

Ikast-Brande Kommune

ESG-rapport 2024

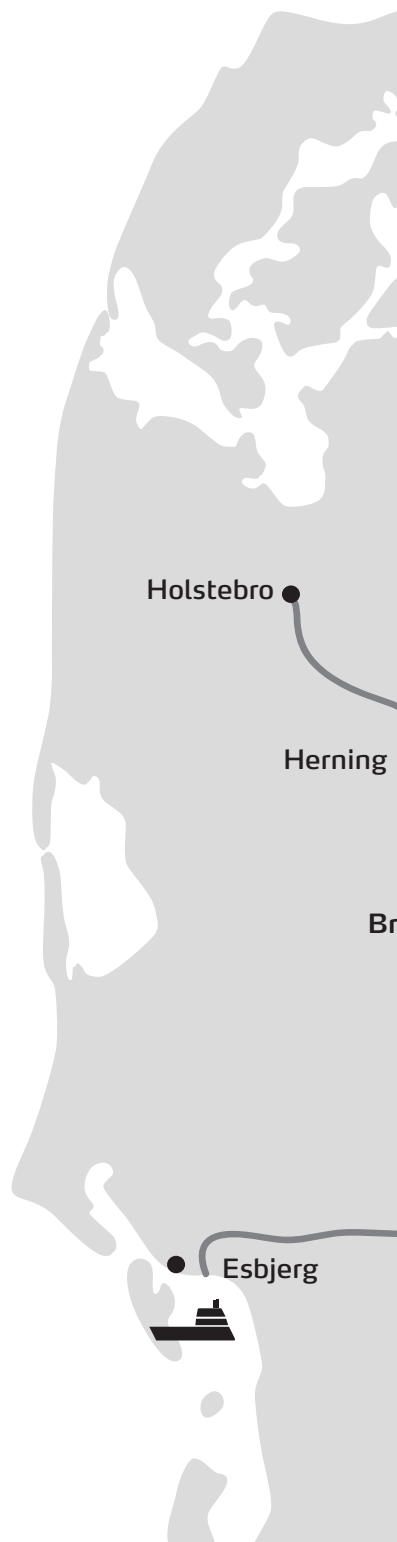


Ikast-Brande
Kommune

Introduktion

ESG er en international standard, som står for "Environmental, Social and Governance". Det er en metode til at vurdere, hvordan en virksomhed eller organisation klarer sig inden for miljømæssige (E), sociale (S) og ledelsesmæssige (G) aspekter. ESG anvendes til at måle og dokumentere udviklingen inden for bæredygtighed gennem forskellige nøgletal og indikatorer.

ESG-rapporten for Ikast-Brande Kommune 2024 bygger videre på den første rapport fra 2023. Rapporten inddrager de nyeste data fra 2023 som referenceår og viser dermed via data fremskridt og udfordringer, der er identificeret siden den seneste rapport. Dataene er indsamlet fra kommunens egne opgørelser samt eksterne kilder, og rapporten har til formål at give et transparent billede af kommunens arbejde med bæredygtighed.



Ikast-Brande Kommune

Nøgletal - 2024

Antal indbyggere
42.996



Kommunalt ansatte
3.255



Fagområder
10



Driftsbudget, kr.
3.082.662.000



Tal fra 2024

Kilder: Danmarks Statistik, HR-beretning - Ikast-Brande Kommune 2023, 2024 og Årsberetning, Regnskab - Ikast-Brande Kommune 2023 og 2024. Antal indbyggere er opgjort pr. december 2024.





Environment

Miljø og bæredygtighed

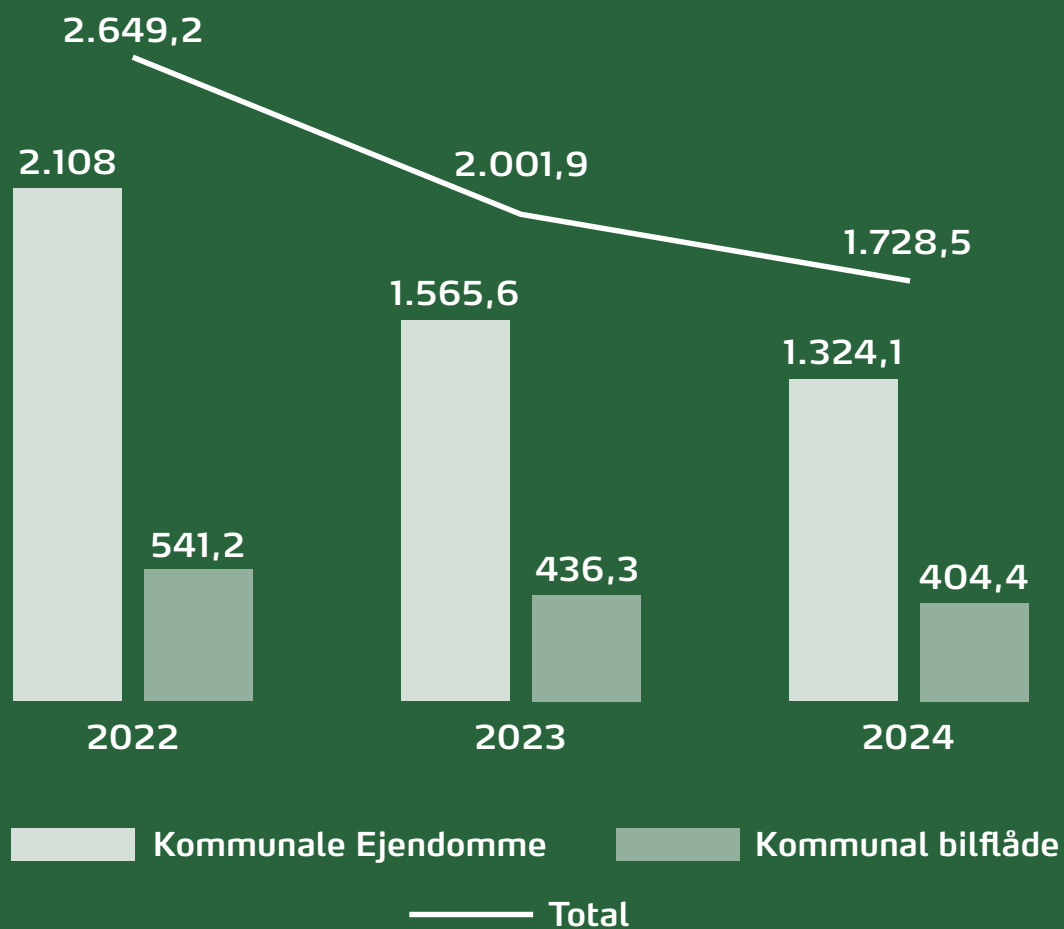
"E" står for "Environmental" og dækker over de miljømæssige forhold, der påvirkes af kommunens aktiviteter – særligt i forhold til klimaaftryk og CO2-emissioner. I denne rapport fokuserer vi specifikt på Scope 1-udledninger, som omfatter de direkte emissioner fra aktiviteter, kommunen enten ejer eller kontrollerer.

Nøgletallene i rapporten er baseret på eksisterende data og omfatter primært kommunens bilflåde samt de kommunale ejendomme, der både ejes og anvendes af kommunen. For at reducere miljøbelastningen arbejder kommunen løbende med at optimere energiforbruget i bygninger gennem energieffektiviseringer, forberedelse til data-baseret energiledelse samt opgradering af tekniske installationer.

Derudover har Ikast-Brande Kommune en strategisk tilgang til bæredygtig transport. Kommunens bilflåde elektrificeres gradvist, og der arbejdes med at reducere brændstofforbruget gennem blandt andet optimeret ruteplanlægning.

Ud over CO2-reduktioner har kommunen også fokus på andre miljømæssige parametre, herunder affaldshåndtering, biodiversitet og klimatilpasning. Der arbejdes aktivt med at reducere ressourceforbrug og fremme genanvendelse i kommunale institutioner og bygninger. Samtidig styrkes den grønne infrastruktur gennem beplantning, øget biodiversitet og klimatilpasningsløsninger, der kan håndtere stigende nedbørsmængder og forebygge oversvømmelser.

CO₂-emission fra eget forbrug



Nøgletal

Direkte forbrug og emissioner. Kommunale Ejendomme.

	2022		2023		2024	
	MWh	tCO ₂ e	MWh	tCO ₂ e	MWh	tCO ₂ e
EL	6.282	910,9	5.861	580,3	5.888	582,9
Fjernvarme	12.025	735,9	11.537	573,4	12.944	643,3
Gas	2.272	461,2	2.002	411,9	476	97,9
Total	20.579	2.108	19.400	1.565,6	19.308	1.324,1

MWh = forbrug i megawatt-time.

tCO₂e = CO₂-emmission i ton.

Kilder: Teknik- og Miljøafdelingen, Økonomi- og
Personaleafdelingen, Evida, Ørsted og Energistyrelsen.

Bemærkninger

Energiforbrug datakilde: Omega EMS. Forbrugsdata er delvis indrapporteret manuelt af bygningernes driftspersonale og deraf med menneskelige fejlkilder.

Konvertering i varmeforsyning fra gas til fjernvarme resulterer i øget fjernvarmeforbrug og mindre gas.

Emissionsfaktorer for 2023 er brugt i 2024 for el og fjernvarme, da generelle emissioner for 2024 først forventes offentliggjort senere i 2025.

Benyttede faktorer til emissionsberegning er ændret til generelle frem for delvis specifikke i 2024-rapporten ift. 2023-rapporten. Det betyder, at beregningerne nu er baseret på nationalt besluttede emissionsfaktorer, og at emissionstal i rapporteren for 2023 ikke kan sammenlignes direkte med emissionstal i rapporten for 2024.

Nøgletal

Direkte forbrug og emissioner. Kommunens bilflåde.

	2022		2023		2024	
	Liter	tCO ₂ e	Liter	tCO ₂ e	Liter	tCO ₂ e
Diesel	96.622,9	242,7	45.211,3	113,6	52.796,3	132,6
Benzin	129.136,8	298,5	140.374,9	322,7	120.029,6	271,8
Total	225.759,7	541,2	185.586,2	436,3	172.825,9	404,4

Kilde: Konsido. Ikast-Brande Kommune har indkøbt Power BI analysesystemet Konsido, hvor alt benzin- og dielselselforbrug for kommunens bilflåde registreres. Systemet er nyt og ibrugtaget i 2025 med adgang til data for tidligere år. Systemet har indbygget Co2e-beregner. Derfor har ESG-rapporten for 2024 kunne medtage mere præcise tal for benzin og dieselforbrug end tidligere samt opdateret tidligere tal.

Natur- og biodiversitetspolitikken

I 2024 vedtog byrådet i Ikast-Brande Kommunes første natur- og biodiversitetspolitik.

Politikken er tænkt som et politisk besluttet arbejdsværktøj til brug for administrationen i dennes daglige arbejde med natur- og biodiversitetsområdet, ud over det i forvejen lovbestemte.

Politikken omfatter fire visioner.

Vision 1: Vi ønsker mere vild natur, der kan sikre forbedring af biodiversiteten på både kommunale og private arealer.

Vision 2: Vi ønsker at forvalte og beskytte eksisterende sårbare naturværdier og gøre en særlig indsats for at passe på sjældne og truede arter.

Vision 3: Vi ønsker, at alle børn og unges naturviden og naturforbundethed styrkes gennem oplevelser og oplysning.

Vision 4: Vi ønsker, i samarbejde med borgere og virksomheder, at sikre plads til naturen i planer og projekter, hvor det er relevant.

Natur- og Biodiversitetspolitikkenes målsætninger og handlinger revideres hvert 4. år efter behandling i fagudvalg og byråd. Endvidere gøres status over arbejdet med gennemførelse af politikken hvert 2. år i Klima-, Natur- og Bæredygtighedsudvalget, hvor der kan foretages mindre ændringer i målsætninger og handlinger.



Vision 1



Vision 2



Vision 3



Vision 4

Affaldstyper med sparet CO ₂ e	2023		2024	
	Mængde Ton	Klimaeffekt tCO ₂ e	Mængde Ton	Klimaeffekt tCO ₂ e
Glas	8,77	4,54	10,56	5,47
Metal, plast, mad- og drikkekartoner	18,61	5,86	24,39	7,68
Pap og papir	44,57	27,81	45,92	28,68
Papir	0,74	0,63	0,003	0,002
Madaffald	65,41	9,61	84,10	12,36
Pap og papir + Plast, metal, mad- og drikkekartoner (genbrugsbeholder)	1,83	–	1,82	–
Mad- og restaffald	15,45	–	12,15	–
Total	155,38	48,45	178,94	54,16

Affaldstyper med udledet CO ₂ e	2023		2024	
	Mængde Ton	Klimaeffekt tCO ₂ e	Mængde Ton	Klimaeffekt tCO ₂ e
Restaffald	294,14	20,88	315,94	22,43
Total mængde af affald	448,81	–	494,91	–

Bemærkninger

I ovenstående skema er opgjort mængder over affald i kg fra kommunale institutioner i kommunen i 2023 + 2024. Affaldsmængderne er udelukkende fra institutioner, hvor Ikast-Brande Kommune er registreret som grundejer. Dvs. at institutioner, hvor kommunen lejer sig ind i en bygning ikke er med i opgørelsen.

I 2024 har de kommunale institutioner i Ikast-Brande Kommune sparet mindst 22.432 ton CO₂e ved affaldshåndtering.

Klimaeffekten er opgjort i CO₂-ækvivalenter og har til formål at give en indikation af effekten af affaldssortering og genanvendelse. Til at udregne den sparede mængde CO₂e er brugt generiske klimaeffekter fra Klimafaktorer for indsamling og genanvendelse af husholdningsaffald og husholdningslignende erhvervsaffald version 2.0 udgivet af COWI 2025.

Klimafaktorerne inkluderer udledninger ved indsamling, transport, sortering, affaldsbehandling af rejekt, behandling af hovedfraktionen og besparelser ved undgået produktion af nye materialer (Scope 4).



Social

Arbejds miljø, trivsel og fællesskab

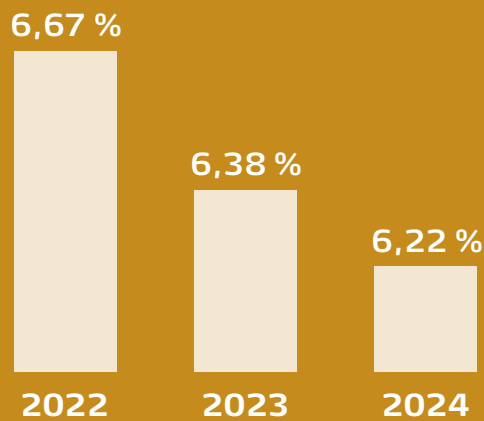
"S" står for "Social" og dækker over en bred vifte af sociale forhold i organisationen. Dette omfatter både arbejdsforhold for kommunens ansatte samt den sociale indsats, kommunen gør for borgere og lokalsamfundet. Data i denne rapport inkluderer primært relevante nøgletal om medarbejdernes trivsel, arbejdsmiljø og ansættelsesvilkår, som indsamles gennem kommunens årlige HR-beretning.

Ikast-Brande Kommune arbejder målrettet for at skabe en attraktiv arbejdsplads med fokus på trivsel, udvikling og en sund balance mellem arbejde og fritid. Kommunen har en stærk arbejdsmiljøindsats, hvor både fysisk og psykisk arbejdsmiljø er i fokus, blandt andet gennem løbende arbejdspladsvurderinger, sundhedstilbud og kompetenceudvikling for medarbejderne.

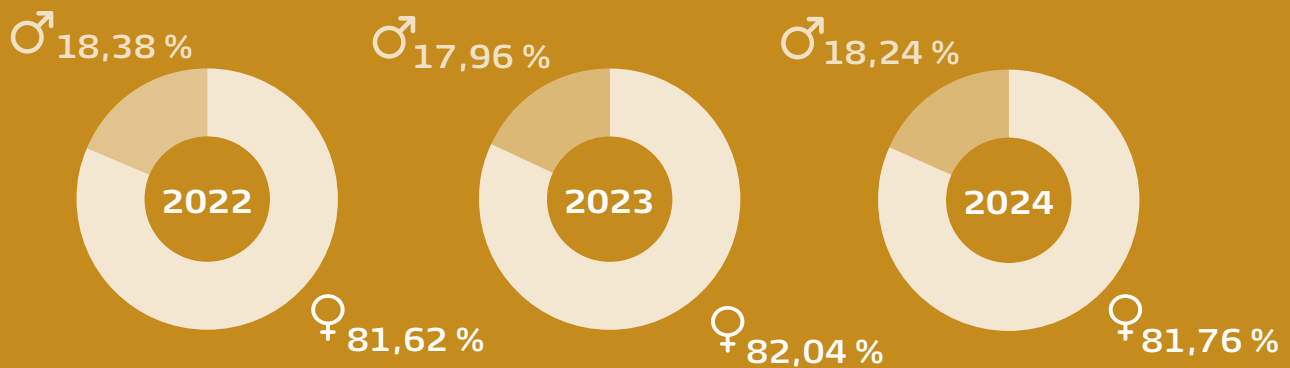
Mangfoldighed og inklusion er også centrale elementer i kommunens sociale ansvar. Vi arbejder for at sikre lige muligheder for alle ansatte. Derudover har kommunen en aktiv rolle i at skabe social bæredygtighed i lokalsamfundet, blandt andet gennem initiativer, der understøtter beskæftigelse, uddannelse og sociale fællesskaber.

Social ansvarlighed rækker også ud over kommunens egne medarbejdere. Gennem partnerskaber med erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og civilsamfund understøtter kommunen sociale indsatser, der bidrager til et stærkt lokalsamfund med fokus på sundhed, trivsel og livskvalitet for borgere i alle aldre.

Sygefravær



Kønsdiversitet



Nøgletal	2022	2023	2024
Antal medarbejdere	3.221 personer	3.250 personer	3.255 personer
Fuldtidsarbejdsstyrke	2.758,6 FTE	2.763,7 FTE	2.755,5 FTE
Personer i flexjob	274 personer	288 personer	288 personer
Elever / Voksenlærlinge	37 personer	45 personer	63 personer
Gennemsnitsalder*	45 år	45,1 år	45,2 år
Kønsdiversitet (procentdel kvinder)	81,62 %	82,04 %	81,76 %
Lønforskel mellem køn* (% i mandlig favør)	7 %	10 %	8 %
Medarbejderomsætning	18,6 %	18,0 %	18,1 %
Sygefravær	6,67 %	6,38 %	6,22 %
Arbejdsskader	224	222	217
Medarbejdertilfredshed	4,2**	Ingen data***	Ingen data***

FTE = Full-time equivalent

* Gennemsnitsalder og Løndata er baseret alene på medarbejdere i fuldtidsstillinger.

** Skala (0-5) – 5 værende højest.

*** Ingen APV-gennemført. (APV gennemføres ca. hvert 3. år)

Ved arbejdsskader er opgjort efter arbejdsulykker, krænkende handlinger og erhvervsbetinget sygdom.

Kilder: Økonomi- og Personaleafdelingen, Arbejdsmarkedsafdelingen
og HR-beretning - Ikast-Brande Kommune 2022 og 2023.



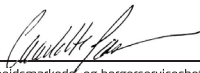
Danmarks Grønne Erhvervskommune
anerkender

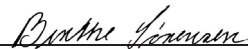
Ikast-Brande Kommune (Adm.) for sit sociale engagement i 2024



Virksomheden har arbejdet målrettet på det sociale aspekt i virksomheden, dvs. S'et i ESG, og har i den sammenhæng samarbejdet med Ikast-Brande Kommune om:

- ✓ Rekruttering af ledige
- ✓ Medarbejdere hvor løn suppleres med ydelse fra kommunen
- ✓ Medarbejdere i fleksjob
- ✓ Fritidsjob for unge under 18 år
- ✓ Elever og lærlinge
- ✓ Ansatte med handicap/funktionsnedsættelse
- ✓ Medarbejdere med en § 56 aftale, personlig assistance eller andre handicapkompenserende ordninger
- ✓ Fastholdelse af medarbejdere ved sygdom
- ✓ Samarbejde om integration
- ✓ Udviklingsforløb i virksomheder for ledige (virksomhedspraktik)
- ✓ Strategisk samarbejde med kommunen


Arbejdsmarkeds- og borgerservicechef
Charlotte Gye Sørensen


Formand for Arbejdsmarkeds-, Psykiatri- og Handicapudvalget
Birthe Sørensen

ESG er en ramme der bruges til vurdering af virksomheders bæredygtighed og samfundsansvar.

Environment omhandler virksomhedens påvirkning af miljøet

Social omhandler medarbejdernes trivsel, og virksomhedens evne til mangfoldighed og rummelighed

Governance omhandler virksomhedens ledelse

Jobcenter Ikast-Brande understøtter lokale virksomheders ESG-regnskaber

Jobcenter Ikast-Brande har anerkendt mere end 100 private og offentlige virksomheder for deres sociale engagement i 2023 og 2024 ved at overrække ESG-beviser, hvor S`et er fremhævet, fordi det er præcis de sociale faktorer Jobcentret samarbejder med virksomhederne om.

S`et omhandler medarbejdernes trivsel og virksomhedens evne til mangfoldighed, rummelighed og vilje til at give plads til medarbejdere med forskellige behov. Konkret anerkendes virksomhederne for at have medarbejdere i fleksjob, lærlinge, unge under 18 år i fritidsjob, ansatte med integrationsbaggrund og meget mere.

Jobcentret bruger ESG-beviserne som dialogværktøj i samarbejdet med virksomheder, fordi det bliver tydeligt for virksomhederne på hvilke områder, de allerede gør en forskel, og hvilke områder der måske kan udvikles på i samarbejde med Jobcentret eller uddannelsesinstitutioner.

Social ansvarlighed i Ikast-Brande Kommune

Administrationen i Ikast-Brande Kommune har modtaget et ESG-bevis for deres sociale engagement i 2024.

Mere specifikt har det betydet:

- Der blev rekrutteret medarbejdere blandt de ledige borgere
- Der blev samarbejdet om praktikforløb og om kombination af løntimer og praktiktimer for ledige og sygemeldte borgere med henblik at hjælpe dem til at få fodfæste på arbejdsmarkedet
- Der var medarbejdere ansat i fleksjob
- Der var elever under uddannelse
- Der var ansatte med handicap
- Der var ansatte med handicapkompenserende ordninger som § 56 aftaler
- Der blev lavet fastholdelsestiltag for medarbejdere ved sygdom
- Der blev gjort en aktiv indsats i forhold til integrationsborgere



Governance

Ledelsesmæssige forhold

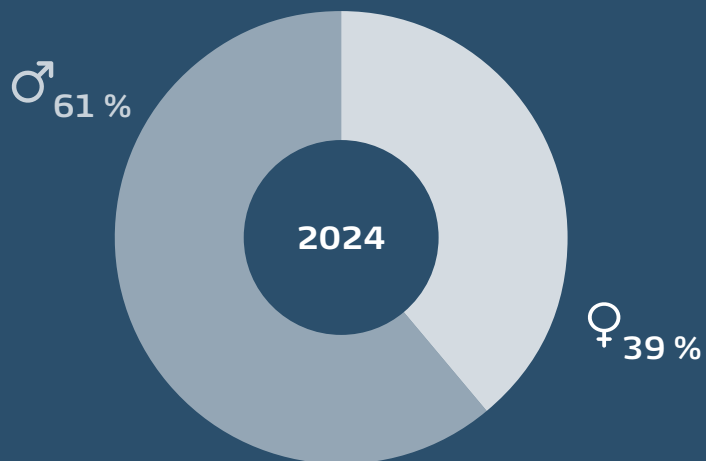
"G" står for "Governance" og dækker over en række ledelsesmæssige forhold, der sikrer transparens, ansvarlig styring og etisk forretningsførelse i Ikast-Brande Kommune.

Kommunens governance-struktur omfatter sammensætningen af byrådet, direktionen og chefgruppen, som alle spiller en central rolle i den strategiske ledelse og udvikling af kommunen.

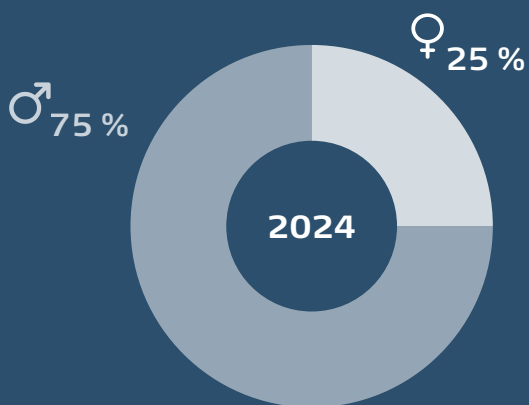
Antikorruption, forretningsetik og virksomhedskultur er fundamentale elementer i kommunens governance. Der er fokus på gennemsigtighed i økonomistyringen, korrekt anvendelse af offentlige midler og en stærk intern kontrolfunktion, der minimerer risikoen for misbrug og uregelmæssigheder. Derudover arbejder kommunen med en tydelig whistleblowerordning, som sikrer, at medarbejdere og borgere trygt kan indberette eventuelle uregelmæssigheder.

Ledelseskulturen i Ikast-Brande Kommune bygger på værdier som ansvarlighed, integritet og samarbejde. Der lægges vægt på en strategisk og datadrevet tilgang til ledelse, hvor beslutninger træffes på et oplyst grundlag, og hvor innovation og udvikling understøttes gennem en moderne forvaltningskultur.

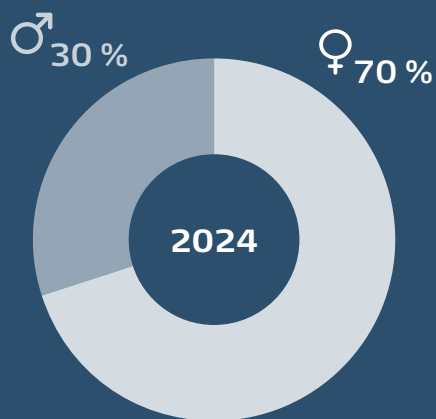
Digitalisering spiller også en stadig større rolle i kommunens governance, både i forhold til effektivisering af arbejdsgange og sikring af datasikkerhed og persondatabeskyttelse. Kommunen arbejder løbende på at forbedre sin digitale infrastruktur, styrke cyber-sikkerheden og sikre, at personoplysninger håndteres i overensstemmelse med gældende lovgivning og bedste praksis.



Kønssdiversitet
Byrådet



Kønssdiversitet
Direktionen



Kønssdiversitet
Chefgruppen

Nøgletal	2022	2023	2024
Kønsdiversitet for byrådet (procentdel kvinder)	39 %	39 %	39 %
Kønsdiversitet for direktionen (procentdel kvinder)	25 %	25 %	25 %
Kønsdiversitet for chefgruppen (procentdel kvinder)	70 %	70 %	70 %
Kønsdiversitet for alle ledelslag (procentdel kvinder)	–	–	65 %
Antikorruption – antal af whistleblowersager*	2	1	3

* Sager der har været undergivet realitetsbehandling

Kilder: Økonomi- og Personaleafdelingen, HR-beretning – Ikast-Brande Kommune 2022 og 2023
og Årsberetning af whistleblowerordning – Ikast-Brande Kommune 2022 og 2023.

Forretningsetik

Til at understøtte en sund forretningsetik har Ikast-Brande Kommune udarbejdet en række interne retningslinjer og politikker som (bl.a.) omfatter:

Personalepolitik	Lønpolitik	Retningslinjer i forbindelse med politianmeldelser
Arbejds miljø og sundhed	Lederlønpolitik	Rygepolitik
E-mail retningslinjer	Indkøbspolitik	Seniorpolitik for Ikast-Brande Kommune
Fastholdelsespolitik	Misbrugspolitik	Sociale medier – Facebook
God adfærd i det offentlige	Personalepolitik	Telefonpolitik
Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler		



Nyt indkøb

Kan du vælge et (mere) bæredygtigt produkt eller samle det med andre indkøb?



Reducér - Genbrug - Genanvend

Hvis indkøbet ikke kan undgås, kan det så gøres så bæredygtigt som muligt?
Fx ved at gøre ressourceforbruget mindre, reparere, eller tænke på afledte ressourcer som tid transport og emballage.

Gentænk

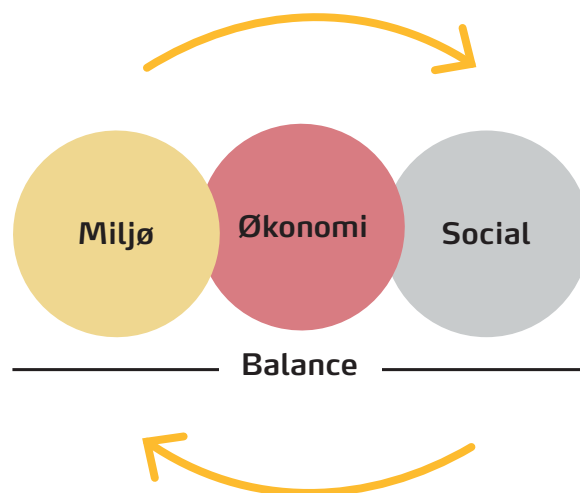
Løser indkøbet et behov, som kan løses på andre måder?

Indkøbspolitik

I december 2024 vedtog byrådet Ikast-Brande Kommunes nye Indkøbspolitik, som udstikker retningslinjer for alle kommunens indkøb på tværs af direktørområder. Bæredygtighed er et centralt emne i den nye Indkøbspolitik. En af hovedpointerne i politikken er, at kommunen skal medvirke til en bæredygtig udvikling ved, at beslutninger i indkøbsprocessen foretages ud fra en balanceret prioritering af en tredelt bundlinje bestående af: økonomi, klima- og miljømæssige samt sociale hensyn.

Ud over at overholde kommunens aftaler og indkøbe effektivt og økonomisk forsvareligt skal kommunens indkøbere derfor fremadrettet have tanke for den tredelte bundlinje, når de foretager deres indkøb. Det vil sige, at de også skal tage hensyn til indkøbets klima- og miljømæssige samt sociale aftryk. I Indkøbspolitikken beskrives konkrete værktøjer til at støtte indkøberen, f.eks. i form af "Ressourcetrappen", som beskriver hvilke overvejelser, indkøberen skal gøre sig, inden et indkøb foretages.

I udbud er der ligeledes fokus på bæredygtige løsninger ved, at der foretages konkrete helhedsvurderinger af balancen mellem bundlinjerne. De tre bundlinjer påvirker hinanden gensidigt, og ved at foretage en balanceret afvejning i mellem dem opnås en mere bæredygtig løsning. Nogle gange modvirker f.eks. økonomi og miljø hinanden, og andre gange går prioritering af bundlinjerne hånd-i-hånd; og den løsning, som gavner miljøet kan også være den billigste f.eks. ift. levetid på LED-belysning eller færre og billige print ved indførelsen af henholdsvis "follow-you" og "eco-color" på kommunens printere.



DNA

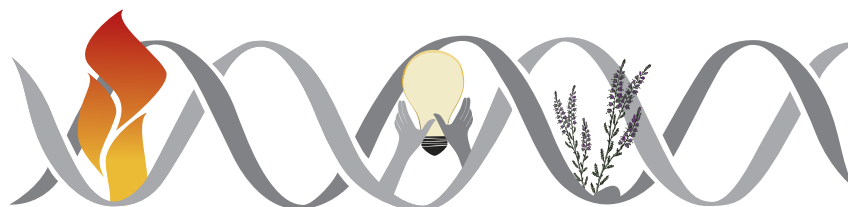
VORES

Sammen gør vi en forskel

På den jyske hede er intet givet på forhånd.
Det ligger i blodet på os at være arbejdsomme og entreprenante.
Vi er vant til at skulle tænke nyt og finde på for at opnå resultater.
Vi handler. Vi hjælper hinanden og står sammen.
Vi løfter i flok og finder løsninger.

Det kalder vi HEDEKRAFT – at få idéer til at spire,
løsninger til at gro og drømme til at blive til virkelighed.

I Ikast-Brande Kommune har vi et glimt i øjet og tør gå til stregen.
Vi er ukuelige og ikke bange for at lære af vores fejl.
Vi samarbejder på tværs uden at skele til titler og fagområder.



Virksomhedskultur

Ikast-Brande Kommune har en virksomhedskultur, som understøttes af følgende:

Vision

Ikast-Brande Kommunes vision er at være Danmarks grønne erhvervskommune. Visionen skaber en klar retning og fastlægger rammerne ikke kun for det politiske arbejde, men for arbejdet i hele kommunens organisation. Visionen bygger på to fundamentale søjler: For det første et fælles ansvar for at forvalte og udvikle en bæredygtig og ansvarlig økonomi; for det andet en fælles indsats for at finde løsninger, der er forankret i medarbejdernes faglige stolthed og engagement.

DNA

Vores DNA gør os i stand til at indfange, værne om og videreudvikle det unikke og gode ved Ikast-Brande Kommune. DNA'et består af tre dogmer: Vi udfordrer vanetænkning. Du finder løsninger sammen med os. Vi udøver myndighed med et servicegen. Vi kalder det Hedekraft, og det giver et fundament at stå på, både som ledere og medarbejdere.

Værdier

Kommunen har tre værdiord, som anvisende for kommunens tilgang til alting: Dialog, Tillid og Ansvarlighed.

Ledelsesgrundlag

Kommunens ledelsesgrundlag er et kompas, der sikrer en stabil retning med udgangspunkt i de tre værdiord. Ledelsesgrundlaget har fokus på fire vigtige kompetencer: Ledelse med handlekraft, ledelse med borgerne i centrum, ledelse på tværs og ledelse med Hedekraft.

