



# Grönt driv på jobbet

– så vill yrkesverksamma bidra till  
klimatomställningen på arbetsplatsen

**Kontakt**

Sofia Hylander  
sofia.hylander@tco.se

Matilda Uusijärvi  
matilda.uusijarvi@tco.se

# Innehåll

SAMMANFATTNING .....	4
<b>FÖRORD: GRÖNT DRIV FÅR INTE BROMSAS PÅ JOBBET!</b> .....	7
DET SOM HÄNDER PÅ ARBETSPLATSERNA PÅVERKAR UTSLÄPPEN .....	8
<b>UNDERSÖKNINGEN VISAR:</b>	
MÅNGA SAKNAR AKTIVT KLIMATARBETE .....	11
<b>TJÄNSTEMÄN MED GRÖNT DRIV BERÄTTAR:</b>	
GRÖNA GRUPPEN VISAR VÄGEN TILL MER HÅLLBAR VÅRD. ....	13
<b>UNDERSÖKNINGEN VISAR:</b>	
NÄRA NIO AV TIO TROR ATT FLER ÅTGÄRDER GÖR SKILLNAD. ....	17
<b>TJÄNSTEMÄN MED GRÖNT DRIV BERÄTTAR:</b>	
FREDRIK GÖR KLIMATARBETET TILL EN FACKLIG FRÅGA .....	19
<b>LISEN SCHULTZ:</b>	
”SVENSKA MODELLEN EN STYRKA FÖR KLIMATOMSTÄLLNINGEN” .....	20
<b>UNDERSÖKNINGEN VISAR:</b>	
GRÖNT DRIV HOS MEDARBETARNA TAS INTE TILLVARA .....	21
<b>TJÄNSTEMÄN MED GRÖNT DRIV BERÄTTAR:</b>	
”TAR VI INTE ANSVAR FÖR KLIMATET KAN VI INTE SÄLJA BUSSAR” .....	23
ÅTERANVÄNDA VÄXELLÅDOR MINSKAR SCANIAS KLIMATAVTRYCK .....	26
<b>MIRIAM MÜNNICH VASS:</b>	
”VI ÄR EN KATALYSATOR FÖR FÖRÄNDRING” .....	28
<b>TJÄNSTEMÄN MED GRÖNT DRIV BERÄTTAR:</b>	
SVANTE ANVÄNDER CYKELN FÖR ATT FÅ KLIMATFRÅGOR ATT LYFTA PÅ JOBBET .	29
<b>SVANTE AXELSSON:</b>	
”KLIMATENGAGEMANG STÅR FÖR UTVECKLING” .....	32
<b>SLUTSATSER:</b>	
MEDARBETARNAS ENGAGEMANG ÄR EN OUTNYTTJAD RESURS .....	35
TCO:S FÖRSLAG .....	36
REFERENSER .....	38

# Sammanfattning

En betydande del av Sveriges utsläpp är kopplade till hur verksamheter bedrivs och hur beslut fattas i arbetslivet. Val som rör energi, inköp, upphandling, transporter och arbetssätt påverkar i hög grad verksamheters klimatpåverkan. Samtidigt påverkar också verksamheters organisatoriska förutsättningar som mål, uppföljning, mandat och tydliga prioriteringar hur anställdas klimatengagemang – det gröna drivet – omsätts i handling.

I den här rapporten har TCO undersökt hur yrkesverksamma ser på klimatarbete på den egna arbetsplatsen. Rapporten visar att:

- **Många arbetsplatser saknar ett aktivt klimatarbete.** Så många som var fjärde yrkesverksam svarar att deras arbetsplats inte arbetar aktivt med att minska klimatpåverkan, medan sex av tio svarar att ett sådant arbete pågår.
- **Fler konkreta åtgärder kan göra stor skillnad.** Nästan hälften av de yrkesverksamma vill att deras arbetsplats gör mer. Nära nio av tio bedömer att verksamhetens klimatpåverkan

skulle kunna minska genom fler åtgärder. Några av de åtgärder som flest svarar skulle göra skillnad är: energieffektivisering av lokaler, riktlinjer och krav för hållbara inköp och upphandlingar, utbildningsinsatser och klimatsmarta transporter vid tjänsteresor.

- **Det gröna drivet tas inte tillvara.** Närmare hälften av de yrkesverksamma uppger att de i liten utsträckning eller inte alls kan komma med förslag eller vara delaktiga i arbetsplatsens klimatarbete. Drygt fyra av tio svarar att de har goda möjligheter att påverka, vilket visar att förutsättningarna varierar.

Rapporten visar sammantaget att allt för många arbetsplatser saknar ett aktivt klimatarbete. Samtidigt finns en stark vilja och ett engagemang. Det är fullt möjligt att öka takten i den gröna omställningen genom att ta till vara det engagemanget. För att illustrera hur det kan gå till lyfter vi också fram flera goda exempel – alltifrån hur plastanvändningen kunnat minska på Danderyds sjukhus till hur Scantias växelmotorer nu kan tillverkas från återvunnet material.



## TCO anser att arbetsgivare nu behöver arbeta mer aktivt genom att:

- göra klimatarbete till en del av ordinarie verksamhetsstyrning,
- skapa tydliga former för delaktighet där medarbetares kunskap och förslag tas tillvara,
- använda befintliga fackliga samverkansformer för att organisera klimatarbetet,
- avsätta tid, kompetens och resurser för klimatarbete inom ramen för ordinarie verksamhet.

## Regering och riksdag behöver samtidigt:

- föra en kraftfull klimatpolitik som minskar utsläppen i god tid och i linje med klimatmålen,
- skapa långsiktiga spelregler som möjliggör näringslivets och offentlig sektors investeringar i grön omställning och grön konkurrenskraft,
- ta fram en nationell strategi för grön kompetensförsörjning som säkerställer att Sverige har rätt kompetens i rätt tid,
- införa bindande klimatkrav i lagen om offentlig upphandling och säkerställa faktisk uppföljning.

## Resultat i korthet

- **26 procent** uppger att det **inte** pågår något aktivt klimatarbete på den egna arbetsplatsen. 59 procent uppger att det pågår ett aktivt klimatarbete. 14 procent svarar vet inte.
- **46 procent** uppger att de i liten utsträckning eller inte alls kan komma med förslag eller vara delaktiga i klimatarbetet. 42 procent svarar att de kan det i ganska eller mycket stor utsträckning.
- **49 procent** vill att deras arbetsplats ska arbeta mer aktivt för att minska klimatpåverkan.
- **86 procent** bedömer att verksamhetens klimatpåverkan kan minska genom fler åtgärder.





# Grönt driv får inte bromsas på jobbet!

Den gröna omställningen är avgörande för jobben, för konkurrenskraften och för vår gemensamma framtid. För det krävs kraftfulla åtgärder och politiska beslut som håller över tid. Och det krävs ett aktivt klimatarbete i verksamheter och på arbetsplatser.

För när arbetsgivare sätter tydliga mål och visar att klimatfrågan är prioriterad växer engagemanget och det kan leda till åtgärder som gör att utsläppen minskar. Medarbetare hittar lösningar, förändrar arbetssätt och driver utveckling framåt.

Vi ser just nu ett grönt driv som sjuder på svenska arbetsplatser. Runt om i landet finns en vilja att den egna verksamheten ska göra mer för att minska klimatpåverkan.

Men det räcker inte. Allt för många arbetsplatser arbetar inte aktivt med klimatet. Och allt för ofta tas det gröna drivet inte till vara av arbetsgivare.

Det är en förlust för enskilda arbetsgivare men också för Sverige. Klimatarbetet måste vara en del av kärnverksamheten. Det handlar om hur vi fattar beslut, vad vi prioriterar och hur vi använder resurser. Minskad klimatpåverkan kan inte vara något vid sidan av. Inte något som bara drivs av enskilda eldsjälar.

Här har Sverige en tydlig styrka – den svenska modellen. När arbetsgivare och fack samverkar, när medarbetares kunskap tas tillvara och när arbetsplatser organiserar sitt klimatarbete långsiktigt – då byggs den kraft som behövs för att ställa om i praktiken.

Det finns ett stort engagemang och en bred folklig förankring. Det finns idéer och lösningar. Nu handlar det om att ta nästa steg – att göra klimatomställningen till en självklar del av hur vi arbetar, leder och utvecklar våra verksamheter.

” **Runt om i landet finns en vilja att den egna verksamheten ska göra mer för att minska klimatpåverkan.**

Parallellt måste politiken ge långsiktiga spelregler som gör det möjligt att investera och planera för en grön omställning.

Det gröna drivet inger hopp – om vi agerar på rätt sätt nu kan vi få en framtid att längta till.



Therese Svanström,  
ordförande TCO

# Det som händer på arbetsplatserna påverkar utsläppen

Klimatförändringarna är vår tids största utmaning och det är bråttom att vända utvecklingen. Medeltemperaturen i hav och på land stiger i snabb takt, med allvarliga konsekvenser som följd. Att minska utsläppen är en av vår tids största utmaningar och en ödesfråga för jobben, konkurrenskraften och planeten.

För att ha en chans att begränsa uppvärmningen till 1,5 grader – det mål som världens länder har enats om i Parisavtalet – måste de globala utsläppen av växthusgaser närmast halveras till 2030, jämfört med 2019 års nivåer, enligt FN.<sup>1</sup>

Klimatpolitiska rådet konstaterar i sin årsrapport för 2026 att regeringens klimatpolitik under mandatperioden 2022–2026 varit otillräcklig och försämrat möjligheterna att nå klimatmålen.

Samtidigt bedömer rådet att Sverige fortfarande kan nå sina klimatmål om nödvändiga politiska beslut inte längre skjuts upp utan fattas tidigt i kommande mandatperiod.<sup>2</sup>

## Starkt stöd för klimatomställningar unika förutsättningar

I den svenska klimatdebatten framförs ofta att klimatpolitiken måste ha en folklig förankring och argumentet har använts för att inte gå så snabbt fram med kraftfulla åtgärder.<sup>3</sup>

Det är korrekt att sociala normer, sociala beteenden och samhälleligt stöd är en förutsättning för att politiska beslut och strukturella reformer ska ge effekt.<sup>4</sup> Men forskning visar att det stödet redan finns hos en majoritet, inte bara i Sverige. Stödet för att ställa om och minska utsläppen är utbrett bland befolkningar runt om i hela världen.<sup>5,6</sup> Forskning visar också på betydelsen av

grönt driv, klimatengagemang och förändring på alla nivåer: från politiska beslut, via myndigheter, arbetsgivare och på individnivå. Från struktur, styrning och organisatoriskt stöd till sociala normer och beteenden, i privatlivet såväl som i arbetslivet.<sup>7</sup>

Här har Sverige unika förutsättningar att lyckas. För det första har samtliga riksdagspartier ställt sig bakom Sveriges långsiktiga klimatmål och

” Stödet för att ställa om och minska utsläppen är utbrett bland befolkningar runt om i hela världen.

förslaget om ett nytt etappmål till 2030.<sup>8</sup> För det andra finns det ett omfattande stöd för en ambitiös klimat-

politik bland svenska samhällsaktörer inklusive näringsliv, fackföreningar och civilsamhällesorganisationer.<sup>9</sup> För det tredje visar undersökningar i befolkningen som helhet och TCO:s rapport *Kan rätt kompetens rätt rädda klimatet?* att en stor majoritet vill minska utsläppen. Närmare 8 av 10 yrkesverksamma är i TCO:s undersökning positiva till att Sveriges ska ställa om, och de är medvetna om att det är bråttom.<sup>10</sup>

Arbetsmarknaden utgör en nyckel för klimatomställningen och enligt World Economic Forum kommer den att omvandlas som en följd av förändringarna.<sup>11</sup> TCO:s rapport *Kan rätt kompetens rätt rädda klimatet?* visar att Sveriges yrkesverksamma delar den bilden. I rapporten bedömer en majoritet av de yrkesverksamma att de själva kommer att behöva kompetensutveckling för att möta den gröna omställningen inom fem till tio år. Men trots att klimatomställningen innebär en förändring på arbetsmarknaden känner de mer hopp än oro. De yrkesverksamma kan i stor utsträckning tänka sig att vidareutbilda sig utanför arbetstid och de vill få mer kompetensutveckling av sin arbetsgivare.<sup>12</sup>

1 UN Climate Change (2023).

2 Klimatpolitiska rådet (2026).

3 Göteborgs-Posten (2024).

4 IPCC (2022), kapitel 5.

5 Fairtrans, 2025.

6 Andre et al. (2024).

7 Composto et al. (2023).

8 SOU 2025:21

9 Ergon et al. (2025)

10 TCO (2025).

11 World Economic Forum (2025).

12 TCO (2025).

Därutöver står verksamheter i sig själva också för klimatpåverkan och utsläpp – vissa i högre grad än andra. Praktiskt taget alla produkter och tjänster som tillverkas och används i Sverige bidrar till klimatpåverkande utsläpp. Det innebär att en betydande andel av såväl produktions- som konsumtionsrelaterade utsläpp kan kopplas till arbetslivet. Därmed påverkas Sveriges sammanlagda utsläpp i hög grad av klimatrelaterade aktiviteter och vägval som görs i arbetslivet – av yrkesverksamma på såväl offentliga som privata arbetsplatser.

” Sveriges utsläpp påverkas av vägval som görs i arbetslivet.

Mot denna bakgrund har TCO, med hjälp av Novus, undersökt förvärvsarbetandes klimatengagemang. Hur ser de yrkesverksamma på den gröna omställningens påverkan i arbetslivet och den egna yrkesrollen? Hur yttrar sig deras klimatengagemang och i vilken utsträckning tas detta tillvara på arbetsplatserna? Pågår det ett aktivt arbete med att minska klimatpåverkan på den egna arbetsplatsen och hur ser möjligheten att påverka detta arbete ut?

Resultaten presenteras i rapporten tillsammans med expertintervjuer och goda exempel på det gröna driv som sjuder på svenska arbetsplatser.

## Om undersökningen

Novus har på uppdrag av TCO, ställt frågor till förvärvsarbetande i Sverige.

Undersökningen omfattade totalt 3 203 förvärvsarbetande i åldersgruppen 18–65 år som slumpades ur Novus Sverigepanel. Svaren samlades in genom webbintervjuer 14–28 april 2025 och resultaten är representativa för populationen förvärvsarbetande.



# Experter om vikten av ett aktivt klimatarbete på arbetsplatsen



## Lisen Schultz

forskare i programmet Fairtrans vid Stockholm Resilience Centre.

” Det finns en stor potential att göra skillnad i klimatomställningen på arbetsplatserna. De arbetsgivare som sätter tydliga och genomtänkta mål blir ofta förvånade över kraften hos medarbetarna och den kreativitet de visar för att nå målen.”

## Svante Axelsson

nationell samordnare för Fossilfritt Sverige.

” Om du kopplar affärsidén till minskad klimatpåverkan och mervärde av produkten eller tjänsten lockar du till dig de mest kompetenta och drivande medarbetarna som också kommer att genomsyra det egna interna klimatarbetet. Det är när de stora och små frågorna hänger ihop och skapar en del av företagets hela kultur och identitet som det händer något på riktigt.”



## Miriam Munnich Vass

näringspolitisk expert på Teknikföretagen.

” Det kan göra stor skillnad på själva arbetsplatsen, men även i samhället då medarbetarna sannolikt tar med sig sina kunskaper hem och kanske sprider dem vidare till familj, vänner och bekanta.”



UNDERSÖKNINGEN VISAR

# Många saknar aktivt klimatarbete

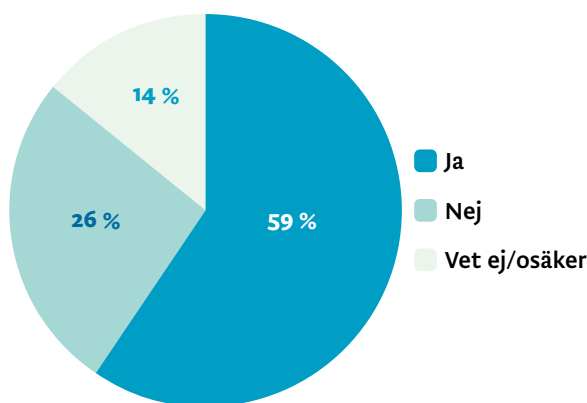


TCO:s undersökning visar att många saknar ett aktivt klimatarbete på den egna arbetsplatsen. Samtidigt vill många att det görs mer för att minska arbetsplatsens klimatpåverkan.

I undersökningen svarar 59 procent av de yrkesverksamma att det pågår ett aktivt klimatarbete på den egna arbetsplatsen. Men allt för många, 26 procent, svarar att inte pågår något aktivt arbete för att minska klimatpåverkan på den egna arbetsplatsen.

Om vi jämför mellan yrkesverksamma i olika sektorer sticker bland annat kommunanställda ut, hela 35 procent svarar att arbetsplatsen *inte* bedriver ett aktivt arbete med att minska klimat- och miljöpåverkan. Anställda inom stat och region sticker ut åt andra hållet, där anger 65 respektive 66 procent att det bedrivs ett aktivt arbete med att minska klimat- och miljöpåverkan.

**DIAGRAM 1. Pågår det på din arbetsplats ett aktivt arbete för att minska verksamhetens påverkan på klimat och miljö?**



Källa: TCO/Novus. BAS: Förvärvsarbetande 18–65 år (N = 3 203).

På grund av avrundning summerar diagrammet inte till 100 procent.

## Det säger forskningen

Klimatrelaterade beteenden i arbetslivet formas av flera saker samtidigt: individens inställning och attityder, vad kollegor gör och förväntar sig samt hur organisationen styr och prioriterar.

Upplevt organisatoriskt stöd för miljö- och klimatarbete är den starkaste förklaringsfaktorn till klimatrelaterade beteenden på jobbet, även jämfört med individuella faktorer som attityder och oro.

Det innebär att skillnaden mellan arbetsplatser där klimatarbete pågår och där det inte pågår sannolikt förklaras av i vilken utsträckning arbetsgivaren visar att frågan är prioriterad, till exempel genom mål, uppföljning, mandat och att klimatfrågan ingår och synliggörs i vardagliga beslut.<sup>13</sup>



13 Composto et al. (2023).

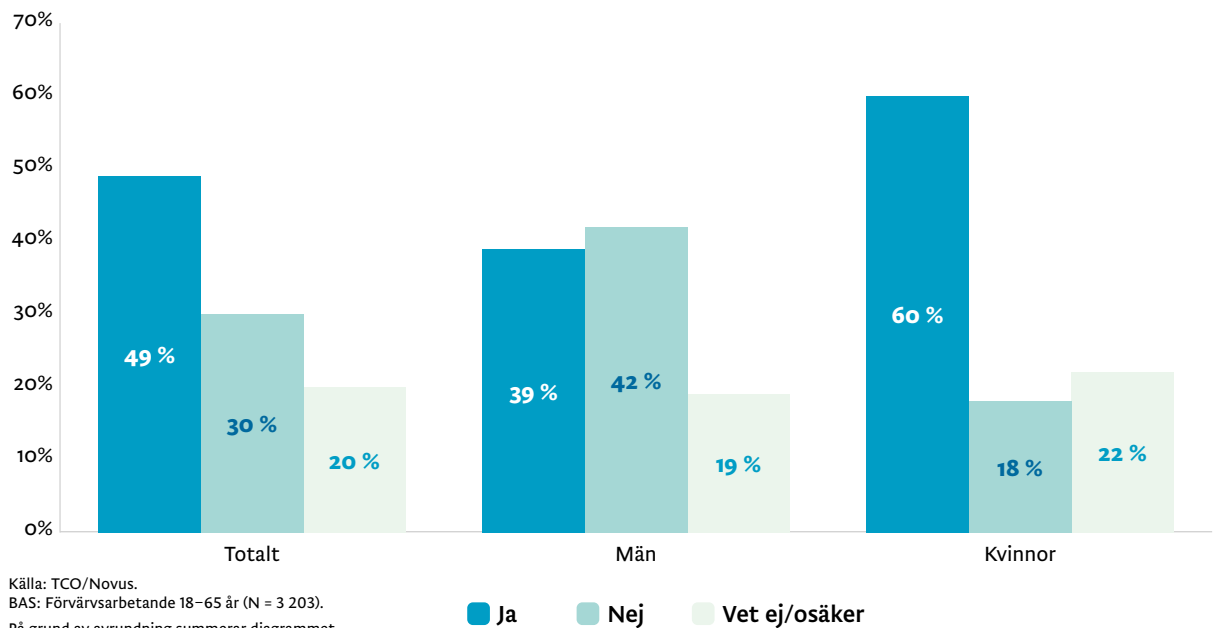
## Starkt klimatengagemang hos yrkesverksamma

Samtidigt visar undersökningen på ett starkt engagemang för ett mer aktivt klimatarbete. Varannan yrkesverksam – 49 procent – svarar att de skulle vilja att den egna arbetsplatsen arbetade mer aktivt för att minska verksamhetens påverkan på klimatet.

Vid en jämförelse mellan sektorer utmärker sig anställda inom offentlig sektor där 54 procent anger att de vill att arbetsplatsen utvecklar sitt arbete med att minska klimatpåverkan.

Engagemanget är också särskilt stort bland kvinnor där hela 60 procent svarar att de vill se ett mer aktivt klimatarbete på den egna arbetsplatsen. Bland kvinnor i åldersgruppen upp till 24 år svarar hela 81 procent att de skulle vilja att den egna arbetsplatsen arbetade mer aktivt för att minska verksamhetens klimatpåverkan.

### DIAGRAM 2. Skulle du vilja att arbetsplatsen arbetade mer aktivt för att minska verksamhetens påverkan på klimatet?



Källa: TCO/Novus.  
BAS: Förvärvsarbetande 18–65 år (N = 3 203).  
På grund av avrundning summerar diagrammet inte till 100 procent.

#### Experter om TCO:s undersökning

##### Svante Axelsson, Fossilfritt Sverige



Att bara drygt hälften känner igen att det pågår ett aktivt klimatarbete på den egna arbetsplatsen är ju för lågt när vi talar om att lösa hela planetens ödesfråga.

Det kan också pågå ett mer aktivt arbete som inte alla känner till eller som de anställda inte klassar som klimatarbete. Den viktigaste faktorn i de flesta företag är att utveckla affärsidén och produkten eller tjänsten till att bli fossilfri. Det bör alla medarbetare känna till för att vara stolta över sin arbetsplats. Det ger också motivation till att även mindre viktiga klimatåtgärder prioriteras."

##### Miriam Munnich Vass, Teknikföretagen



Jag hade önskat att alla svarar att det pågår ett aktivt arbete på den egna arbetsplatsen, men siffrorna är väntade. Att var fjärde svarar att det inte pågår något arbete beror sannolikt på att det är mycket annat i fokus, framför allt på mindre arbetsplatser. I dagens osäkra omvärldsläge gör företagen allt de kan för att överleva snarare än att fokusera på mer långsiktiga frågor, som klimatarbetet ändå får klassas som.



## Gröna gruppen visar vägen till mer hållbar vård

Operationssjuksköterskan Suzanne Korsner Borg gör genom ”Gröna gruppen” kvinnokliniken operation på Danderyds sjukhus till ett föredöme i region Stockholm. Genom att återanvända förkläden, benremmar i tyg och färre engångsinstrument har plastanvändningen kunnat minskas på kliniken. >>

För 4–5 år sedan fick Suzanne Korsner Borg nog av det stora klimatavtryck som kvinnokliniken och andra delar av sjukhuset orsakar. Totalt står den svenska sjukvården för cirka 20 procent av offentliga sektorns utsläpp av växthusgaser.

– Sjukvården tar inte det grepp om plastanvändningen som vi behöver ta. Jag känner att det brinner, jag vill göra det jag kan för att förändra, säger Suzanne Korsner Borg.

Hon samlade några miljöengagerade operations-sköterskor och undersköterskor på kvinnokliniken operation och bildade Gröna gruppen. Tillsammans fångar de upp idéer från sina kollegor om hur klinikens klimatpåverkan kan minska.

De undersöker alternativa material, ser vilka rutiner som kan ändras och lägger upp en plan för hur klimatarbetet på avdelningen kan stärkas.

### Plastförbrukning och konkreta förändringar

Varje år köper kvinnoklinikens operationsavdelning in drygt 45 000 förkläden av plast.

Tidigare gick de till förbränning när de hade använts och bidrog kraftigt till Danderyds sjukhus klimatavtryck.

– Nu samlar vi in dem och återvinner. Förklädena är en viktig del i vårt cirkulära tänkande. Den bästa plasten är den vi aldrig använder.

” De handskar vi behöver ha finns i tunnare material som ger lägre klimatavtryck.

Undersökningshandskar av plast är en annan miljöbov. Region Stockholm använder varje år 100 miljoner plasthandskar, vilket motsvarar utsläpp av 2500 ton koldioxid.

Handskarna används i 90 procent av alla vårdkontakter, men enligt forskning som Region Stockholm refererar till är bara cirka 60 procent av handskarna nödvändiga för att utföra ett hygieniskt och säkert jobb. De behövs framför allt när vårdpersonalen hanterar blod, andra kroppsvätskor och kemikaliska produkter som till exempel desinfektionsmedel.

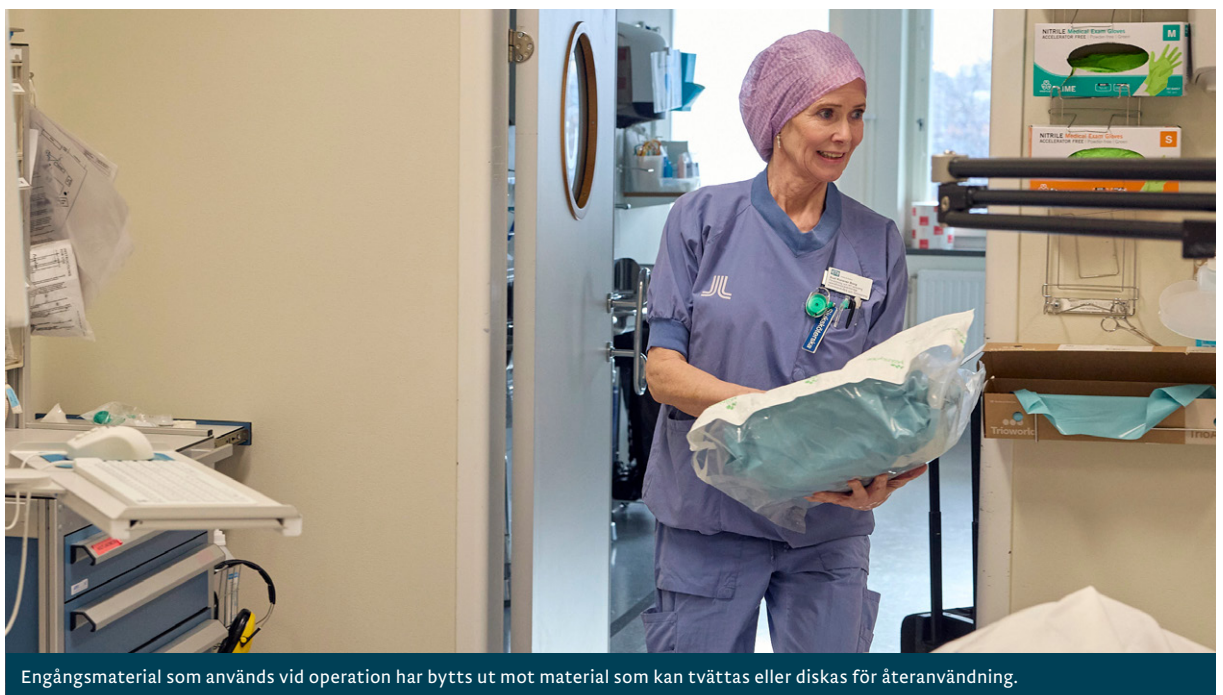
– Det finns en överanvändning. Ibland är det bättre att sprita händerna, det tar bort bakterier och virus på ett säkrare sätt än om man använder handskar. De handskar vi behöver ha finns dessutom i tunnare material som ger lägre klimatavtryck.

### Patientsäkerhet och förändrade arbetsätt

Balansen mellan klimatfrämjande åtgärder och kravet på steril och säker vård är ett återkommande tema, både för Gröna gruppen och klinikens ledning. Inga nya material, byte av utrustning eller förändringar av arbetsrutiner får innebära att patientsäkerheten sätts i fara.

Förr bestod all drapering i samband med operationer av textilier. När draperingen hade använts tvättades och steriliserades den.

Användningen av plast inom sjukvården började öka under 1950- och 1960-talen och fick sitt



Engångsmaterial som används vid operation har bytts ut mot material som kan tvättas eller diskas för återanvändning.



100 miljoner plasthandskar motsvarande 2500 ton koldioxid, används i Region Stockholm varje år.

bredda genomslag under 1970- och 1980-talen, i syfte att minska smittspridning och förbättra hygien.

Kvinnoklinikens operationsverksamhet har initierat ett projekt med textildrapering, där målet är att minska användningen av engångsdrapering och i stället ersätta dem med flergångstextilier. På så sätt eftersträvar man att förbättra klimat- och miljönyttan, samtidigt som patientsäkerheten bibehålls eller stärks.

Hur lång tid det kan ta att gå över till miljövänligare drapering är oklart och beror till viss del på de avtal som regionen tecknat med leverantörer. Textildrapering kräver också ett annat arbetssätt med andra arbetsmoment än engångsprodukter.

### Små förändringar med stor effekt

De benremmar som kvinnokliniken använder för att hålla patienter i en stabil position under gynekologiska undersökningar och ingrepp är redan utbytta.

– Förut använde vi engångs-benremmar, nu har vi gått över till benremmar som vi desinficerar mellan patienter och tvättar regelbundet, säger undersköterskan Linda Zotterman.

Hon samordnar förråd och logistik och intygar att arbetet i Gröna gruppen bidragit till att öka både hennes och kollegornas medvetenhet om sjukvårdens klimatpåverkan.

– Tidigare öppnade vi alla förpackningar med material och tog fram utrustning som vi kunde tänkas behöva. Nu öppnar vi inga i onödan. Man tänker mer på miljön, men det handlar också om ekonomi, säger hon.

För att ytterligare motivera personalen om vikten av klimatfrämjande förändringar behövs bättre statistik och uppföljning, konstaterar både Linda Zotterman och Suzanne Korsner Borg.

Men även om det idag saknas ett exakt mätverktyg så har arbetet gett resultat i beräkningar som gjorts.

När jag utvärderade så kunde jag se en minskning av användningen av plast med en motsvarighet i koldioxidekvivalenter på ungefär 6,5 ton på ett år. Det är svårt att räkna på kostnader men runt 100 000 per år har vi uppskattat. Så här finns en win, win för miljön, klimatet och pengarna, säger Suzanne Korsner Borg.



Karin Lichtenstein Liljeblad, verksamhetschef för Kvinnosjukvården, Danderyds sjukhus.

### ”Vi måste ge engagemanget tid och struktur”

På kvinnokliniken har Gröna gruppen blivit en motor i en kulturförändring. Karin Lichtenstein Liljeblad, verksamhetschef, menar att det behövs för att få till en omställning mot en mer hållbar verksamhet.

Kvinnokliniken har genom Gröna gruppen blivit ett flaggskepp för ett gott klimatarbete, inte bara för Danderyds sjukhus utan också i hela Region Stockholm. Det märks tydligt att det finns en stolthet, både hos de anställda och hos verksamhetschefen för Kvinnosjukvården.

Gröna gruppen är ett utmärkt sätt att fånga upp medarbetarnas engagemang i miljö- och klimatfrågor, säger Karin Lichtenstein Liljeblad, verksamhetschef för Kvinnosjukvård på Danderyds sjukhus.

För att kunna påverka sjukhusets klimatpåverkan är det viktigt att ha en bra struktur för arbetet, betonar Karin Lichtenstein Liljeblad.

– Det måste kännas naturligt för grupper och individer som vill engagera sig i miljöarbetet. De måste få tid för att kunna engagera sig, gå utbildningar, läsa på, hinna träffas, verkställa och följa upp.

Ett engagerat miljö- och klimatarbete i organisationen bygger också på kunskap, betonar hon.

– Vi behöver ge medarbetarna tid att ta till sig den här kunskapen. Att överanvända skyddskläder gör ingen nytta för patienterna och är samtidigt dåligt för klimatet.



Instrumenten som används för gynekologiska undersökningar har bytts ut – från plast till metall.

## Grön omställning effektiviserar

En del i den gröna omställningen är också att utnyttja klinikens resurser på ett mer effektivt sätt, framhåller Karin Lichtenstein Liljeblad. Ett exempel på det är att mindre gynekologiska ingrepp flyttas från operationsavdelningen till mottagningen.

– Då kan man göra samma operation men med mindre energiåtgång. Ingreppet går snabbare och patienten slipper en massa läkemedel. På det sättet riktar vi också operationssalens resurser till de patienter som behöver dem bäst.

Karin Lichtenstein Liljeblad medger att uppföljning är ett problem.

– Man måste kunna se att den tid och det engagemang som medarbetare och chefer lägger ner ger resultat. Det är viktigt för motivationen.



Tidigare gick 45 000 plastförkläden till förbränning och bidrog kraftigt till sjukhusets klimatavtryck. Nu samlas förkläden in och återvinns.

Förbrukningen av engångsmaterial som kopieringspapper och engångshandskar är lätt att följa. Men allt som är viktigt är inte lätt att mäta, säger hon.

Arbete pågår för att hitta mätmetoder. Två gånger per år sammanställer Karin Lichtenstein Liljeblad också en rapport till sjukhusledningen om hur det går i miljöarbetet inom verksamhetsområdet.

Ett konkret exempel är arbetet med att byta ut plastinstrumenten spekulum och depressorer och istället införa motsvarande instrument i metall. När de nya flergångsinstrumenten har använts hamnar de snabbt i diskmaskinen.

– Med tanke på hur många instrument som mottagningen använder varje dag innebär det här en stor miljövinna, säger hon.

## Fakta

Inom verksamhetsområdet kvinnosjukvård och förlossning på Danderyds sjukhus finns två miljöhandläggare som båda har en halvdag i veckan avsatta för att stödja kollegor och utveckla klimatfrämjande arbete. Dessutom ska det på varje enhet finnas ett miljöombud som kan fånga upp frågor och idéer till förbättringar.

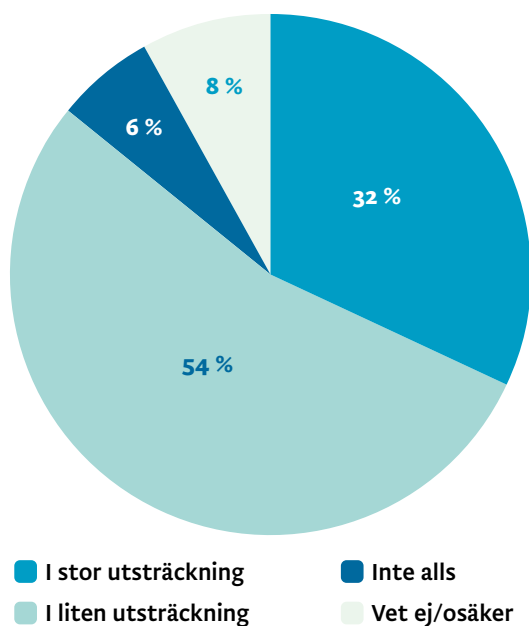
UNDERSÖKNINGEN VISAR

# Nära nio av tio tror att fler åtgärder gör skillnad



TCO:s undersökning visar att många bedömer att den egna arbetsplatsens klimatpåverkan kan minska. Många har dessutom konkreta förslag på åtgärder.

## DIAGRAM 3. I vilken utsträckning kan verksamhetens klimatpåverkan minskas genom fler åtgärder?



Källa: TCO/Novus. BAS: Förvärsarbetande 18–65 år (N = 3 203).

En överväldigande majoritet – 86 procent – tror att den egna verksamheten skulle kunna minska sin klimatpåverkan i någon utsträckning genom fler åtgärder. Var tredje bedömer att klimatpåverkan kan minskas genom fler åtgärder i stor eller ganska stor utsträckning. Endast 6 procent svarar att den egna arbetsplatsens verksamhet inte har några möjligheter att påverka sin klimatpåverkan i rätt riktning.

Kvinnor ser större förbättringspotential på den egna arbetsplatsen; endast 3 procent av kvinnorna anger att arbetsplatsen inte har några möjligheter att påverka sin klimatpåverkan genom fler åtgärder. Motsvarande andel bland män uppgår till 11 procent.

## Yrkesverksamma har konkreta förslag på åtgärder

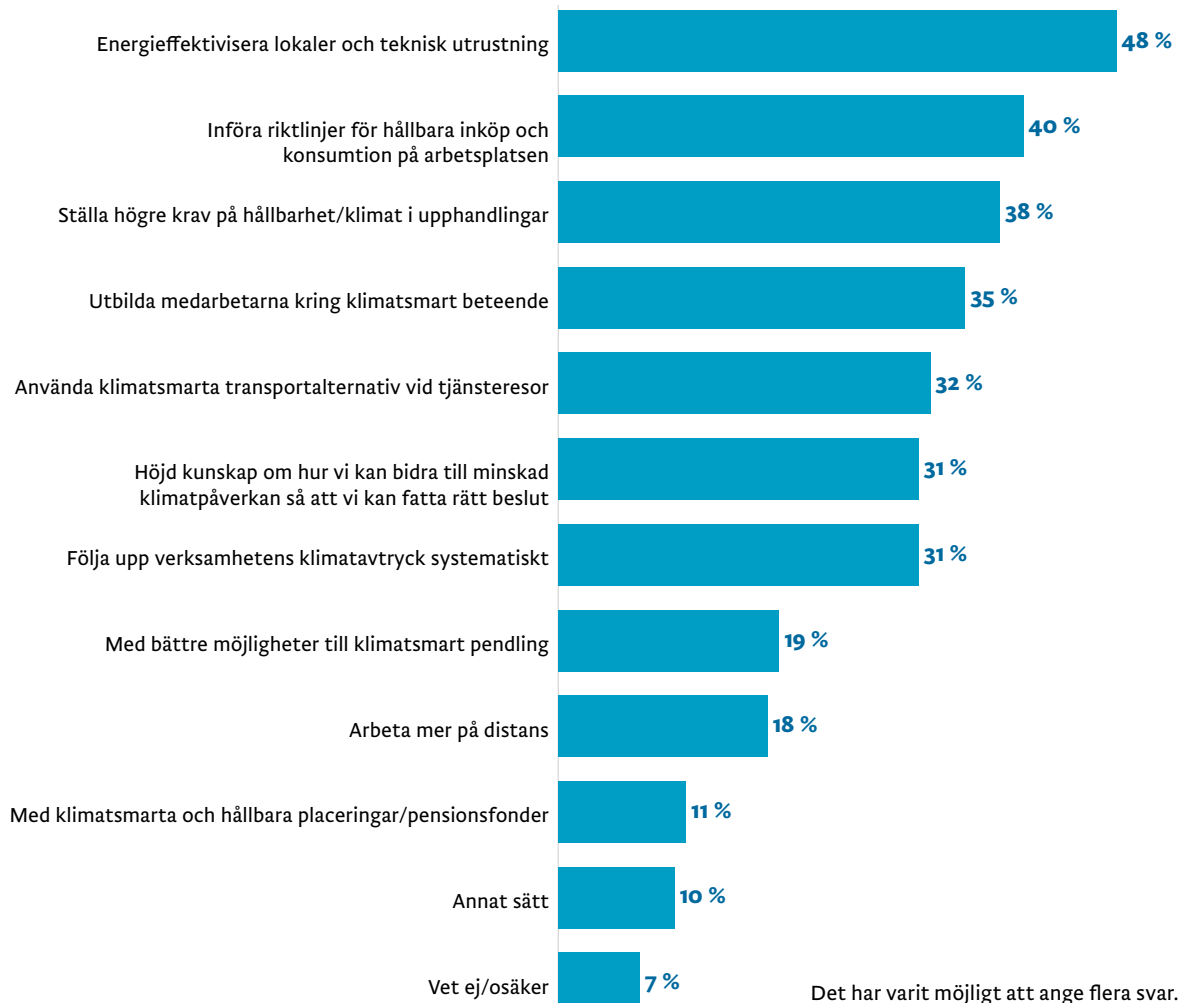
Undersökningen visar också att många yrkesverksamma har en klar uppfattning om att konkreta åtgärder kan göra skillnad.

Några av de åtgärder som flest svarar skulle göra skillnad är: energieffektiviserade lokaler, riktlinjer för hållbara inköp och konsumtion, högre krav på hållbarhet i upphandlingar, utbildningsinsatser för medarbetare samt klimatsmarta transporter vid tjänsteresor.

# 86%

En överväldigande majoritet tror att den egna verksamheten kan minska sin klimatpåverkan i någon utsträckning genom fler åtgärder. Endast 6 procent svarar att det inte går.

**DIAGRAM 4. På vilka sätt skulle arbetsplatsens klimatpåverkan kunna minska?**



## Det säger forskningen

Åtgärder som sker på arbetsplatserna är en central del av samhällets klimatomställning eftersom individuella beteenden och klimatsmarta val i arbetslivet får större effekt än när samma person agerar enbart som konsument eller i hemmet.

Förekomsten och intensiteten av klimatrelaterade beteenden på jobbet förklaras i första hand av om medarbetarna upplever ett organisatoriskt stöd på arbetsplatsen, men också av individuella faktorer och attityder.<sup>14</sup>

Det starka klimatengagemang som undersökningen visar på kan därmed förstås som att många ser att arbetsplatsen har potential att bidra till minskad klimatpåverkan. Men en förutsättning för att engagemanget ska kunna omsättas i handling är att organisationen tillhandahåller stöd och tydligt signalerar att klimatfrågan är prioriterad.

Forskning visar också att många söker efter meningsfullhet genom sitt arbete. Upplevelsen att arbetsgivaren tar ansvar för miljö- och klimat kan därmed påverka medarbetarnas motivation och engagemang i positiv riktning.<sup>15</sup>



<sup>14</sup> Composto et al. (2023).

<sup>15</sup> Composto (2025).

# Fredrik gör klimatarbetet till en facklig fråga

Som klimatansvarig för fackförbundet ST på Läkemedelsverket arbetar Fredrik Kennedy med att driva på klimatarbetet arbetsplatsen. Det handlar till exempel om innehållet i myndighetens resepolicy eller om upphandling av maten till personalrestaurangen.



– För mig är facket rätt nivå för att jobba med miljö- och klimatfrågor. Effekterna av klimatförändringen är för stora för att vara en privat angelägenhet.

Fredrik Kennedy är projektledare på Läkemedelsverkets IT-enhet. Det var inte förrän ganska nyligen som han tog steget att bli fackligt aktiv och klimatansvarig.

– Jag har ett stort klimatintresse och såg att jag kan använda min arbetsplats för att få till en förändring. I det fackliga arbetet finns en struktur som man borde nyttja.

Arbetsgivaren bemöter Fredrik Kennedy väl i rollen som klimatansvarig, men han tycker inte att han möter något större engagemang.

– Eftersom klimatet inte är en huvuduppgift för Läkemedelsverket kommer andra frågor alltid att vara viktigare. Det gör det också svårt att se hur fack och arbetsgivare ska hitta en gemensam väg i klimatfrågan, trots att det borde ligga i allas intresse att få stopp på negativ klimatpåverkan. Här behöver inte finnas någon konflikt.

” Jag såg att jag kan använda min arbetsplats för att få till en förändring.

Läkemedelsverkets resepolicy är ett exempel på att konkreta åtgärder på en arbetsplats kan göra skillnad, menar Fredrik Kennedy. Samtidigt fattade regeringen nyligen beslut om att sextio statliga myndigheter ska redovisa hur de säkerställer färdmedelsneutrala tjänsteresor.

Fredrik Kennedy uppfattar det som en pekpinne om att myndigheter inte får särfördela flyg när de upphandlar resor.

– Här tycker jag att regeringen motverkar det vi försöker uppnå med klimatarbetet. Vi ska ju försöka minska klimatavtrycket av resor, men enligt det här beslutet är det priset och restiden vi ska se till mest, inte påverkan på klimatet.

Fredrik Kennedy efterlyser istället fler gemensamma riktlinjer på klimatområdet för de statliga myndigheterna.

– Det skulle underlätta det lokala arbetet med resor och upphandling med tydliga och starka riktlinjer. Det skulle vara enkelt att samordna riktlinjer för till exempel resor och upphandling. Som det fungerar nu blir det i många fall upp till varje myndighet att formulera sina mål för arbetsplatsens klimatarbete.

# ”Svenska modellen en styrka för klimatomställningen”

För att nå framgång i klimatarbetet är samverkan mellan lokala fack och arbetsgivare mycket viktig, menar Lisen Schultz, forskare i programmet Fairtrans vid Stockholm Resilience Centre.

– Att omställningen blir av ligger i allas intresse och med hjälp av fackförbunden kan företagen få med sig medarbetarna. Samverkan behövs för att omställningen ska bli bra, det är en styrka vi har med den svenska modellen, säger Lisen Schultz.

Hon beskriver hur Parisavtalet 2015 blev startskottet för mycket av det som i dag görs på arbetsplatser för att vrida verksamheten i en mer klimatvänlig riktning.

– Då blev det tydligt för arbetsgivarna att det här måste de börja jobba med och att det kommer ta tid att genomföra en omställning. För företagen handlar det om att vara redo att erbjuda lösningar när efterfrågan på klimatvänliga produkter och tjänster ökar.

Lisen Schultz har utbildat ett 90-tal vd:ar och styrelseordföranden i börsbolag – och cirka 35 fackliga ledare och chefer på fackförbund. En slutsats hon dragit är att många inte fullt ut insett den egna arbetsplatsens potential för att göra skillnad i klimatomställningen.

Chefer och ledare behöver ha en tydlig vision, mål för utsläppsminskningar och visa vilken riktning klimatarbetet ska ha.

– Det handlar inte bara om vad man gör i verksamheten utan också om vad man gör i kontakten med omvärlden. Är det ett företag så behöver det också hjälpa sina kunder och leverantörer att ställa om.

## Hur säkerställer man att klimatarbete på jobbet inte bara blir en tjusig fasad?

– Det är viktigt att prata om hur man tänkt när man gjort sina val av åtgärder. Vad består utmaningarna av, vilken hjälp behöver man utifrån? Ledningen behöver vara transparent med svårigheterna. En fälla är att vara allt för styv i korken och få det att framstå som att klimatarbete är lättare än vad det är.

Lisen Schultz beskriver vikten av att ha mätbara mål för klimatarbetet så att det går att följa upp på samma sätt som de finansiella målen. Det är viktigt för att kunna se och känna att det man gör har effekt och att man fokuserar på rätt saker.

– Arbetsplatsens klimatmål behöver brytas ner till avdelningsnivå där cheferna har ett ansvar att fånga upp och ta vara på medarbetarnas idéer och engagemang säger Lisen Schultz.

Lisen Schultz beskriver de senaste årens utveckling i klimatomställningen som ett hack i kurvan för arbetet med att stärka klimatet.

– Det råder vissa oklarheter om hur snabbt vi ska göra omställningen. Företagen är beroende av att klimatpolitiken ligger fast, både vad gäller regleringar och investeringar i fossilfri energi, infrastruktur och den gröna kompetens som behövs för att de ska nå sina mål, säger Lisen Schultz.

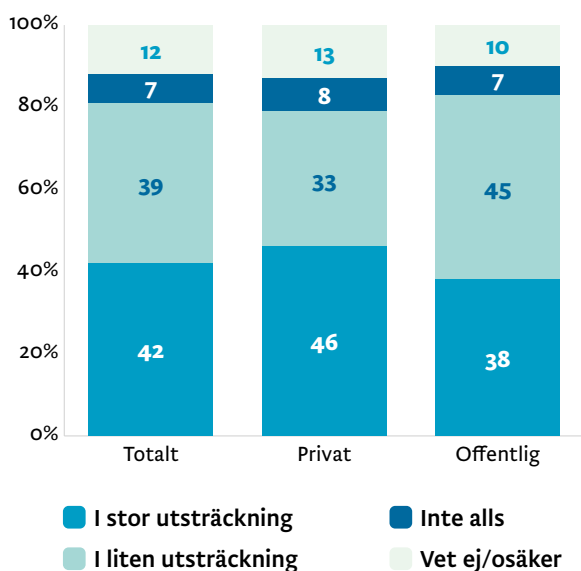


UNDERSÖKNINGEN VISAR

# Grönt driv hos medarbetarna tas inte tillvara

TCO:s undersökning visar att många yrkesverksamma inte ges möjlighet att vara delaktiga i klimatarbetet på arbetsplatsen, trots att många har konkreta förslag på åtgärder som kan göra skillnad.

## DIAGRAM 5. I vilken utsträckning kan du och kollegor komma med förslag eller vara delaktiga i klimatarbetet?



Källa: TCO/Novus. BAS: Företagsarbetande 18–65 år (N = 3 203).

Närmare varannan, 46 procent, svarar att de i liten utsträckning eller inte alls kan komma med förslag eller vara delaktiga i arbetsplatsens arbete för att minska klimatpåverkan. Bland dessa anger 7 procent att de helt saknar möjlighet att påverka. Samtidigt svarar 42 procent att de i stor eller mycket utsträckning kan komma med förslag och vara delaktiga.

” Anställda i privat sektor upplever att de har större möjligheter att påverka arbetsplatsens klimatarbete jämfört med anställda i offentlig sektor.

Anställda i privat sektor upplever att de har större möjligheter att påverka arbetsplatsens klimatarbete jämfört med anställda i offentlig sektor. I detta avseende sticker särskilt tjänstemän i privat sektor ut där 56 procent anger att de i stor eller mycket stor utsträckning kan påverka arbetsplatsens insatser för minskad klimatpåverkan.

# 46%

Närmare varannan, 46 procent, svarar att de i liten utsträckning eller inte alls kan komma med förslag eller vara delaktiga i arbetsplatsens arbete för att minska klimatpåverkan.

## Det säger forskningen

Genom att bidra med idéer och lösningar som kan spridas i verksamheten är medarbetare viktiga förändringsaktörer på såväl stora organisationer som på enskilda arbetsplatser.

Men för att gå från förslag till genomförande krävs strukturer och organisatoriskt stöd – inte minst genom att organisationen tydligt efterfrågar initiativ och att dessa tas om hand i ordinarie verksamhet.

Ledarskapets betydelse för klimatrelaterade beteenden handlar ofta om att signalera vilka värderingar som upplevs tillåtna och legitima i organisationen. Genom strategier för ledarskap och organisationskultur ökar upplevelsen av organisatoriskt stöd vilket kan förstärka medarbetarnas klimatbeteenden.

Studier pekar på att olika nivåer i organisationen kan spela olika roller, exempelvis är mellanchefer i vissa sammanhang mer benägna att driva klimatfrågor medan högre chefsnivåer i större utsträckning fokuserar på kortsiktiga ekonomiska mål.<sup>16</sup>

Forskning visar också på ett samband mellan mer klimatrelaterade beteenden på jobbet och högre arbetstillfredsställelse.<sup>17</sup>

Det innebär att arbetsgivare och arbetsplatser som bedriver ett klimatarbete som utgår ifrån medarbetares initiativ och förslag både bidrar till samhällets klimatomställning och skapar nöjdare och mer engagerade medarbetare på den egna arbetsplatsen.



### Experter om TCO:s undersökning

#### Svante Axelsson, Fossilfritt Sverige

” Det är märkligt om en modern arbetsplats inte tar vara på alla resurser och idéer som finns bland de anställda. I praktiken är det ofta medarbetarna som ser vad som faktiskt kan göras för att minska både kostnader och klimatpåverkan.”

#### Lisen Schultz, Fairtrans

” Det är bekymrande att många är utestängda från klimatarbetet. Vad vi gör på jobbet spelar stor roll, dels för att en stor del av utsläppen kommer från verksamheter och en stor del av lösningarna finns i verksamheter, dels för att en stor del av människors tid och engagemang läggs på jobbet.”

#### Miriam Munnich Vass, Teknikföretagen

” Det är tråkigt att så många svarat att de bara upplever liten eller inte någon möjlighet att vara delaktiga. Det borde göras insatser för att det ska bli bättre. Återigen tror jag att förklaringen ligger i att framför allt mindre företag kämpar med sin överlevnad i dessa tider av turbulens. De har inte resurser och tid för att arbeta med långsiktiga frågor just nu.”

<sup>16</sup> Composto et al. (2023).

<sup>17</sup> Composto (2025).



## ”Tar vi inte ansvar för klimatet kan vi inte sälja bussar”

På Scania i Södertälje är klimatarbetet en integrerad del av verksamheten. För fackligt förtroendevalde Jocke Gårdman handlar arbetet om allt från bränsleförbrukning till hur produktionen organiseras – och om att ta gemensamt ansvar för omställningen.



Jocke Gårdman är ingenjör inom bussutveckling på Scania. Han jobbar med provning av fordon och har sin arbetsplats i bolagets jättelika centrum för forskning och utveckling i Södertälje.

Ett par hundra personer arbetar med utvecklingen av bussar, det utgör runt en tiondel av Scanias totala verksamhet.

– Tar man inte ansvar för klimatet går det inte att sälja bussar. Vi som jobbar med bussarna sitter tillsammans och har ständiga samtal om alla delar av fordonet. Vi följer innovationer och nyhetsflöden och då blir det mycket diskussion om bussarnas klimatpåverkan.

Framför allt handlar det om bränsleförbrukningen.

– Tittar man på koldioxidutsläppen så är det genom bränsleförbrukningen den största klimatpåverkan sker. Alla våra fordon går att köra på fossilfritt bränsle, men det är kundens val om den gör det eller inte. Vi levererar möjligheten.

Jocke Gårdman började arbeta på Scania i Södertälje 1989. Då var det inte alls samma fokus på klimat och miljö i företaget.

Men fackförbundet Unionen har länge och framgångsrikt arbetat för att driva på klimatarbetet. Idag är frågan viktig för Scanias ledning.

– Det är roligt att jobba på ett företag som ligger i framkant. När arbetsgivaren visar engagemang i klimatfrågor ökar även medarbetarnas vilja och intresse att engagera sig.

På Scania finns det upparbetade arbets sätt för att fånga upp medarbetarnas förslag om hur företagets klimatpåverkan kan minskas ytterligare.

## ” På Scania finns det upparbetade arbets sätt för att fånga upp medarbetarnas förslag om hur företagets klimatpåverkan kan minskas ytterligare.

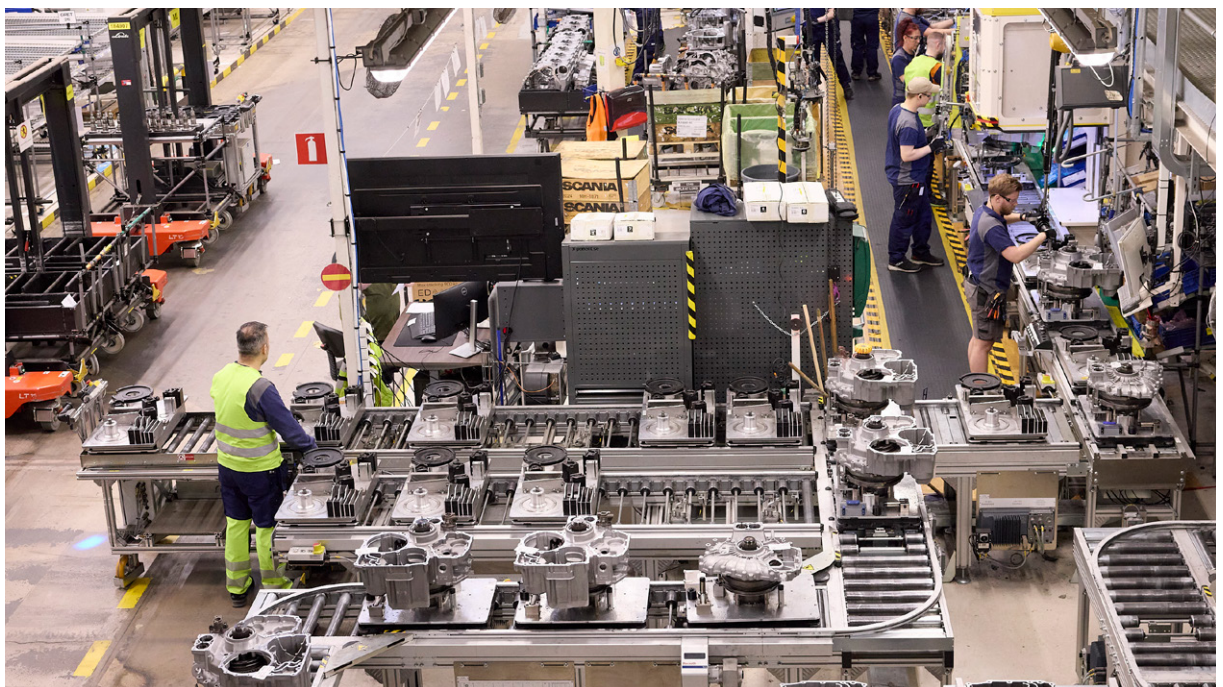
– På återkommande klimatfokusdagar går vi igenom innovationer och förbättringar och tar upp medarbetares idéer på ett organiserat sätt. Alla deltar i grupper om 8–10 personer och sedan förs idéerna

vidare uppåt i organisationen. Det är positivt för arbetsklimatet och ett bra sätt att hålla diskussionen levande.

Senaste året har mycket av de interna diskussionerna handlat om eldrivna fordon.

– Det pågår en snabb utveckling där, med många nya innovationer och utmaningar. Att göra batteridrivna bussar är på många sätt enklare jämfört med andra fordon, eftersom en stadsbuss kör samma sträcka hela tiden. Då kan man optimera batteristorleken.

Jocke Gårdman är vid sidan av jobbet på Scania också halvbonde och klimatförändringarnas effekter finns ständigt i tankarna i vardagen.



På Scania i Södertälje har man lyckats producera växellådor av återanvänt material.

– Måste jag harva åkern två gånger eller räcker det med en gång? Kan jag använda en annan maskin som gör det här arbetsmoment effektivare? Det är avvägningar och beslut som både har med miljö och pengar att göra.

De överväganden han och hans kollegor gör på Scania följer liknande resonemang.

– Hur gör vi produktionen så enkel och effektivt som möjligt för att inte behöva utöka verkstads-kapaciteten? I stället för att köpa nya maskiner utnyttjar vi den utrustning som finns och ser till att den fungerar och håller länge.

### **Vilken betydelse har arbetet ni gör på Scania för Sveriges möjlighet att nå klimatmålen?**

– Vi gör vi så gott vi kan, men är också beroende av politiska beslut. Att utveckla en klimatsmart innovation tar ofta längre tid än en mandatperiod och efter ett val kan det komma nya beslut. Det kan ställa till det för både oss och klimatet.



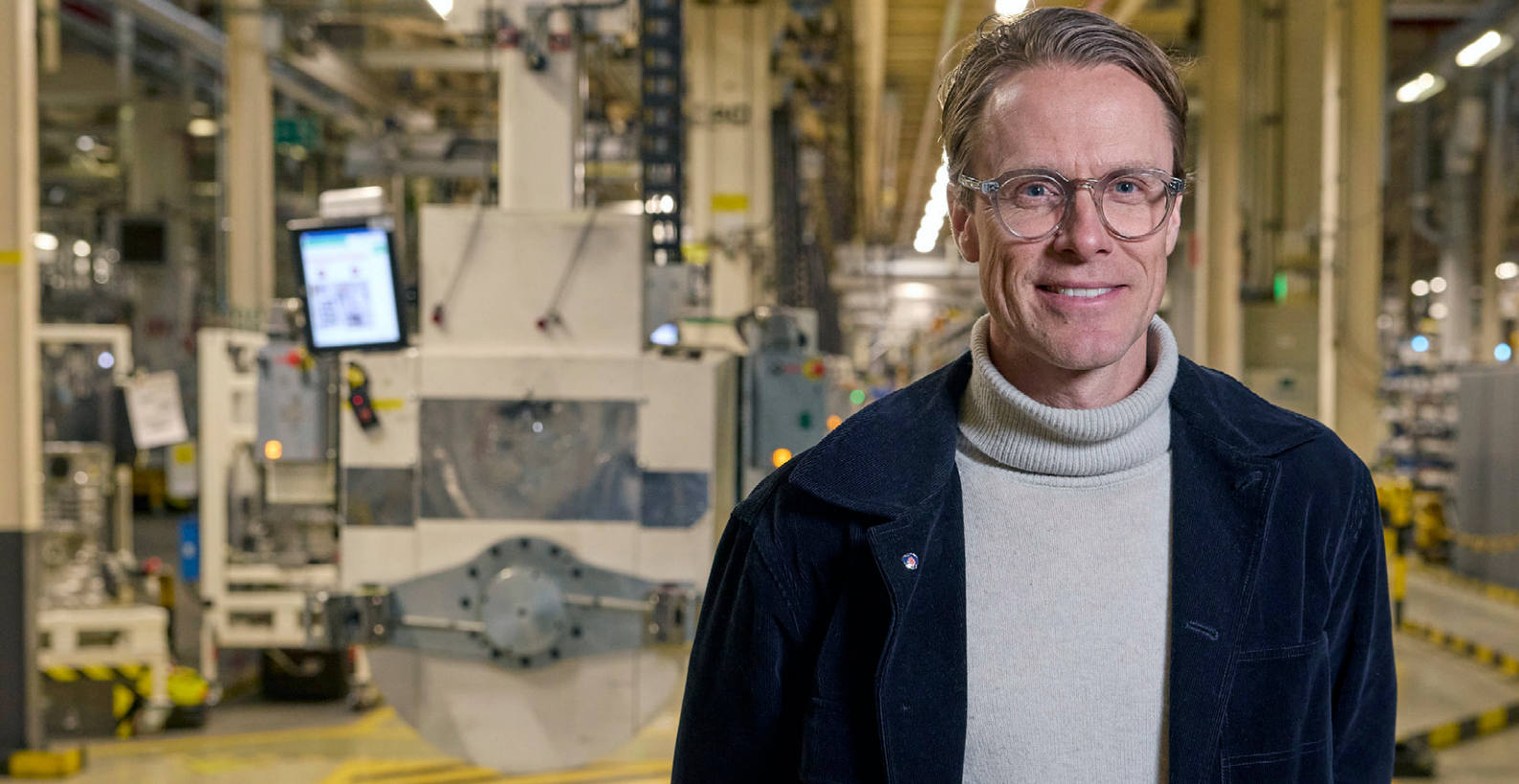
#### **Fakta**

Scania utvecklar och säljer lastbilar och bussar. Bolaget tillverkar även motorer för industrin och sjöfarten, bland annat.

Scanias centrala klimatmål är att minska utsläppen från den egna verksamheten med 50 procent till 2032.

Scania har cirka 50 000 medarbetare i över 100 länder.





Vi försöker sy ihop vårt sätt att arbeta med kraften från medarbetarna, säger Fredrik Nilzén, hållbarhetschef på Scania.

# Återanvända växellådor minskar Scantias klimatavtryck

I ett pilotprojekt har Scania lyckats minska utsläppen genom att återanvända gamla delar vid tillverkningen av växellådor. Medarbetarnas engagemang är en central del i arbetet för cirkulära lösningar när nya fordon tillverkas.

– Vi försöker sy ihop vårt sätt att arbeta med kraften från medarbetarna. Vi vill att beslut ska fattas nära där arbetet sker och att kraften för innovation, utveckling och kontinuerlig förbättring ska vara något våra medarbetare har med sig till jobbet varje dag, säger Scantias hållbarhetschef Fredrik Nilzén.

I en stor fabriksbyggnad några minuters bilfärd från Södertälje pågår ett pilotprojekt. Här testas hur cirkulära lösningar kan fungera i industriell skala.

Det kallas för remanufacturing, det vill säga att återtillverka komponenter för att skapa nya produkter med fullgod kvalitet. I fordonsindustrin anses det vara en

möjlig lösning för att minska klimatutsläppen och minska materialanvändningen. Det kan i sin tur bidra till att minska bristen på råvaror.

Men länge användes remanufacturing i stort sett endast vid tillverkning av reservdelar.

” Scania har nu lyckats producera en växellåda med återanvänt material som hållit samma standard som nya vid in-line produktionstester.

Scania har nu lyckats producera en växellåda med återanvänt material som hållit samma standard som nya vid in-line produktionstester. Dessutom går de att använda direkt i nytillverkningen.

– Många tänker på återanvänt material som något gammalt som inte är testat, men här kombinerar vi det med kvalitetstänkande. Det här visar att det är möjligt att integrera renoverade komponenter

direkt i produktionslinjerna, säger Michael Liedert, en av de ansvariga för växellådeprojektet.

Vinsterna för klimatet är stora. I projektet förbrukar Scania cirka 50 procent mindre material och tillverkningen genererar omkring 45 procent mindre koldioxidutsläpp jämfört med traditionell tillverkning av växellådor.

” Under arbetets gång har medarbetarnas engagemang varit en viktig del.

För närvarande arbetar Mikael Liedert och hans medarbetare med att dra lärdomar av piloten, till exempel om digitala flöden, kommunikation med leverantören och vilka kunskaper montörerna behöver. De tittar också på om det är möjligt att återanvända material även i andra delar av fordonet.

Under arbetets gång har medarbetarnas engagemang varit en viktig del, understryker Michael Liedert.

– Det är förenat med vissa risker att testa nya objekt i produktionsflödet, men de har visat en stor öppenhet för det. Genom projektet har de kunnat översätta hållbarhetsfrågorna till något som är konkret på produktionsgolvet, säger han.



Michael Liedert, ansvarig för Scantias växellådeprojekt.



## Fakta

Utvecklingen av växellådorna görs inom ramen för forskningsprogrammet iReGear, som Scania driver tillsammans med Kungliga Tekniska högskolan (KTH) och Scandinavian Transmission Service. Programmet finansieras av Vinnova.



# ”Vi är en katalysator för förändring”

Stödet för den gröna omställningen är brett i teknikbranschen. Med hjälp av medarbetarnas engagemang kan företagen nå ännu längre. Det menar Miriam Münnich Vass, näringspolitisk expert vid Teknikföretagen.

– Vi behöver skapa system för hur man kan ta emot medarbetarnas önskemål och deras vilja att arbeta för att förbättra miljö och klimat, säger hon.

Teknikföretagen företräder cirka 4 500 tillverkningsindustrier, från små familjeföretag till stora globala företag som till exempel Scania, Atlas Copco, Ericsson och SKF.

Teknikbranschen är en viktig motor för ekonomisk tillväxt och grön omställning, menar Miriam Münnich Vass.

– Vi är en katalysator för förändring. Engagemanget varierar, beroende på tillgången till resurser och egna kunskaper. Men i grunden finns en insikt om att värdekedjan måste vara så hållbar som möjligt.

Stora företag har ofta en hållbarhetschef som driver klimatfrågor i verksamheterna. De mindre företagen har inte samma möjligheter.

– Många småföretag är hårt konkurrensutsatta och har inte så mycket resurser att lägga på klimatarbete. Det får inte heller vara kostsamt och inte ta för mycket tid. Och det måste vara enkelt. Ledningen behöver också ha kunskap om vad man kan göra.

För att få till ett framgångsrikt klimatarbete som genomsyrar alla verksamheter kan det också behövas en förändrad kultur på arbetsplatsen.

– Beteendeförändringar kan också få en spridningseffekt till andra delar av samhället. Om man på jobbet lär sig att det inte är så svårt att arbeta med klimatpåverkan tar man kanske med sig det hem och sprider kunskapen till barnen och vidare i andra sammanhang.

Ett annat exempel är att ett företag bestämmer sig för att bara använda elfordon. För den medarbetare som vant sig vid det ligger det nära till hands att själv köpa en elbil nästa gång.

Det finns dessutom en annan aspekt som är avgörande för företagen – rekrytering. Företag som inte jobbar hållbart får svårt att locka kompetenta medarbetare, menar hon

– Unga har med sig ett klimattänk från sin uppväxt och utbildning. De kräver att arbetsgivaren ska tänka likadant.

Miriam Münnich Vass ser gärna att bolagen ställer större klimatkrav på sina underleverantörer. Inte bara när det gäller komponenter till slutprodukten, utan även när det handlar om arbetssättet.

– I produktionen kan vi komma långt genom att använda ekonomiska styrmedel som gör det fördelaktigt att producera hållbart och klimatvänligt. För beteendeförändringar finns inte den typen av styrmedel.

# Svante använder cykeln för att få klimatfrågor att lyfta på jobbet

Svante Bengtsson reparerar kollegornas cyklar och ger extra skjuts åt Partille kommuns klimatarbete.



”Tack vare cykelaktiviteterna når jag ut mycket bättre i min roll som klimatombud.

SVANTE BENGTTSSON,  
MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSSINSPEKTÖR.



Svante Bengtsson är klimatombud för Vision. Att cykla till jobbet är för honom ett viktigt bidrag till att minska utsläppen.

”Många tar bilen av gammal vana. För mig är det självklart att cykla.

Klimatombud är en facklig roll inom Vision som syftar till att ge medlemmar inflytande och möjlighet att påverka klimatomställningen på sin arbetsplats.

Svante Bengtsson är miljö- och hälsoskyddsinspektör i Partille kommun. För honom var cykelintresset ingången till att bli fackligt förtroendevald. Han hade läst att fackförbundet infört ett uppdrag som klimatombud och tänkte att det var en roll som han gärna själv skulle vilja ha.

– Jag brinner för hållbarhet och klimatfrågor.

Uppdraget handlar om att engagera sig lite extra. Det kan vara allt från att påverka upphandlingar till att införa hållbart fika på arbetsplatsen.

Att få fler kollegor att börja cykla, var en naturlig drivkraft för Svante Bengtsson. Han började snart göra reklam för Cykelutmaningen – en lagtävling där arbetsplatser i hela Sverige utmanar varandra.

När han uppmanade kollegorna att anmäla sig till tävlingen fick han till en början en del undvikande svar. Flera medgav att de visserligen hade en cykel men att den var i dåligt skick och behövde lagas.

Därför fick medlemmarna i Vision hjälp med att laga sina cyklar av en mobil cykelreparatör under en period. De kunde hämta ut den servad i slutet av arbetsdagen.

Men eftersom det blev dyrt är det nu Svante Bengtsson själv som vissa dagar står redo med sina verktyg direkt efter jobbet.

Ett tag lagade han cyklarna på delar av den fackliga tid han har avsatt som klimatombud, men arbetsgivaren hade invändningar mot det upplägget och därför ligger den aktiviteten nu i skarven mellan jobb och fritid. Samtidigt har han blivit känd som ”cykelkillen på kommunen” och märker att kändisskapet spiller över på hans övriga arbete som klimatombud.

Som exempel nämner han subventionerat kollektivtrafikkort och en möjlighet för kommunanställda att ladda elfordon gratis under arbetstid.

– Jag verkar ha skapat ett pålitligt varumärke. Det finns en tillit bland medlemmar och andra medarbetare som jag har nytta av när jag förhandlar med arbetsgivaren om andra hållbarhetsaspekter.

”Hållbarhet och klimatfrågor kan innefatta allt från att påverka upphandlingar till att införa hållbart fika på arbetsplatsen.



Klimatsmart pendling, till exempel med cykel, är ett av förslagen som yrkesverksamma har för att minska arbetsplatsens klimatpåverkan.

## Tre frågor om Visions klimatombud

### Vad är bakgrunden till att Vision inrättat klimatombud?

– Det fanns ett stort engagemang bland medlemmarna som vi såg att vi kunde kanalisera genom en ny facklig roll. Klimatombuden är motorn för att accelerera arbetsplatsens klimatomställning. Vision vill också att omställningen blir schysst för våra medlemmar och då behöver de ha inflytande i de klimat- och miljöfrågor. En viktig del av rollen är också att bidra till ökad kunskap om klimatkrisen och hur arbetsplatsen kan vara en kraft för minskade utsläpp, säger Viktoria Hellström, strateg med ansvar för klimatpolitik och organisering av klimatombud.

### På vilket sätt är det en facklig roll?

Klimatombuden är förtroendevalda, ombud valda av sina kollegor. Klimatombuden samarbetar med lokala styrelsen och påverkar genom dialog, samverkan och intresseförhandlingar med arbetsgivaren. Det kan handla om att lyfta förutsätt-

ningar för hållbar jobbpendling, påverkan för klimatsmart offentlig upphandling eller kompetensutveckling.

### Hur arbetsgivare reagerat?

Arbetsgivare är positiva och ser klimatombuden som ett stöd i det egna omställningsarbetet, och vi upplever sällan motstånd i sakfrågorna.

När arbetsgivare tar vara på anställdas vilja att bidra kan det göra omställningen snabbare och mer konkret i verksamheten.



Viktoria Hellström, strateg med ansvar för klimatpolitik och organisering av klimatombud på Vision.

# ”Klimatengagemang står för utveckling”

Engagemang och vilja att ställa om finns också hos företag, kommuner, regioner och organisationer. Klimatengagemang är ett tecken på modernitet och utveckling, och nyckeln till en stark konkurrenskraft. Det säger Svante Axelsson, nationell samordnare för Fossilfritt Sverige.

– Fossilfrihet är grunden till ökad konkurrenskraft, inte tvärtom. Många svenska företag gynnas av att ligga först i sin strävan att bli fossilfria, säger Svante Axelsson.

Svante Axelsson konstaterar att det för närvarande är många frågor i samhällsdebatten som konkurrerar med klimatfrågan.

– Ledarskapet sätts på prov, men samtidigt är möjligheterna stora. Det har aldrig varit så jobbigt på jorden som nu, men å andra sidan aldrig lika lätt att åtgärda klimatfrågan, säger han.

Han betonar betydelsen av att ledarna både berättar om visionen och håller tempot i omställningen.

– Det gäller att visa att det är vi med klimatengagemang som står för modernitet och utveckling, både på arbetsplatsen och därhemma. Det krävs att cheferna på olika nivåer håller berättelsen levande om att vi som land tjänar på att ligga i täten i omställningen, att det är möjligt.

Fossilfritt Sverige arbetar med att öka takten i klimatomställningen och startades av regeringen inför FN:s klimatomöte i Paris 2015. Inom ramen för Fossilfritt Sverige har 23 branscher som står för 70 procent av Sveriges utsläpp redan tagit fram färdplaner för att stärka sin konkurrenskraft genom att bli klimatneutrala eller fossilfria.

Över 500 företag, kommuner, regioner och organisationer ställer sig nu bakom deklarationen om att Sverige ska bli ett av världens första fossilfria välfärdsländer.

Svante Axelsson, som varit nationell samordnare sedan 2016, konstaterar att företagen i allmänhet ligger före kommuner, regioner och andra offentliga aktörer i arbetet med att minska sin klimatpåverkan.

– Visst finns det kommuner som är på tårna i klimatarbetet, men särskilt bland de mindre är det många som inte har ekonomi för att tillsätta de resurser som behövs. Företagen har ofta en tydlig affärsmodell och säljer saker på en konkurrensutsatt marknad. Det ligger i deras DNA att berätta om vad de gör och hur bra deras produkter är.

”Fossilfrihet är grunden till ökad konkurrenskraft.”

## Hur skulle en kommunlednings berättelse om sin klimatomställning kunna låta?

– De måste göra det lätt för både invånare och sina anställda att bete sig klimatsmart. Det kan de göra genom att bygga upp en laddinfrastruktur för elfordon, erbjuda elcyklar till personalen, sätta upp solceller på taket på sina fastigheter och få sina energibolag att visa hur de sorterar ut plasten.

## Fakta

Branscherna inom Fossilfritt Sverige har kommit olika långt i arbetet med sina färdplaner. För närvarande gör transportsektorn och byggindustrin framsteg, medan jordbruket har stora problem. Pandemin, kriget i Ukraina och Donald Trumps presidentskap i USA har i genomsnitt försenat färdplanerna med 4–5 år.

## Svante Axelssons exempel på framsteg

Stålintustrins omställning. 2027 går SSAB över till fossilfritt stål i sin anläggning i Oxelösund. Då försvinner tre procent av utsläppen i Sverige. SSAB i Luleå blir fossilfri 2029.

Andra glädjande exempel är att Preem i Lysekil förra året ökade sin kapacitet att tillverka produkter med förnybart innehåll och att Stockholm Exergi utvecklar tekniken för koldioxidinfångning.





# Medarbetarnas engagemang är en outnyttjad resurs

TCO:s undersökning visar att det finns ett starkt engagemang för klimatomställningen bland yrkesverksamma. En betydande andel vill se ett mer aktivt klimatarbete på den egna arbetsplatsen och många har också konkreta förslag på åtgärder som kan bidra till minskad klimatpåverkan. Samtidigt uppger alltför många att de i liten utsträckning, eller inte alls, ges möjlighet att vara delaktiga eller påverka verksamhetens klimatarbete.

Resultaten visar att det finns ett glapp mellan vilja och genomförande. Medarbetarnas engagemang utgör en stor potential, men tas inte alltid till vara i praktiken. Därmed riskerar klimatarbetet att bli beroende av enskilda initiativ i stället för att utgöra en konstant och systematisk del av verksamheten.

Detta ligger i linje med tidigare forskning som pekar på att engagemang inte är tillräckligt för att skapa förändring. För att engagemanget ska omsättas i handling är organisatoriska förutsättningar och tydliga signaler från arbetsgivaren avgörande.<sup>18</sup>

De arbetsplatser som redan idag har ett aktivt klimatarbete och involverar medarbetarna kan leda vägen. De goda exempel som beskrivs i den här rapporten kan inspirera och ge ringar på vattnet.

## Den svenska modellen en superkraft för klimatarbetet

Rapportens exempel och intervjuer visar att den svenska modellen ger mycket goda förutsättningar för att hantera klimatfrågan i arbetslivet. Samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer skapar etablerade forum för dialog, ansvarsfördelning och uppföljning. Dessa strukturer kan med fördel användas även för att bedriva klimatarbete.

I verksamheter där klimatarbetet organiseras genom befintliga fackliga strukturer – till exempel genom klimatombud, miljögrupper eller inom ramen för samverkans- och arbetsmiljöarbetet – blir arbetet mer långsiktigt och mindre personberoende. Det bidrar också till hög legitimitet för förändringar i rutiner och arbetssätt.

Detta ligger i linje med forskning som betonar betydelsen av gemensamma normer, tydliga roller och etablerade strukturer för att nya arbetssätt ska få genomslag i organisationer.<sup>19</sup>

Intervjuer och exempel belyser att fackliga strukturer kan fungera som en brygga mellan strategiska beslut och praktiskt genomförande, och därmed stärka genomslaget för arbetsgivares klimatambitioner. Den svenska modellen är med andra ord en superkraft för klimatarbetet.

” En betydande andel vill se ett mer aktivt klimatarbete på den egna arbetsplatsen och många har också konkreta förslag på åtgärder som kan bidra till minskad klimatpåverkan.

## TCO:s fyra principer för rättvis klimatomställning

1. En rättvis omställning ger folkligt stöd och engagemang.
2. Arbetsplatserna är avgörande i klimatomställningen – och tjänstemännen är nyckelspelare.
3. Sverige ska ta täten i klimatomställningen, och
4. Politiskt ledarskap behövs nationellt och internationellt.

<sup>18</sup> Composto et al. (2023).

<sup>19</sup> Composto (2025).

# TCO:s förslag

Rapporten visar att det finns en stark vilja hos yrkesverksamma att arbeta aktivt med att minska klimatpåverkan. Nu krävs åtgärder både från arbetsgivare och regering och riksdag för att skapa förutsättningar för grön omställning av arbetsmarknaden vilket i sin tur ökar Sveriges konkurrenskraft.

När klimatarbetet integreras i ordinarie processer blir det både mer effektivt och lättare att

förankra i organisationen. Samtidigt skapar detta bättre förutsättningar för medarbetare att bidra inom ramen för sina ordinarie arbetsuppgifter.

Forskningen stöder också vikten av styrning och pekar på ledarskapets viktiga roll för att signalera prioriteringar i organisationen. Ledarskap och styrning är ofta avgörande för om klimatrelaterade initiativ får ett reellt genomslag i vardagen.

## TCO rekommenderar arbetsgivare att:

- integrera klimatarbete i ordinarie verksamhetsstyrning, planering och uppföljning,
- skapa strukturer för delaktighet där medarbetares kunskap och förbättringsförslag tas till vara,
- använda befintliga fackliga strukturer och samverkansformer för att organisera klimatarbetet,
- säkerställa att tid, kompetensutveckling och resurser avsätts för klimatarbetet inom ramen för ordinarie arbete.

För att verksamheter och arbetsgivare ska kunna planera, investera och genomföra den gröna omställningen krävs att regering och riksdag håller en fast kurs i klimatpolitiken. Otydliga signaler, återkommande förändringar av styrmedel eller sänkt ambitionsnivå riskerar att bromsa omställningen och försvåra genomförandet på arbetsplatserna. En tydlig politisk inriktning är därför en förutsättning för att lokalt klimatarbete ska få genomslag.

Det krävs även åtgärder från regering och riksdag. Sverige är idag längre från att nå klimatmålen än när nuvarande regering tillträdde 2022.<sup>20</sup> Sverige är enligt Klimatpolitiska rådet på väg att missa klimatmålen med nuvarande politik. Detta förstärker behovet av en sammanhållen och uthållig klimatpolitik med kraftfulla åtgärder som faktiskt minskar utsläppen.

## TCO rekommenderar regering och riksdag att:

- Föra en konsekvent och kraftfull klimatpolitik som minskar utsläppen i god tid och i linje med klimatmålen,
- skapa långsiktiga spelregler som möjliggör näringslivets och offentlig sektors investeringar i grön omställning och grön konkurrenskraft,
- ta fram en nationell strategi för grön kompetensförsörjning som säkerställer att Sverige har rätt kompetens i rätt tid,
- införa bindande klimatkrav i lagen om offentlig upphandling och säkerställa faktisk uppföljning,
- ge kommuner, regioner och myndigheter långsiktiga planeringsförutsättningar och tillräckliga resurser så att klimatomställning och klimatanpassning inte ställs mot övriga kärnområden.

<sup>20</sup> Klimatpolitiska rådet (2026).



# Referenser

Andre, P., Boneva, T., Chopra, F., et al. (2024). *Globally representative evidence on the actual and perceived support for climate action*. *Nature Climate Change*, 14, 253–259.

Composto, J. W., Constantino, S. M., & Weber, E. U. (2023). *Predictors and consequences of pro-environmental behavior at work*. *Current Research in Ecological and Social Psychology*, 4, 100107.

Composto, J. W. (2025). *Virtuous cycles of organizational climate action: A multilevel view of pro-environmental behavior in the workplace*. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 61, 101468.

Creutzig, F. et al. (2022). *Demand, services and social aspects of mitigation*. I IPCC, *Climate Change 2022: Mitigation of Climate Change*. Cambridge University Press.

Ergon, J., Hildingsson, R., & Karlsson, M. (2025). *Exploring a green Swedish model: Coinciding and contradictory interests on a just climate transformation in Sweden*. *Ambio*, 54(7), 1237–1249.

Fairtrans (2025). *Redo för klimatomställning*.

GöteborgsPosten (2024, 25 oktober). *Klimatmålen: Måste ha folklig förankring*. Intervju med klimat- och miljöministern.

Klimatpolitiska rådet (2026). *Klimatpolitiska rådets rapport*.

SOU 2025:21, Miljömålsberedningens förslag om en strategi för hur Sverige ska leva upp till EU:s åtaganden inom biologisk mångfald respektive nettoupptag av växthusgaser från markanvändningssektorn (LULUCF).

TCO (2025). *Kan rätt kompetens rädda klimatet? Så ser yrkesverksamma på den gröna omställningen*.

UN Climate Change (2023). *Global stocktake*.

World Economic Forum (2025). *The Future of Jobs Report 2025*.

# Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, regioner, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på [www.tco.se](http://www.tco.se)



Tjänstemännens centralorganisation  
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm  
Tel 08-782 91 00, tco.se

