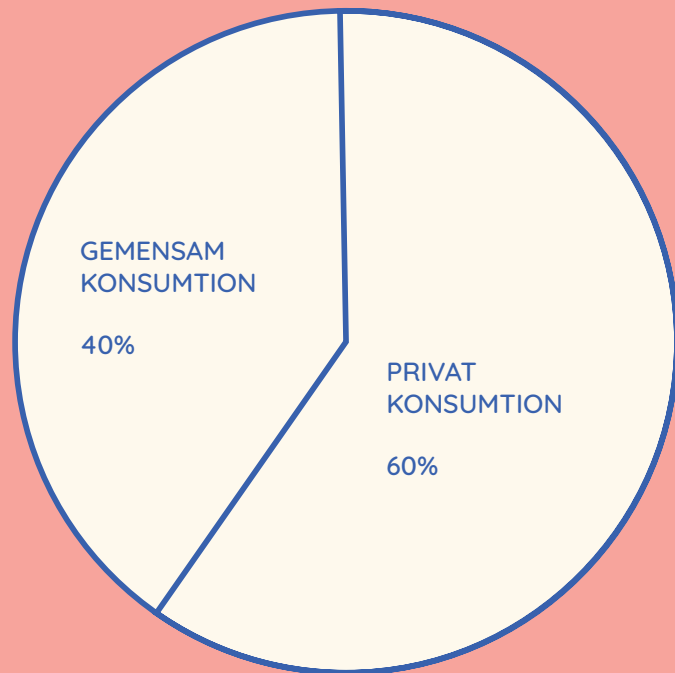
När nationer, organisationer och privatpersoner gör förändringar parallellt blir det lättare och lättare för oss som privatpersoner att leva klimatsmart.

Genom att halveringar faktiskt görs på alla nivåer så KAN vi lyckas. Om fem till tio år kommer det finnas oerhört mycket mer klimat-bra lösningar och tjänster på plats, och det kommer bli mer attraktivt och lätt att göra nästa halvering och nästa. Många människor kan göra en första halveringen här och nu för dessa lösningar finns redan!”

Denna beskrivning av den globala kontexten är framtaget i samråd med forskare och innovatörer bakom Exponential Roadmap Initiative och ingår i BeChange utbildningsprogram idag för att visa värdet av ett engagemang på alla nivåer. Många önskar också att de bidrog till lösningen i större utsträckning. Samtidigt känner en stor del av befolkning misströstan snarare än hopp. Många vittnar om ångest och depression i samband med att man lär sig alltmer om klimatkrisen.



SVENSKA UTSLÄPP FRÅN KONSUMTION



Konsumtionsbaserade utsläpp i Sverige

De konsumtionsbaserade utsläpp som vi som personer och hushåll i viss mån kan kontrollera utgör i snitt 5,3 ton per person och år. Detta representerar cirka 60 procent av de totala konsumtionsbaserade utsläppen.

De resterande 40 procenten kommer från offentlig konsumtion och investeringar (till exempel investeringar i byggnader, maskiner, bostäder och värdeföremål).

Det är alltså centralt att utsläppen minskas i bägge dessa kategorier.

Intentionsgapet mellan tanke och handling

77% av svenskarna är oroliga för klimat och miljö, samtidigt som endast 18% agerar så hållbart som de skulle önska (Svensk miljömärkning, 2021). Det är avgörande att ta tillvara på detta intentionsgap - det som också brukar refereras till som "kognitiva dissonans". Detta skulle gynna också individen. Forskning visar att icke-bearbetad miljöoro leder till att livslågan och hoppet sjunker, och med den sjunke också orken att engagera sig för olika lösningar.



Så här reflekterar personer, som sökt sig till BeChange utbildningsprogram under våren, kring behovet och motivationen att ingå i ett sammanhang för att få stöd i sitt engagemang.

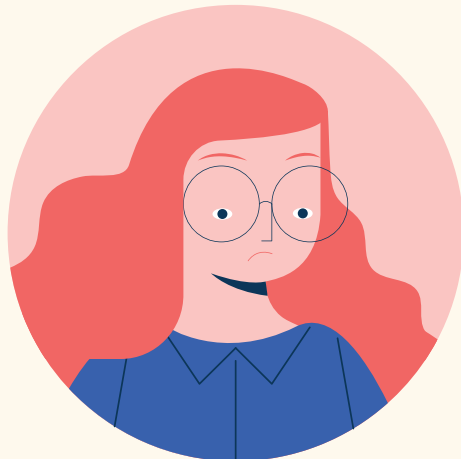
”Vi ska göra en stor omställning på kort tid och man måste jobba på flera olika plan. [...] Många är engagerade men tröskeln för att engagera sig är ofta hög”



”Människor behöver vara med och vara en del av omställningen.”



”Det är svårt om man är lite intresserad. Var kan jag börja, vad är min nivå?”



”Tänker på detta nästan dagligen, mår dåligt över den kognitiva dissonansen”



”Tror att många slår ifrån sig för att det känns lite hotfullt. Det är viktigt att kunna se helheter. De är en komplexitet kring frågorna och väldigt lätt att ge upp.”

”Vi behöver kanske omvärdera vad som gör oss lyckliga. Kanske är det inte nya skor eller en extra weekendresa som står högst på önskelistan längre. Det kanske också måste vara något annat i framtiden. Vi kommer inte kunna resa eller konsumera på samma sätt. Och vad blir då viktigt för att bli lycklig, säger hon frågande. Den trenden är superskarp just nu med allt som händer.”

Kristina Mjörnell, Innovations- och affärsområdeschef på Rise, i ett uttalande på www.rise.se
21 oktober 2022

Att vara en aktiv aktör istället för en passiv konsument

Men hur tas människors drivkraft och förmåga tillvara utan att ”lägga över” skuld, skam och peka ut individen som ansvarig?

När det gäller förståelsen kring hur vi som personer kan agera för att bidra till minskad klimatpåverkan och en mer hållbar omställning så görs ofta en distinktion mellan individen å ena sidan, och stora aktörer som företag och stater å andra sidan. Utifrån ett sådant perspektiv framstår individen som betydelselös, och som frångått från de sociala strukturer och sammanhang som kan påverka utvecklingen framåt. Det är då inte konstigt att en diskussion om individens ansvar, och individens roll, slår bakut. För visst har ett stort företag – sett som en egen entitet – en större möjlighet att påverka och ett större ansvar. Och visst har ett stort land ett större avtryck än ett litet land. Samtidigt är det tydligt att en syn på individen som en passiv konsument inte gynnar någon, varken individen själv eller samhället som fortfarande inte har en förändrings-takt som är i närheten av vad som krävs.

Fler kan ges förutsättningar att göra mer. Då både blir vi - och känner oss - som en del av lösningen.

Men vad händer om individer får stöd att agera utifrån perspektivet att vilja göra mer och växa i sitt eget klimatledarskap, snarare än att enbart drivas av känslan av att man måste göra mer?

BeChange erbjuder en metodik och ett utbildningskoncept utifrån detta tankesätt. Konceptet är utformat som ett flerstegsprogram där deltagare får hjälp att fokusera på vad man själv kan förändra utifrån sina förutsättningar och sin roll, och de positiva mentala vinsterna som kommer med det agerandet.

Metoden har testats i flera kommuner – med både medborgare och medarbetare. Och resultatet har dels inneburit en positiv förflyttning till beteenden och livsstilar som innebär en lägre klimatbelastning. Men det har även bidragit till ökat välbefinnande och engagemang!

BeChange är således ett konkret exempel på att det går att stimulera en hållbar livsstil för individen samtidigt som denna växer i sitt eget klimatledarskap.

Klimatledarskap och handlingskompetens

Handlingskompetens är ett begrepp som ofta används inom lärande för hållbar utveckling och kan förstås som förmåga till konkret agerande. Det strategiska innovationsprogrammet Viable Cities är en av många aktörer som har belyst behovet av att prioritera satsningar som leder till handlingskompetens. I en nyligen framtagen rapport som handlar om strategier för att jobba med medborgarengagemang, refereras handlingskompetens som ”förmågan att initiera och driva handlingar, både egna och andras, för att åstadkomma radikala transformationer. Vi behöver alltid veta mer – men nu behöver vi framför allt stimulera och utveckla förmågan att agera”.

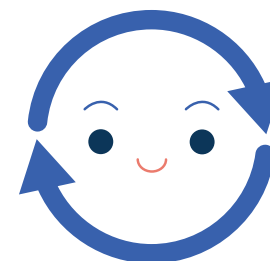
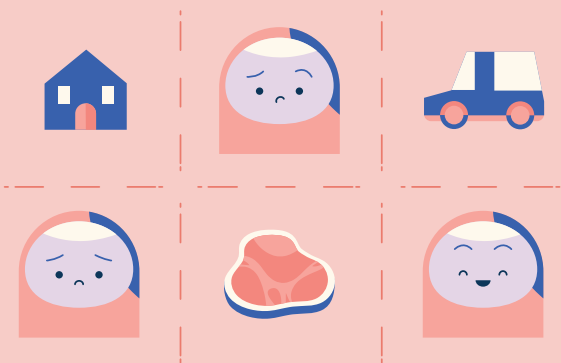
BeChange-metoden

Fokus på det jag kan förändra	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fokus på det jag inte kan påverka
Tar ut riktningen-visionen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fokuserar på det håll jag inte vill gå
Tar personligt ansvar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Det är någon annans ansvar
Jag är förändringen jag vill se	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jag är en del av problemet
Min föråga att påverka ökar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Min föråga att påverka minskar

Kommunen som möjliggörare

Kommuner arbetar på olika sätt för att driva på klimatomställningen och stötta invånare och företag. Kommunen påverkar invånarnas förutsättningar för en hållbar livsstil utifrån alla de olika verksamheter och former av insatser som bedrivs, exempelvis:

- vilka trafikslag prioriteras i gatuförvaltningen
- vilka livsstilar främjas vid planeringen av staden
- vilka måltider serveras i skola och omsorg
- vilka krav som ställs i upphandlingar
- vilka informations- och engagemangsinsatser som sker.



Kommunerna som medverkat till framtagandet av denna guide har utifrån tidigare satsningar identifierat att det finns ett behov av fördjupat stöd på individnivå för att åstadkomma den normförskjutning som man ser kommer krävas för att kunna nå de mål som kommunerna har beslutat om.

Möjliggörande faktorer för kommunen att jobba med utbildningsinsatser kring inre och yttre klimatledarskap kan kopplas till att:

- Kommunen kan agera som föregångare i samhället, i den interna organisationen och i kontakten med medborgare och samverkanspartners.
- Kommunen erbjuder platser som möjliggör fysiska möten och utbyten för ökade kunskaper, färdigheter och medborgarengagemang.
- Kommunen har mandat att verka för mer hållbara livsstilar genom de egna verksamheterna.

Många kommuner organiserar sig idag i större nätverk för att accelerera sin omställning samt ta stöd och lärdomar från varandra. Exempel på sådana nätverk är Viable Cities och Klimatkommunerna. Även företag formeras i den här typen av samverkansorganisationer för att accelerera omställning. Exponential Roadmap är ett exempel på sådan samverkan som inte bara ökar möjligheterna att nå nettonoll utsläpp genom kunskapen som förmedlas, utan även fyller en viktig social funktion som stärker samverkan och bidrar till att aktörer får hävstång av varandra.

Nätverk som Viable Cities främjar också klimatledarskap på ett personligt plan då de personer som medverkar från olika organisationer kan inspirera varandra. På samma sätt kan kommuner skapa förutsättningar för kommunens medarbetare och invånare att inspirera varandra till att stärka sina kunskaper och förmågor för att agera - att anta ett personligt klimatledarskap.

Alla företag och organisationer kan fungera som en möjliggörare för denna förändring genom att utbilda och stärka de kunskaper och färdigheter som människor behöver för att kunna bidra till en hållbar utveckling (SDG4) i relation till anställda, leverantörer, kunder och bortom.



Kommunen som möjliggörare inom den egna organisationen

I Sverige arbetar nästan 10 procent av befolkningen inom en kommunorganisation. Om Umeå kommuns anställda vore en egen kommun skulle den vara Västerbottens fjärde största kommun.

Att kommunen möjliggör utbildningssatsningar där inre och klimatledarskap stärks inom den egna organisation är intressant ur flera aspekter:

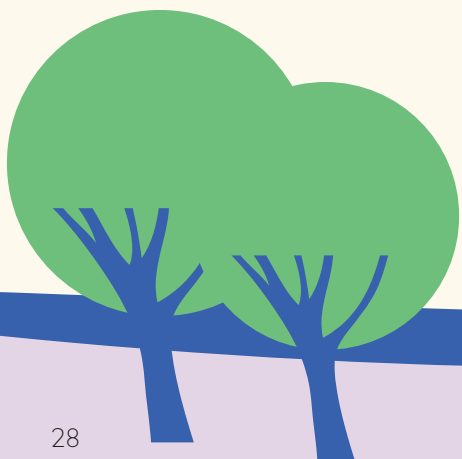
- Kommunen kan agera som föregångare i samhället.
- I rollen som arbetsgivare har många kommuner mål om att stärka medarbetarengagemang och kompetens inom klimatområdet.

Att arbeta med att stödja inre och yttre klimatledarskap hör ihop med frågor såsom:

- Om kommunen ska bidra till att medborgarna agerar klimatsmart så behöver medarbetarna ha kompetens och perspektiv kring detsamma.
- Om tillräckligt många personer inom kommunen har den kompetens och de färdigheter som är viktiga för att bidra till minskad klimatpåverkan samt om man har insikter kring utmaningen utifrån ett beteendevetenskapligt perspektiv. Att jobba med utbildningssatsningar i den egna organisationen kan underlätta och understödja andra former av åtgärder som görs för att underlätta en hållbar livsstil för kommuninvånare.

Värden som ses för arbetsplatser generellt:

- Kulturbbyggande för den interna organisationen.
- Utbildningsvärde
- Motivation och välmående stärker engagemanget.
- Teambuilding och kommunikation
- "Walk-the-talk" skapar autenticitet.
- Ett led i att nå arbetsplatsens klimatmål



Röster kring hur relevansen upplevs från de som deltagit i BeChange



-Jätteintressant [att kommunen och kommunala bolag erbjuder sådana här typer av kurser fler gånger till anställda], vi som medarbetare måste ha bättre koll och kan prata varmt om det, tex till våra kunder och även när man är hemma, privat. Det borde nästan vara ett krav i vår sektor.

-Fördelar är jättemånga i och med agenda 2030 och ett helt nytt miljöprogram. Skapa ett jättemervärde. Öka medvetande hos gemene man. Symbios mellan att nå folk direkt och att folk kan inspirera vidare.



-Bra för vårt företag. Men viktigt att den som deltar känner ett intresse. Alla teman är inte relevanta för ett energibolag, tex mat. Men boende är ju högaktuellt.

Kommunen som möjliggörare gentemot sina medborgare

Projektets medverkande kommuner ser flera värden att jobba med BeChange-metoden gentemot invånare:

- Ett mer djupgående individuellt stöd ses som nödvändigt för att en större grupp människor ska kunna göra nödvändiga satsningar/etablera en ny norm/ fungera som förebilder för andra i sin omgivning.
- Medborgardialog är avgörande och metoden upplevs som ett bra komplement till andra typer av medskapande medborgardialoger som kommunerna genomför.
- Många kommuner brottas med hur man praktiskt ska arbeta för att öka människors engagemang. BeChange-metoden har visat sig ha effekt och uppfattas som ett bra tillskott i verktygslådan.
- Det finns ett behov av att kunna jobba mer långsiktigt och kunna effektmäta initiativ som görs.
- Många privatpersoner känner att dom inte vet var dom ska börja. Kommunen kan vara en viktig möjliggörare genom att erbjuda ett första steg och vara en kanal för fortsatt engagemang.

Deltagare som medverkat i Umeå kommuns utbildningssatsning för allmänheten svarade enhälligt att de såg stora fördelar med att kommunen erbjuder en sådan form av kurs fler gånger.*

I djupintervjuer med tilltänkt målgrupp som fått information kring upplägget kring inre och yttre klimatledarskap, men som inte deltagit själva, svarade fem av fem att de såg mycket positivt på att ett sådant upplägg erbjöds via kommunen.



*På en 1-5 gradig skala där 5 betyder mycket relevant så blev resultatet 4,9 av 5.

Vad skulle du känna om kommunen där du bor gav dig möjlighet att gå utbildningsprogrammet gratis på din fritid?



Känna att kommunen tar det på allvar. Uppskattning.

Positivt, lite spännande.

Det vore fantastiskt. Våldigt generöst.

Skulle vara jättebra. Tacksam.

Tycka att det var en bra gest. Kommunen strävar efter något som är bra.



Ja, först i kön. Att kommunen tar frågan på allvar.

Undrar hur de gör avvägningen mot andra viktiga frågor. Behöver finnas en tydlig motivering att spendera skattepengar på detta.



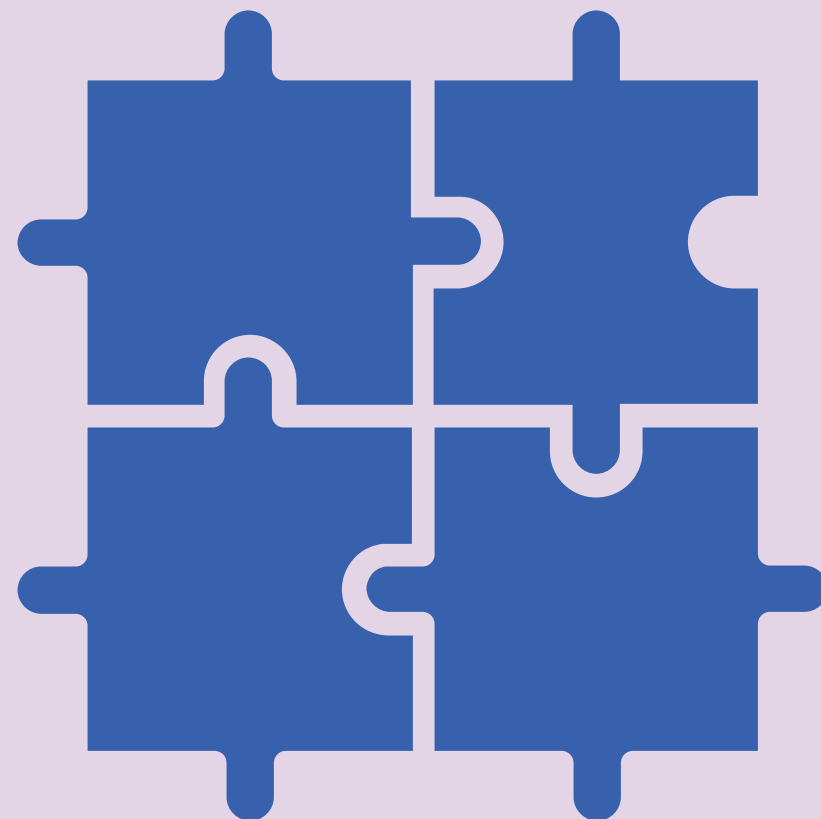
Tankar kring målgrupp och relevans

Samtidigt som dessa hejarop är starka så är det tydligt att värdet kan vara svårt att greppa. Både tillfrågade personer från allmänheten och chefer inom kommunerna ser ett stort behov av att skapa tydlighet kring prioriteringar; hur mer djupgående stöd kan prioriteras gentemot andra satsningar.

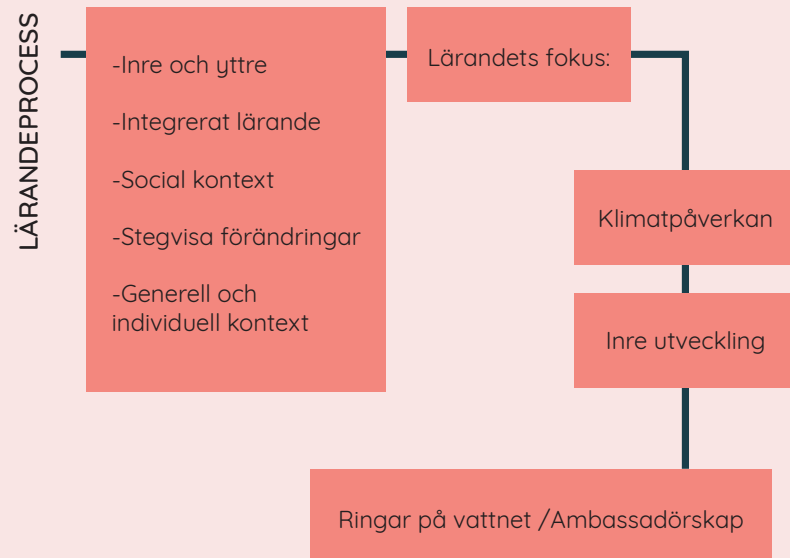
I en enkät* med tjänstepersoner i de medverkande kommunerna framgår att många uppfattar att åtgärden riktar sig till de som redan är medvetna och vill ta steget att förändras vilket är mycket bra för just den här målgruppen. Detta är inte ett problem i sig, men begränsar storleken på målgruppen som är mottagliga för åtgärden. Åtgärden är alltså en viktig pusselbit men inte hela lösningen.

Genom att få fler att aktivt ställa om och engagera sig så skapas ett ambassadörskap som kan inspirera andra. En styrka som lyfts fram är att BeChange-metoden kan erbjuda en gemensam grund för både kommunanställda och medborgare att bygga från. Dessutom lyfter man fram värdet i ett enkelt och tillgängligt utbildningsformat.

* "Kommunens behov kring att främja hållbara livsstilar" Sammanställning från enkät utskickad till medarbetare inom Umeå, Luleå, Huddinge och Tyresö kommun besvarad under Januari 2022. Totalt svarade 23 personer.



Så fungerar det



Lärandeprocess - att gå från tanke till handling

Lärandeprocessen i BeChange handlar om att skapa förutsättning för att lyckas gå från tanke till handling. Processen är uppplagd för att möjliggöra bestående beteendeförändringar och innehåller fem olika delar:

1. Det inre och det yttre

För att effektivt förändra vårt beteende i den riktning vi vill så räcker det inte med praktisk kunskap eller ett starkt självledarskap – vi behöver både och. BeChanges förändringslogik handlar om att höja vår kunskapsnivå och förståelse kring vilka yttre förändringar som spelar roll, parallellt med att stärka ett inre klimatledarskap, dvs sina inre förmågor som möjliggör minskad klimatpåverkan och ett ökat välmående. Ett utifrån-och-in perspektiv som gör att förändringarna blir hållbara över tid. För vem vill sluta med ett nytt beteende som gör livet ännu bättre?

2. Integrerat lärande

Vi integrerar lärandet i vardagen för att det ska bli effektivt. Till detta hör att skapa utrymme för att varva lärande, reflektion, planering och görande. I BeChange lärandeprocess ingår exempelvis uppdrag för varje fokusområde som handlar om att planera och genomföra. Varje moment innehåller också reflektionsövningar.

3. Social kontext

Lärandeprocessen utgår från förståelsen att vi är sociala varelser och det finns ett oerhört stort värde i att ta stöd från varandra och att agera tillsammans, vilket både ökar motivationen och det egna välmåendet. Genom en stöttande social kontext så ökar förutsättningarna att lyckas. Det möjliggör också en större effekt och en större reell förändring mot ett gemensamt mål. BeChange lärandeprocess gör detta dels genom ett upplägg där man deltar tillsammans med andra och är en del av ett gemensamt sammanhang. Deltagare blir också indelade i ”buddygrupper” där man får chans att träffa, stötta och bygga relationer, med en mindre grupp av deltagare som går igenom samma process. Buddygruppen blir också ett verktyg för fördjupad självreflektion.

Vad gäller just klimatfrågan så är det vanligt att känna sig vilsen och lite uppgiven. Utifrån det perspektivet är det extra viktigt att det känna social gemenskap och att agera inte bara som individ utan tillsammans med andra. Just därför är BeChange en förändringsresa som görs tillsammans med andra.

4. Stegvisa förändringar

Chansen att vi lyckas ta oss mot ett visst mål ökar genom att planera och genomföra stegvisa förändringar. Forskning visar också att det är viktigt för motivationen att vi känner att vi klarar av att ta steg i rätt riktning. Hur vi äter, transporterar oss till vardags, planerar semes-

trar och konsumerar är otroligt vanestyrt. Att försöka göra en förändring kring alla områden samtidigt är överväldigande och tungt och riskerar att leda till att inget blir av. Att däremot pröva att integrera en förändring åt gången är betydligt mer genomförbart. BeChanges lärandeprocess har avsatt tid för att deltagare ska kunna fokusera på att lära, reflektera, planera och genomföra förändringar som är kopplade till ett livsstilsområde åt gången.

5. Generell och individuell kontext

Att förstå helheten och vad som har en stor respektive liten betydelse – den generella kontexten – är avgörande för att kunna lägga fokus där det är mest relevant. Samtidigt så är det centralt att stödja förändringar utifrån den individuella kontexten – där fokus och målsättning anpassas utifrån vårt nuläge och våra unika förutsättningar. Målet att leva klimatsmart förstås tillsammans med andra viktiga mål och värderingar som vi har och vad som är livskvalitet. Målkonflikter är vanligt, varför det kan upplevas väldigt utmanande att agera i enlighet med våra värderingar och vad vi vet rent faktamässigt. Ett integrerat lärande och ett fokus på den individuella kontexten är en stor möjliggörare vad gäller att främja just livsstilsförändringar.

Lärandets fokus - att leda dig själv först för att sen effektivt leda andra

Lärandets fokus utgår från den beteendeförändring som BeChange-metode stödjer, dvs det inre och yttre klimatledarskapet. Detta är fokuserat på att kunna leva mer klimatsmart och mer i enlighet med sina värderingar. Det finns också ett fokus som handlar om att stärka sitt klimatengagemang utifrån en drivkraft att vilja göra mer i sammanhang utanför sitt privatliv. Konkret så har BeChange metoden främst fokuserat på klimatledarskap genom följande tre delar:

1. Inre utveckling
2. Klimatpåverkan
3. Ringar på vattnet, ambassadörskap

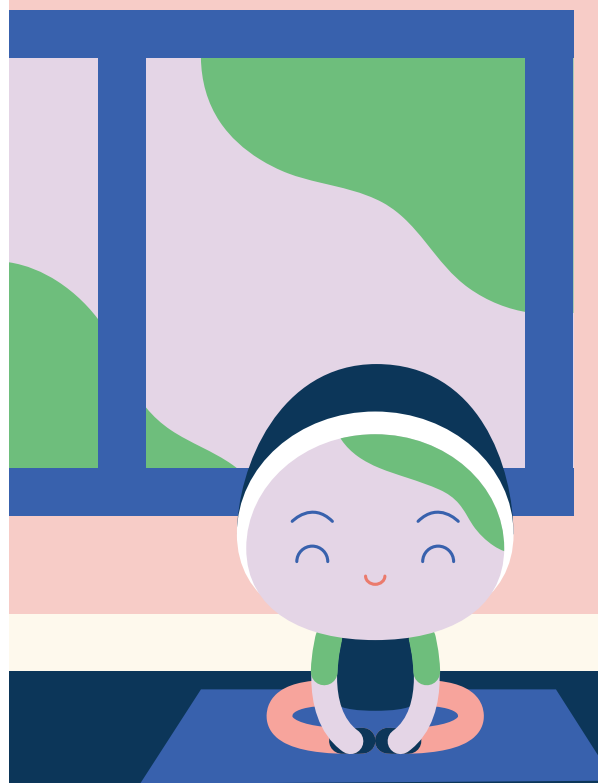
1. Inre utveckling

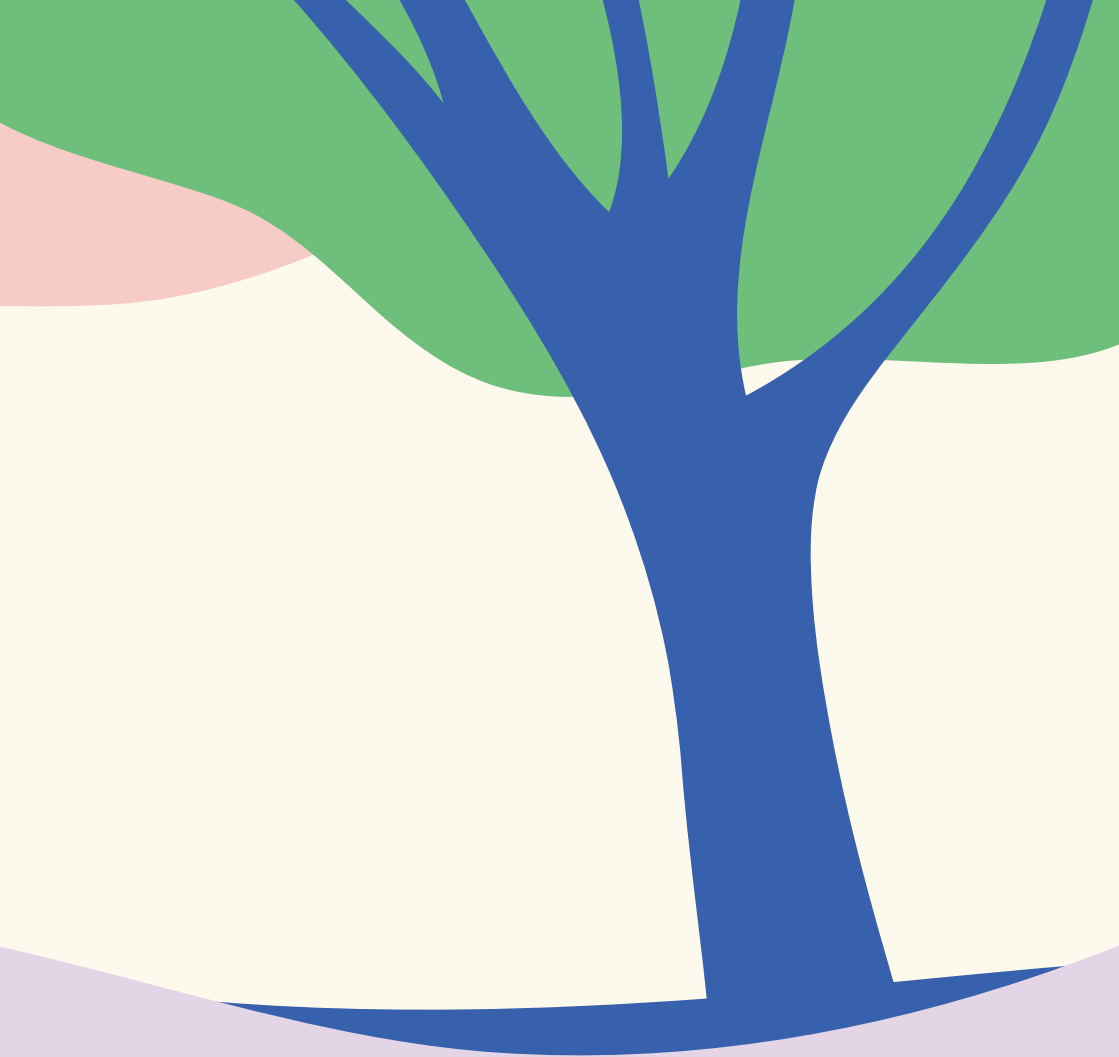
För att lyckas med en förändring - vilket i detta fall handlar om att gå mot en mer klimatsmart livsstil och att stärka sitt engagemang och sitt klimatledarskap - så är det viktigt att samtidigt jobba med de mentala och känslomässiga bitarna. Ett mål är att stärka förmågan att agera utifrån sina värderingar, prioriteringar och vision med det goda livet och förmågan att stärka sitt eget välmående i fokus.

BeChange lärandeprocess och fokuset på inre utveckling kan förklaras utifrån ramverket "Inner Development Goals". Det är ett ramverk som är

framtaget just för att beskriva vilka kunskaper och förmågor som är viktiga att stärka för att kunna bidra till en hållbar utveckling.

BeChange främjar hoppfullhet, mindre klimatångest, mindre kognitiv dissonans och högre livskvalitet. Ett av målen under BeChange utbildning är att hjälpa deltagare att minska det skav som uppstår i konflikten mellan våra värderingar (jag vill leva ett klimatsmart liv) och våra beteenden (jag lever inte ett klimatsmart liv).





Moment som ingår i programmet som har en koppling till inre utveckling är exempelvis övningarna i:

- Självreflektion - Vad är viktigt för mig i livet?
- Perspektivtagande - Var lägger jag mitt fokus? På vägen framåt eller på problemen?
- Meditation - Visualisera ditt klimatsmarta liv med hög livskvalitet
- Vanans makt - Mentala tips för att lyckas bryta en vana

Mer hopp: När vi känner oss hoppfulla så är vi mer innovativa och kreativa - det blir lättare att hitta lösningar. Att känna hoppfullhet och framtidstro är ett av de mest fantastiska känslotillstånden, inte sant? Det får oss att känna att allt är möjligt! Hoppet är inte bara en härlig känsla utan även en viktig ingrediens för framgång.

Mindre klimatångest: En första våg av oro, eller klimatångest, är en sund reaktion på den klimatkris vi befinner oss i. Det är i grunden en helt normal funktion som visar oss att något känns fel. Olustkänslorna kopplade till klimatet kan dock ibland bli så starka att de påverkar oss negativt.

Mindre kognitiv dissonans: När glappet mellan hur vi vill leva och hur vi lever blir för stort så känns det inte bra inombords. Det gäller inte minst oss som vill leva hållbart men fortsätter att ha en livsstil som är ohållbar. Detta glapp, kognitiv dissonans, är en ofta återkommande och/eller långvarig känsla av att inte leva sant gentemot sig själv.

Mer livskvalitet: Nyckeln till att åstadkomma en förändring är att inte "bara" göra något för att det är bra för klimatet, utan även se till att förändringen fungerar med den egna livsstilen. Den påverkas av livspusslet, förväntningar, värderingar och intressen. När vi får till den formeln så blir de förändringar som görs långvariga.

BeChange program ger deltagare tillgång till ett antal mentala boostar med tips kring hur vi kan tänka för att underlätta omställning.

2. Klimatpåverkan

BeChange fokuserar på de fyra områden som står för privatpersonens högsta koldioxidförbrukning (dvs hur vi äter, bor, konsumerar och transporterar oss). Fokus handlar om de utsläpp man som individ själv kan påverka, det vill säga att lära, reflektera, planera och göra samt hur man kan påverka andra. Deltagarna får med sig följande perspektiv:

1. Nuläge och mål
2. Hur olika livsstilar och val spelar roll
3. Vardagsnära exempel

Perspektiv 1: förståelse kring nuläge och mål - globalt, nationellt och personligt

- Deltagaren får kunskap om sitt eget nuläge för konsumtionsbaserade utsläpp genom att väga in sig. BeChange har valt att använda klimat-kalkylatorn GoLow - som också medverkat som projektpart.
- I anknytning till invägningen får deltagarna kunskap om globala målen i agenda 2030 och förändringstakten som krävs för att nå 2030 målen. Kunskap ges också kring den nationella kontexten kring konsumtionsbaserade utsläpp.

- Deltagarna reflekterar över sin invägning och vad som krävs för att nå de globala målen och vilka typer av förändringar som spelar störst roll (för deltagaren inom respektive livsstilsområde). Konkreta och relevanta koldioxidmål sätts baserat på detta.

Perspektiv 2: hur olika livsstilar och val spelar roll

- ÄTA. Här går vi igenom maten vi äter och slänger, både när vi är hemma och ute på restaurang och café.
- BO. Här pratar vi om vårt boendeklimatet där el, värme och bränsle ingår.
- RESA är ett stort ämne som är uppdelat i vardagsresor och semesterresor.
- KONSUMERA rymmer det mesta övrigt som vi lägger pengar på. Här hittar vi sånt som vi ofta förknippar med konsumtion t.ex. kläder, skor och inredning samt verktyg, apparater och andra prylar. Men här ingår också t.ex. utsläpp från husdjur, kulturupplevelser och försäkringar.

Perspektiv 3: Vardagsnära exempel

- Deltagarna får förslag på hur man ska tänka i vardagsnära exempel och utifrån individens olika förutsättningar. Detta pass avslutas med två uppdrag där deltagaren får reflektera, planera och göra en att göra-lista på aktiviteter som är relevant för det området.

3. Ringar på vattnet, ambassadörskap

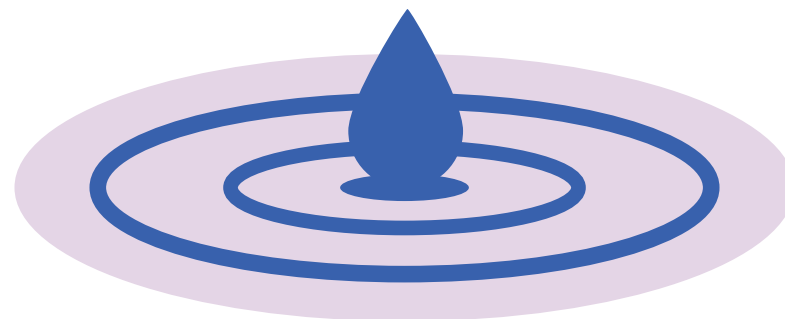
Att kommunicera och inspirera andra till förändring kan vara utmanande och ibland lämna oss med en känsla av frustration och besvikelse på familj, vänner och kollegor som inte verkar köpa vårt budskap. Ett budskap som bokstavligen är livsviktigt för att vi och framtida generationer ska kunna fortsätta leva goda liv. Inte konstigt att vi lätt går i affekt eller stannar av!

Förmågan att leda oss själva stärker vår förmåga att leda andra. BeChange-metoden har också med "ringar på vattnet" som en del för att fördjupa handlingskompetens med detta i fokus. Den här delen av utbildningen ger utrymme att lära och reflektera kring hur vi förhåller oss till oss själva och till andra i vårt klimatledarskap och hur vi kan inspirera och leda andra till att arbeta med deras eget förhållningssätt och på så sätt skapa "ringar på vattnet". När det egna klimatledarskapet förstärks, ökar förmågan att effektivt leda andra. Många vill börja med den här delen, men det riskerar att bli ett svagt ledarskap som till och med kan få motsatt effekt. Istället för att inspirera andra till förändring så skapas ett motstånd till att leva mer hållbart.

Under utbildningen får deltagarna bland annat lära sig mer om självmedkänsla och medkänsla, sin unika kommunikationskanal, värdet av ta stöd av andra, samt situationsintelligens.

Möjligheten finns att bygga vidare på denna del

Denna del har hittills inte involverat konkreta uppgifter kring att sprida ringar på vattnet utan framför allt skapat en bra grund för fortsatt engagemang. Detta är dock något som projektgruppen ser skulle kunna byggas ut för att stärka upp ambassadörskap ytterligare. Samma typ av tankesätt och upplägg kan användas för att bygga ut ytterligare: det integrerade lärandet, den stegvisa processen kring att ta engagemang vidare osv.



Utbildningens omfattning

Utbildning enligt BeChange-metoden kan anpassas utifrån målgrupp och förutsättningar.

Den modell som prövats för att möjliggöra ett mer skalbart format under detta år har haft följande upplägg:

Sexveckorskurs digitalt eller hybrid för att sänka barriärer

- 5 digital träffar varvat med lärande på egen hand genom en interaktiv lärandeplattform, samt samverkan med den buddygrupp varje person ingick i.
- Deltagare fick välja två livsstilsområden att fokusera lärandet på, snarare än att jobba med samtliga områden. En anledning till detta var att omfattningen, sex veckor, var betydligt kortare än tidigare program där BeChange-metoden prövats. Under sex veckor gjordes bedömningen att det två områden var lagom för att kunna möjliggöra ett integrerat lärande och en stegvis process.
- Den effektmätning som gjordes finns beskrivet i avsnittet - En metod - många effekter.

Kursutformning var i stort densamma för allmänheten i Umeå och för arbetsplatsen i Huddinge och Luleå (kommunen och kommunala bolag). Utbildningen genomfördes som tre parallella program. Inledande och avslutande tillfällen prövades att göras som fysiska moment i kurser som genomfördes tillsammans med kommunanställda.

En slutsats är att fysiska träffar är uppskattade och betydelsefulla. Minst två fysiska träffar rekommenderas som del av dessa former av engagemang för att få ut ett större värde och en större effekt.

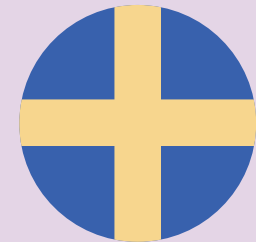
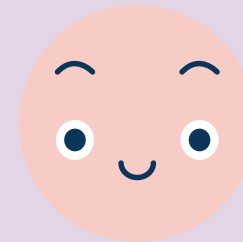
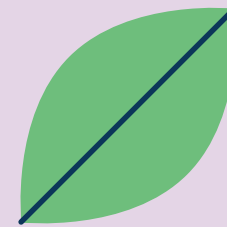


Denna kursutformning prövades dels som en pilotkurs för allmänheten med kommunen som medarrangör, och dels som en pilotkurs endast för arbetsplatsen (kommunen och kommunala bolag).

Tidigare beprövade format för BeChange-metoden tillsammans med kommuner

Kurser om 3 månader eller längre med enbart fysiska träffar, med följande upplägg:

- Samtliga livsstilsområden har ingått i dessa utbildningar.
- Engagemang, samhällspåverkan delvis med i kurs men inte som ett eget uttalat fokusområde.
- Effektmätning med fokus på direkt minskning av koldioxidutsläpp, stärkt välbefinnande och livskvalitet.
- Kurs har varit öppen för allmänheten med kommunen som medarrangör.



En metod – många effekter

De beteendeförflyttningar som sker genom BeChange-metodens utbildningsinsatser går att mäta inom tre olika områden:

1. Stärkta förmågor och kunskap kring inre personlig utveckling och välmående.
2. Lägre personligt klimatavtryck.
3. Ökat engagemang i arbetslivet och samhället.

1. Stärkta förmågor och kunskap som relaterar till den inre personliga utvecklingen och det egna välmåendet

Förmågor som tydligt stärkts med hjälp av BeChange-metoden handlar om stärkt självmedvetenhet, optimism, medkänsla, motivation och tillit samtidigt som man upplever mindre klimatångest och negativt överväldigande över klimatkrisen.

Vissa av dessa förändringar har mätts och följts upp genomgående i de utbildningssatser där BeChange-metoden använts. Vid genomförandet av det digitala hybridformat som prövats så gjordes en mer djupgående effektmätning och analys.

Forskarna Christine Wamsler och Gustav Osberg från Lund University Centre for Sustainability Studies har medverkat i arbete och sammanställt en rapport kring resultaten.* I denna framhåller de hur BeChange-metoden hjälper deltagare att utveckla "transformativa förmågor", vilka ses som avgörande för att stödja välbefinnande och ett mer hållbart engagemang. Analysen är gjord utifrån Inner Development Goals ramverket som har sammanfattat förmågor utifrån fem dimensioner, se nedan.

1	Being – Relationship to Self
2	Thinking – Cognitive Skills
3	Relating – Caring for Others and the World
4	Collaborating – Social Skills
5	Acting – Driving Change

* Osberg, G., Wamsler, C. (2022). BeChange Sustainability Education and Leadership Development: Assessing the links between inner development and outer change for transformation. Working paper, Lund University Centre for Sustainability Studies (LUCSUS). doi: 10.17605/OSF.IO/5G78S. [Ladda ner rapporten här](#)

Vidare framhålls hur deltagare har gått från en teknisk till en mer relationell förståelse av klimatförändringar "det vill säga, från fokus på externa lösningar (såsom teknisk innovation och "klimatsmart" konsumtion) till en ökad betoning på att ta itu med och integrera interna och sociala dimensioner av klimatförändringar i sina klimatåtgärder". Deltagare har exempelvis rapporterat förändring vad gäller sina relationer till andra där man ser sig själv som mindre dömande och mer tillitsfull samt att man tänkt om hur man kommunicerar och vill åstadkomma förändring.

I en enkätundersökning som gjorde bland deltagarna, i syfte att få en fördjupad förståelse kring vad som varit motiverade i utbildningsinnehållet inför kurstillfällena, framkom att behovet av att gå på djupet varierar stort. Därför föreslås att ett fördjupat fokus på inre utveckling och klimatkänslor skulle kunna vara valbart. Vad som framkommer är dock att alla som deltagit ser ett stort värde i att fokusera på kombinationen av det inre och yttre. Det framkommer också att värdet av fokusera på det inre mentala perspektivet ofta upplevs större efter att man som deltagare erfarit hur detta kan göras.

"Målet är att inspirera, vara en levande förebild och påverka andra att ställa om, men jag måste ju inspirera och påverka mig själv först - bli medveten om mina egna blinda fläckar och styrkor; börja på insidan och hantera ångesten."

"Egentligen var nog kombinationen sänka avtryck och inspirera andra de bitar jag helst ville utveckla, men att jag landade i att delen kring inre utveckling var den mest betydelsefulla (i kombination med de andra förstås)."

"Märkte att jag redan hade relativt låga utsläpp och att jag mest behövde jobb med positivitet och goda exempel istället för att shame:a andra till omställning."

2. Ett lägre personligt klimatavtryck

Deltagarnas egna klimatavtryck sänks. Hur stor denna förändring är beror i stor utsträckning på hur stort klimatavtryck deltagarna har vid starten samt beroende på kursens omfattning. Vad som syns genomgående i de utbildningsinsatser där BeChange-metoden använts är att personer med ett högre avtryck kan göra en stor procentuell minskning på kort tid.

Att genomföra en halvering av sina konsumtionsbaserade utsläpp har visat sig fullt möjligt. Förändringar som skett har på gruppnivå bibehållts över tid utifrån de mätningar som kunnat göras. Genom att faktiskt agera så har en ökad känsla av personlig handlingskraft upplevts samt en känsla av motivation att hålla i nya vanor. En viktig del av effekten är att klimatavtrycket sänks samtidigt som livskvalitén bibehålls eller höjs

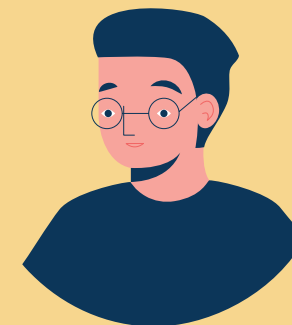
”Tvekan att agera är borta, det är utan tvivel enklare att bara göra rätt istället för att sitta fast i osäkerhet. Jag bara gör.”



”Jag har större distans till stora klimatproblem vilket gör att jag kan lägga min energi där jag kan göra skillnad.”

”Har fått ett nytt förhållningssätt till klimatkris och bytt fokus från oro till handlingskraft, vilket ger mer hopp.”

”Bra tillfälle att få tid att reflektera över hur man lever och vad man vill/kan förändra, svårt att ta sig den tiden annars i vardagen.”



3. Ökat engagemang i arbetslivet och i samhället

Deltagarna har upplevt en förstärkt känsla av handlingskraft, mod, mobiliseringsfärdigheter, motivation och initiativförmåga att forma sitt engagemang. Men anser även att man hittat nya sätt att kommunicera kring klimatförändringarna till personer i sin närhet.

Deltagare har i samtliga utbildningsinsatser där BeChange-metoden använts berättat om att de upplever sig fått en större kapacitet och förmåga att påverka och inspirera andra (familj, kollegor, arbetsplats och samhället i övrigt).

Utöver de kvalitativa resultat som syns, så visar den självskattning som genomförts på en tydlig förflyttning i engagemangsnivå - både i arbetslivet och som samhällsmedborgare, redan efter dessa sex veckor.*

*Engagemangsnivå fick uppskattas vid starten, samt vid slutet, av det komprimerade 6-veckors formatet som prövats

”Jag ska engagera mig mer lokalt i mitt grannskap och skapa roliga klimatvänliga projekt!”



”Det stod en text om att alla behöver arbeta utifrån sin plattform och då började jag fundera över hur jag kan tänka i de föreningar och sammanhang som jag redan är med i istället för att gå med i t.ex. miljöorganisationer.”

”Kursen har gett mig ett synsätt som gör att jag blir sugen på att engagera mig mer politiskt och i föreningar.”



Citat från deltagare som medverkat i det 6-veckors hybridformat som prövats.

Olika möjligheter för uppskalning och spridning

Att kommunen är en möjliggörare för både medarbetare och medborgares utveckling i inre och yttre klimatledarskap har framgått. Men hur kan kommunen skala upp sina satsningar och sprida BeChanges-metodens insikter?

Två sätt att göra detta är 1) Att samverka med olika aktörer genom gemensamma insatser gentemot allmänheten, samt 2) arbeta vidare med dessa frågor på arbetsplatsen. Här finns stora möjligheter att skapa långsiktighet och uppskalning genom att koppla samman BeChange-metodens perspektiv med befintliga initiativ och processer.

Att samverka

Samverka med folkbildningen

Folkbildningsorganisationerna är intressanta då de har stor räckvidd, och en lång tradition i Sverige. Det finns idag 155 folkhögskolor samt tio studieförbund där deras medlemsorganisationer (fackförbund, trosamfund och andra civilsamhällesorganisationer) når stora delar av Sveriges geografi och målgrupper.

Folkbildningen har dessutom traditionellt haft ett stort fokus på handlingskompetens och har därmed även erfarenheter av en lärandeprocess som liknar BeChange-metoden. Främst kan nämnas fokuset på integrerat lärande, dvs att förena teori och praktik samt den sociala kontexten. Inom denna tradition har det fysiska mötet mellan människor redan en stor plats och det finns befintliga strukturer. Därför är de viktiga samverkansaktörer.

Dessutom har folkbildningen nyligen tagit flertalet initiativ för att jobba mer med klimat och hållbarhet som del av sina folkbildningsinsatser. För ett år sedan bildades till exempel ett gemensamt nätverk med alla tio studieförbund i Sverige i syfte att organisera sig kring klimatfrågorna. Det är första gången detta händer. Dock så har perspektivet oftast varit ett snävare tekniskt fokus med avsaknad av en existentiell dimension. Detta är dock på väg att ändras. Sådär reflekterar Urban Hermansson, verksamhetsutvecklare för studieförbundet Sensus när detta ämne kommer till tals under årets klimatriksdag (hölls april 2022):

”Det här är en ju en fråga som går på djupet i oss, det är ju här inne det händer, och då är det ju existentiella frågor, och också att vi måste ha plats för den sorg som infinner sig, den ilska vi bär på, den misslyckanden vi gör, och dela det tillsammans i en cirkel, i en grupp, för det åstadkommer också handling. Men också dela glädjen och det vi gör - som gör skillnad”.

Sist men inte minst ser folkningen även ett behov av att ge utrymme för mer flexibla former för hur människor möts och hur engagemang sker. Fokus behöver handla om att ge plats för engagemang och här ser man från folkbildningen att det kan vara en fördel att förnya sig inom organisationerna och även att hitta nya samverkansformer. Därför skulle samverkan med kommunerna - och med BeChange-metoden eller liknande, kunna vara en god idé.

“Engagemanget idag är - på gott och ont - ofta mer personligt. Att man utgår från hur jag som individ kan engagera mig till och från i olika sammanhang, men också enskilt. Detta gör att våra studiecirkelformer inte alltid passar. Utan vi behöver vara mycket mycket mer flexibla till hur människor möts; digitalt, hybrid, fysiskt. Och inte leta efter en förening som inte finns, utan ge plats för engagemang som finns.” Urban Hermansson, Sensus riksförbund.

Några avslutande medskick kring möjliga synergieffekter:

- Kommuner kan vara en arena och brygga mellan invånare och etablerade folkbildningsorgan och medlemsorganisationer.
- Kommunen kan arrangera och möjliggöra utbildningar tillsammans med dessa organisationer.

- BeChange-metodens redan testade och utvärderade format kan med lätthet användas i studiecirkelformat. Det skulle även bidra till de hybrida utbildningsformat som ju folkbildningen har behov av.

Genom att främja dessa former så stödjer kommunen ett område som behöver utvecklas och som i förlängningen kan ge fler en möjlighet att engagera sig. Samverkan med folkbildningen har prövats för BeChange-metoden i fysiskt format tillsammans med studiefrämjandet.*

*Studiefrämjandet Norrbotten, Sörmland och Stockholm



Samverka kring medborgarengagemang

Det finns ett stort värde i att sammankoppla aktiviteter och initiativ relaterat till medborgardialog och medborgarengagemang med ett mer organiserat format såsom BeChange-metoden. Detta har utforskats främst tillsammans med Umeå kommun och Coompanion Västerbotten.

BeChange-metoden förändringslogik där "ringar på vattnet" är ett naturligt steg två i processen gör att det finns en stor möjlighet att ta tillvara på det höjda engagemang som skapas och bygga vidare på detta.

Under den utbildningsinsats som gjordes i Umeå så pågick exempelvis initiativet "UmeCom" under samma period. Detta initiativ syftade till att ge utrymme för medborgardialog och medskapande. Möjligheten att kunna "plocka upp" dem som starkt sitt engagemang och "lotsa in" i detta och liknande sammanhang ses som stort, och något som är intressant att utforska vidare.

Modeller för hur denna samverkan kan leda till ökat värdeskapande genom att jobba med metoder kring inre och yttre klimatledarskap kan förstås utifrån dessa engagemangssteg:

- Informationsinsatser, tillfällen för inspiration och gemenskap.

- Utbildningsinsatser, organiserade format för att möjliggöra ett stärkt engagemang.
- Medborgarengagemang; lokala initiativ och aktiviteter (detta är en förlängning av "ringar på vattnet").

Reflektioner tillsammans med Coompanion kring hur informationsinsatser, utbildningsinsatser och lokala förändringsinitiativ skulle kunna skapa synergieffekter:

- Verktyg som Konsumtionskompassen kan användas som en utgångspunkt för informationsinsatser.
- Syftet med information är dock inte bara att informera utan att kunna använda dessa verktyg för att driva en förändring. Kommunen kan prioritera investeringar utifrån denna data och kan också planera områdesspecifika aktiviteter och jobba med medborgarengagemang utifrån dessa specifika insikter.
- I detta arbete finns ett värde att integrera utbildningsinsatser för målgruppen som har kommit en bit på vägen och behöver stöd från tanke till handling.
- Ett stärkt engagemang hos dessa individer kan vara en stor tillgång och skulle kunna tas tillvara genom att forma lokala samverkansgrupper, "ambassadörer i nätverk".

Samverkan på arbetsplatsen

Återkommande kurserbjudanden

Från ett skalningsperspektiv så är det intressant att koppla till systematiskt arbetsmiljöarbete, eller kompetensutveckling. Detta skulle då kunna erbjudas återkommande, exempelvis årsvis.

Klimatombud

Fackförbundet vision är en av de aktörer som jobbar med detta. Att sammankoppla utbildningsinsatser kring inre och yttre klimatledarskap sådana typer av roller kan vara värdefullt ur flera perspektiv. Som klimatombud kan det antas ha ett extra stort värde att ha en fördjupad förståelse kring både klimatfrågans många dimensioner, samt att själv bli uppstärkt i sitt engagemang. Klimatombud kan också vara relevanta roller för att se på vilket sätt kommunorganisationen skulle kunna gynnas av att bredda utbildningsinsatser, och vilka målgrupper inom kommunen som är mest relevanta och bör prioriteras.

Förmånsprogram

Umeå Energi som medverkat i projektgruppen har lyft fram detta som ett intressant alternativ och möjliggörare. Detta intresse har också setts bland flera olika privata bolag. Om kommunen skulle satsa på detta skulle man samtidigt skapa större förutsättning för privata bolag att göra detsamma.

Sammanfattning och medskick för att skala upp BeChange-metoden

1. Inre och yttre klimatledarskap - en avgörande pusselbit för att nå de globala målen

Vi vet idag att förändrade beteenden, livsstilar och konsumtionsmönster är avgörande för att klara av klimat- och hållbarhetsutmaningarna. Vi vet även att en stor förflyttning behöver ske i världen och i Sverige de närmaste åren. Slutligen vet vi också att beteendeförändringar och ökat engagemang sällan är en direkt effekt av ökad kunskap. Och att människor mår bra av att känna att de är en del av lösningen.

Genom denna guide har vi visat hur utbildningsinsatser som fokuserar på inre och yttre klimatledarskap utifrån BeChange-metoden främjar handlingskompetens, och att detta leder till ett ökat engagemang. Vi har kunnat se hur det skapar ett direkt värde för individens förmåga till omställning - och hur det leder till förstärkt engagemang i den kontext individen befinner sig i; både på arbetsplatsen och i samhället.



Så här reflekterar Johan Brändström, doktorand inom miljöteknik och cirkulär ekonomi som medverkat som bollplank till projektgruppen kring de resultat som ses:

“I alltför många sammanhang ligger stor fokus på att med hjälp av ny teknik och optimerad produktion försöka minska länders, företags och individers miljöpåverkan. De olika aktörers roll i en övergång till ett liv inom de planetära gränserna diskuteras vilt, men argumentationen går ofta ut på att skjutsa ansvaret till andra aktörer. Forskningen visar att individens roll är viktig och undertecknad är övertygad om att samtliga aktörer behöver skapa förändring parallellt för att ett liv på denna jord ska vara möjligt. Av den anledningen är kanske det viktigaste resultatet i denna studie dess utbildningsvärde: det är tydligt att de medverkande har fått ökad förståelse för vikten av konsumtionsperspektivet i arbetet för att minska miljöpåverkan.”



2. Utbildningsinsatser i klimatledarskap och handlingskompetens bör inte likställas med direkta insatser för utsläppsminskningar

Att främja inre och yttre klimatledarskap behöver ses som en kompletterande - och viktig - del för att nå klimatmålen.

De konkreta effekterna på den grupp människor som deltar i kursen är påtagliga när det kommer till utsläppsminskningar och mående, men värdet av att göra den här typen av insatser återkommande är betydligt större än så. Effekten behöver därför värderas utifrån ett normförskjutningsperspektiv och mätas på ett annat sätt än mer konkreta fysiska åtgärder som leder till mätbara utsläppsminskningar. De effektmätningmetoder som använts för BeChange-metoden kan vara relevanta att återanvända och bygga vidare på också för andra utbildningsinsatser.

Tips!

Effekter kring engagemang och konsumtionsbaserade utsläpp på organisationssnivå och kommunnivå kan också mätas. Det bör förslagsvis följas upp årligen och jämföras utifrån förväntade effekter för år.

3. Beteenden och engagemang förflyttas stegvis - inre och yttre klimatledarskap bidrar till denna förflyttning

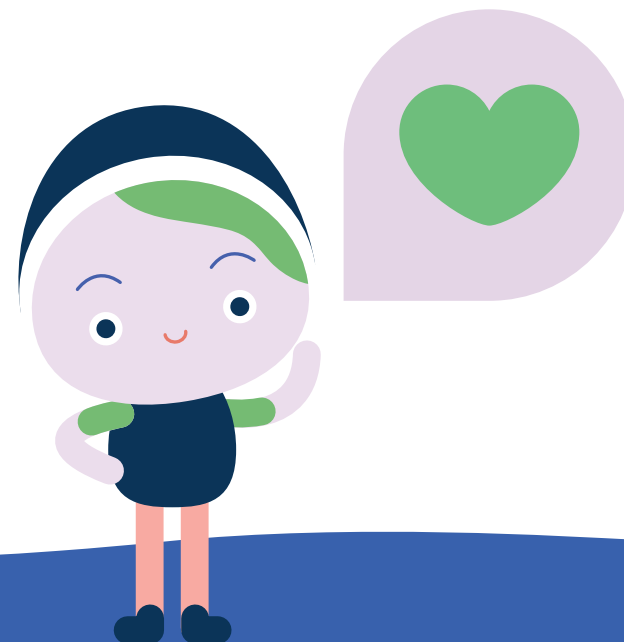
BeChange-metoden (såsom den är utformad i sin helhet idag) är bäst lämpad för att stödja individer som redan har ett relativt högt intresse och motivation att agera mer i relation till klimatfrågan. Principerna kring inre och yttre klimatledarskap, och grunden för BeChanges lärandeprocess, kan dock anpassas för en bredare grupp; de som på ett eller annat sätt ger uttryck för att vilja göra mer än vad de gör i dagsläget.

Värdet av att jobba med den grupp som befinner sig högt upp på beteendetrappan är stort. Om de som befinner sig högt har svårt att hålla uppe ett hållbart engagemang och har svårt att effektivt inspirera andra, hur ska då fler kunna förflyttas uppåt i engagemangsnivå? Effekten för kommunen som organisation eller för lokalsamhället kan förväntas bli större och mer värdefull ju mer systematiskt det går att koppla utbildningsinsatser till sammanhang där det höjda engagemang som skapas snabbt kan omsättas i konkreta initiativ ute i verksamheter och samhälle.

Beteendetrappan kan förväntas se ut ungefär såhär:

- 8 % har ett hög motivation eller ett högt engagemang idag.
- 42 % har ett medelhög motivation eller medelstort engagemang idag.
- 50 % har en relativt låg motivation eller lågt engagemang idag.

Siffror ovan är baserat på uppskattningar utifrån den beteendetrappa som tagits fram i Svensk Miljömärkning, 2021.



Ett förslag på hur engagemang kan förflyttas stegvis

Steg 1:

Informera och påverka alla målgruppen med riktad kommunikation. För en grupp som befinner sig långt bort så är det man kan lära från BeChange-metoden främst att det är viktigt att möta människor där de är. De som har lågt intresse och låg motivation kan behöva nås genom att fokus handlar om det som är mest engagerande för dem. Detta kan vara ekonomi, säkerhet eller den lokala miljön. Genom att växa sitt engagemang kring det som berör, och lära mer kring klimatfrågan, så kan fler ta ett steg upp på beteendetrappan.

Steg 2:

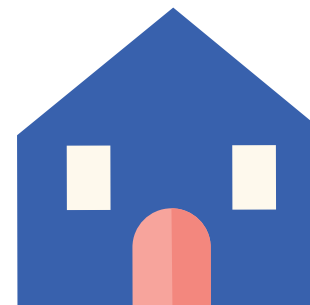
- **Erbjud** tillfällen för inspiration och gemenskap.
- **Erbjud** stöd med mycket låga trösklar och stor flexibilitet.

Många vet inte var man ska börja. Det är viktigt att insatser finns som har en mycket låg tröskel. Det är också viktigt att erbjuda tillfällen för inspiration och gemenskap. Värdet av att känna att man är många tillsammans är stort. Och utifrån detta är det aktuellt att berätta om och erbjuda fler vägar in till höjt engagemang.

Här kan kommunen visa på vilka stöd som finns med mycket låga trösklar, för den som inte är redo för steg 3. Ett förenklat format av BeChange-metoden kan användas i steg två.

Steg 3:

- **Erbjud** utbildningsinsatser som stärker det inre och yttre klimatledarskap. Här kan BeChange-metoden tillämpas fullt ut.
- **Prioritera** satsningar för personer som kan skapa ringar på vattnet och därmed skapa en hävstångseffekt.
- **Länka** samman dessa insatser med initiativ som är inriktade på ett praktiskt förändringsarbete.
- **Skapa** ett community för fortsatt gemenskap - det vill säga ett så kallat "safe space" för att utveckla vidare engagemang och hävstångseffekter.



4. Fokusera där kommunen har en stor rådighet

I detta projekt har vi dels arbetat med kommunen som en arbetsplats - dvs med kommunens arbetstagare och dels med kommunens medborgare. Vår lärdom är att det finns många goda synergieffekter med att jobba med medarbetare och medborgare parallellt. Värdena att arbeta med den egna organisationen är många.

Förändringslogiken som BeChange-metoden bygger på innebär att man ska fokusera på vad man själv kan förändra. Utifrån denna logik finns följande motiv för varför det är intressant att starta med kommunen som organisation:

1. Kommunen har ett ansvar och större rådighet över utbildningsåtgärder som rör medarbetare.
2. Kommunen som organisation har rådighet över sådant som påverkar medborgarnas förutsättningar för en hållbar livsstil. Förutsättningarna att länka till konkret förändringsarbete som också gynnar invånare är stora.
3. Genom att börja med den egna kommunorganisationen så får kommunen en möjlighet att lära känna metoden vilket stärker förutsättningarna att jobba effektivt med medborgarna i ett nästa steg.

4. Genom att våga satsa på den egna organisationen så kan kommunen gå före och bana väg för kommunala bolag och privata företag att göra detsamma - såsom ofta görs idag kring fysiska lösningar som användning av elbilar, installation av solceller etc.
5. Från ett genomförandeperspektiv så är det lättare och mer kostnadseffektivt att jobba internt än externt.
6. Kommunen har möjlighet att visa upp satsningar som görs ut mot medborgarna - "walk the talk"!

Dessutom: Det innebär en stor möjlighet för individen om kurstid förläggs på arbetstid!

Brist på tid och ork är vad arbetsgruppen bakom denna guide har identifierat som ett av de allra största hindret för att kunna delta i utbildningsinsatsen. Trots att man vet att medverkan i utbildningen skulle gynna både individen själv, dess organisation och samhället.

"Det vi ser är att de som verkligen engagerar sig har svårt att hitta tid för sitt engagemang. De är ofta engagerade i många andra saker också. Den stora majoriteten har varken tid eller ork att göra mycket mer än att klara sin vardag."

Pia Björstrand, Klimataktion

Om BeChange

BeChange-metoden grundades i Luleå 2016 genom ett initiativ från ekologen Stina Sundqvist och inre transformations-coachen Ann Murugan. De märkte att människor inte lyckades ställa om och leva så hållbart som de önskade och upplevde låg hoppfullhet och klimatångest. Ann och Stina fick idén att vad händer om vi slår ihop klimatcoaching med inre utveckling? Tack vare samarbete med Studieförbundet Norrbotten och Luleå kommun så fick de möjlighet att testa sin idé som visade sig ge mycket goda effekter på både koldioxidreducering och mående.

BeChange är idag en social innovation som underlättar för människor att gå från tanke till handling och att kunna hantera de tankar och känslor som uppkommer på grund av den pågående klimatkrisen.

BeChange-metoden har använts och utvecklats tillsammans med partners under flera år och har utvecklats från ett helt fysiskt format till ett hybridformat för att möjliggöra ett uppskalad användning. Metoden och utbildningsformatet har också stegvis blivit mer komprimerat för att minska barriären för deltagande och genomförande.



Social innovation - möjligheter och utmaningar

BeChange-metoden kan ses som en slags "social innovation" – det vill säga en nytänkande lösning på en aktuell samhällsutmaning, som banar nya vägar till ett hållbart samhälle.

Malin Lindberg är professor vid Luleå tekniska universitet, där hon forskar om utveckling av inkluderande innovationer och organisationer. Hon har följt BeChanges utveckling sedan starten 2016 och här ger hon sin syn på BeChange som social innovation:

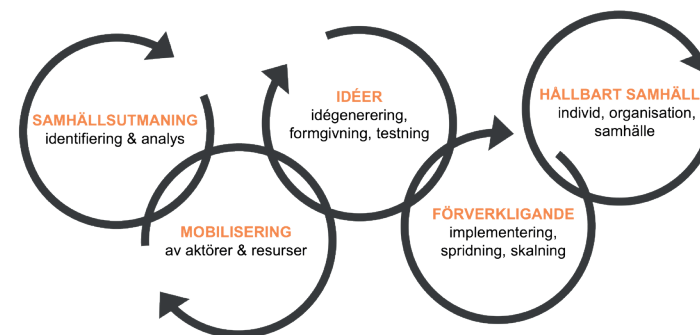
"Social innovation kännetecknas av dess sociala mål och medel, det vill säga att det främsta syftet är att tackla en viss samhällsutmaning och att det görs genom att skapa nya sociala praktiker, relationer och strukturer.¹ I BeChanges fall handlar det om strävan efter att uppnå ett hållbart samhälle med välmående invånare, genom en ny metod som utvecklats i samarbete mellan olika samhällsaktörer.

Samverkan och samskapande är centralt i social innovation, eftersom samhällsutmaningar ofta berör många olika aktörer och verksamheter.² Mest vanligt är att offentliga aktörer (t.ex. kommuner) och civilsamhället (t.ex. föreningsliv och invånare) involveras – och ibland även näringsliv och akademi. I BeChanges fall har många olika aktörer involverats längs vägen, inklusive kommuner, studieförbund, invånare, teknikföretag, universitet m.fl.

1. Lindberg 2021, Mulgan & Pulford 2010

2. Howaldt m.fl. 2018, Gawell m.fl. 2020

Processen för att utveckla sociala innovationer omfattar flera olika pusselbitar, som illustreras i figuren nedan.³ Dessa pusselbitar är viktiga för att kunna förstå samhällsutmaningens orsakssamband, mobilisera berörda aktörer, finansiera processen, utveckla och testa idéer, förverkliga och etablera lösningar, samt uppnå ett hållbart samhälle. BeChange står nu inför steget från att ha utvecklat en fungerande metod till att hitta en mer långsiktig verksamhetsform."



3. Inspirerat av Lindberg 2021, Mulgan & Pulford 2010, Westley m.fl. 2017

Appendix: Räkneexempel och potential

Hur ser potentialen kring att jobba med denna typ av åtgärdsförslag ut? Hur stor är potentialen att jobba med de som redan befinner sig högt upp på engagemangstrappan?

I beskrivningen av BeChange-metodens förändringslogik i inledningen av denna guide så refererade vi till begreppet "social tipping point". För att räkna på potential så återgår vi till detta tankesätt.

Nedan är ett räkneexempel för en åtgärd designat för skapa en förflyttning inom kommunens egna organisation under de kommande fyra åren (den

"Tipping points uppstår inte bara i naturen utan även i grupper av människor. När tillräckligt många i en grupp börjar dela en övertygelse eller bete sig på ett nytt sätt, hakar majoriteten av de andra i gruppen ofta plötsligt på, oproportionerligt snabbt."

Från boken Exponentiell Klimatomställning av Rebecka Carlsson.

kommande mandatperioden). Kategoriseringen är förenklad. Syftet med exemplet är främst att illustrera potentialen och värdet i BeChange-metodens förändringslogik.

Premisser

- Personer kan kategoriseras i tre olika grupper baserat på hur deras engagemang för klimat- och miljöfrågor ser ut idag. De kan tillhöra gruppen *högt*, *medelstort* eller *lågt engagemang*.
- Ett engagemang kan klassas som hållbart eller icke-hållbart. Ett högt engagemang kan ses som hållbart om det innebär att engagemanget inte går ut över välbefinnandet, samt att personen har förmåga att agera för förändring och effektivt inspirera andra.

Antaganden

Räkneexemplet appliceras på en kommunorganisation med 10 000 personer

Vid starten av 2023 så ser engagemangsnivån ut ungefär som i Sverige i snitt. Vi antar att 8 % har ett högt engagemang idag, 42 % har ett medelstort engagemang idag, 50 % har ett lågt engagemang idag. Detta betyder att 800 personer har ett högt engagemang.

Anta att endast 1% (100 personer) har ett hållbart högt engagemang vid starten 2023. Den verkliga siffran är troligtvis högre än detta.

Varje år får ett antal personer som tillhör gruppen högt engagemang medverka i utbildningsinsatser som leder till att deras engagemang går från *icke-hållbart* till *hållbart*, där de effektivt kan inspirera andra.

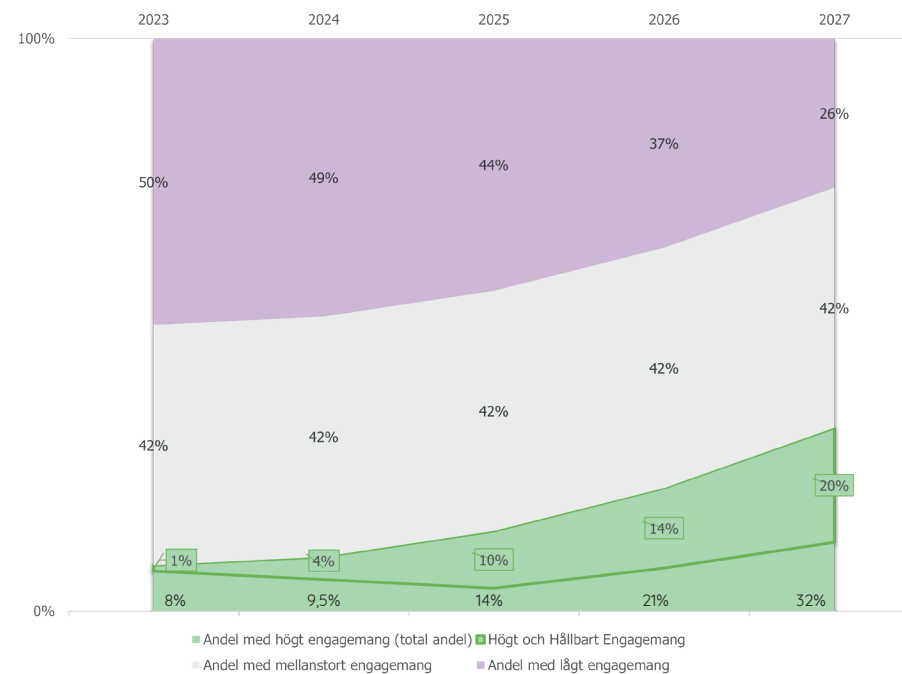
År 1 deltar **50 personer**. År 2, 3, 4 så deltar **100 personer** per år.

Varje deltagare lyckas i snitt inspirera och påverka andra till en förflyttning utifrån denna logik **per år**:

- **5** personer går från ett högt engagemang till ett *hållbart* högt engagemang.
- **3** personer går från ett *mellanstort engagemang* till ett *högt engagemang*

Varje person som befunnit sig i kategorin *mellanstort engagemang* och som förflyttar sig till *högt engagemang* lyckas i sin tur få **1** person att gå från ett *lågt* till ett *mellanstort engagemang*.

Vi antar att ovan förflyttningar åstadkoms **givet att** kommunen också genomför återkommande bredare satsningar såsom tillfällen för gemenskap och inspiration, samt tillgång till lågtröskelstöd, för en bredare massa inom organisationen, samt sätter upp och kommunicerar tydliga mål kring vilket förflyttning som behöver ske inom organisationen.



Diagrammet illustrerar förändringen i räkneexemplet inom de tre grupperna med högt, medelstort respektive lågt engagemang.

Resultat

Redan efter 3 år (2026) så skulle insatser som följde denna förändringslogik kunna förflytta över tjugo procent till en hög engagemangsnivå. Andelen med *Högt och hållbart engagemang* skulle vara **20%** efter 4 år (2027).

Utifrån ett "social tipping point" perspektiv så skulle förflyttning under 2027 och framåt kunna gå snabbare. År 2027 ser man också att andelen med högt engagemang överstiger andelen med lågt engagemang, vilket kan vara ytterligare en möjliggörare för att en social tröskeleffekt ska uppnås.

Är detta exempel rimligt?

Att nå dessa antal personer (50 personer respektive 100 personer) varje år är fullt rimligt sett till organisationens storlek.

Att lyckas förflytta fem personer, respektive tre personer bör vara möjligt om insatsen görs med fokus på att stödja detta. En förutsättning, såsom nämnt under antaganden, kan tänkas vara att en kombination av satsningar och engagemang som understödjer denna förflyttning sker under samma tidsperiod. Att möjliggöra någon form av plattform "community" för ambassadörer är något som lyfts fram som viktigt och önskvärt av tidigare BeChange deltagare. Detta kan antas vara viktigt för att en återkommande effekt verkligen ska ske år efter år.

Den återkommande årliga effekten är troligtvis fortfarande något högt räknat för deltagare. Samtidigt bör personer som har ett högt och hållbart engagemang men som inte varit deltagare rimligtvis också kunna påverka och inspirera andra till en förflyttning. Denna effekt är dock satt till noll i exemplet. Sammantaget blir det mer sannolikt att den återkommande årliga effekten skulle kunna uppnås.

Genom att satsa också på invånare skulle den totala effekten och potentialen vara större sett till en kommun. Genom att nå fler personer per år skulle potentialen också öka.



BE CHANGE.®

En guide till hur kommunen kan främja utbildningsinsatser
och påskynda klimatomställningen

I samarbete med:



LULEÅ KOMMUN



HUDDINGE
KOMMUN



tyresö
kommun



UMEÅ
KOMMUN



UMEÅ ENERGI



LUND
UNIVERSITY

LUCSUS
CENTRE FOR SUSTAINABILITY
STUDIES

VINNOVA
Sveriges innovationsmyndighet