



Ikast-Brande  
Kommune

Ikast-Brande Kommune

# ESG-rapport 2025



Kære læser,

Ikast-Brande Kommune udgiver nu for 3. gang kommunens egen ESG-rapport. Det er et område, som er i udvikling, og hvor vi hvert år kan lægge nye tal til klimaregnskabet.

Det gør, at vi løbende bliver mere bevidste om bl.a. vores forbrug og organisatoriske forhold og dermed hvilken retning, vi bevæger os i.

Årets nyeste rapport er f.eks. udvidet med nye tal fra vores Økonomi-afdeling, som via nye analyseredskaber kan monitorere og trække friske og mere præcise indikatorer ift. vores forbrug.

Det er vores håb, at du vil læse rapporten med nysgerrighed og blive klogere på nogle af de indsatser, vi har, og hvilken udvikling kommunen er inde i.

God læsning.



**Ib Laurtisen**  
Borgmester

**Kasper Pauli Pedersen**  
Formand for Klima-, Natur-  
og Bæredygtighedsudvalg

**Mustafa Arslan**  
Formand Social- og  
Arbejdsmarkedsudvalget



ESG er en international standard, der står for Environmental, Social and Governance. Den anvendes som metode til at vurdere, hvordan en virksomhed eller organisation præsterer inden for miljømæssige (E), sociale (S) og ledelsesmæssige (G) forhold. ESG fungerer samtidig som et værktøj til at måle og dokumentere udviklingen inden for bæredygtighed ved hjælp af relevante nøgletal og indikatorer.

ESG-rapporten for Ikast-Brande Kommune 2025 bygger videre på de første rapporter fra 2023 og 2024. Rapporten præsenterer de nyeste data for 2025 og sammenholder dem med 2023 og 2024 som referenceår. Dermed synliggøres udviklinger, tendenser, fremskridt og udfordringer siden den seneste rapport.

Data er indsamlet fra kommunens egne opgørelser samt eksterne kilder. Rapportens formål er at give et transparent og retvisende billede af kommunens arbejde med bæredygtighed.





# Ikast-Brande Kommune

## Nøgletal - 2025

Antal indbyggere  
**43.312**



Kommunalt ansatte  
**3.308**



Fagområder  
**10**



Driftsbudget, kr.  
**3.293.125.000**



Tal fra 2025

Kilder: Danmarks Statistik, antal indbyggere er opgjort pr. december 2025.

HR-beretning - Ikast-Brande Kommune 2025.

Regnskab - Ikast-Brande Kommune 2025.



# Environment

## Miljø og bæredygtighed

“E” står for Environmental og omfatter de miljømæssige forhold, der påvirkes af kommunens aktiviteter – særligt i relation til klimaaftryk og CO<sub>2</sub>-emissioner. Dette dækker blandt andet over energiforbrug, transport, ressourceanvendelse og affald. I denne rapport er der særligt fokus på Scope 1-udledninger, som omfatter de direkte emissioner fra aktiviteter, kommunen selv ejer eller har kontrol over, herunder drift af køretøjer og opvarmning af bygninger.

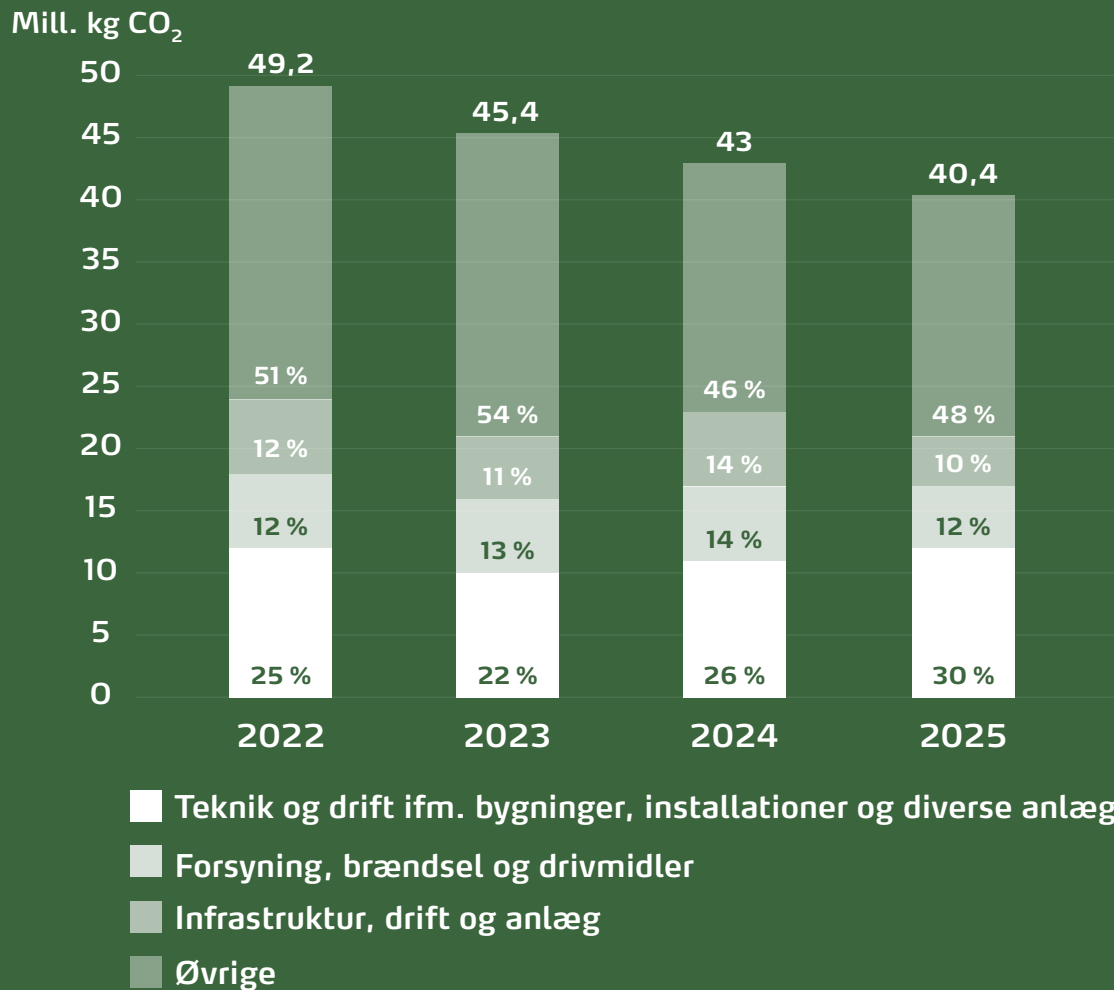
Rapportens nøgletal er baseret på eksisterende og tilgængelige data. Datagrundlaget omfatter primært oplysninger fra kommunens bilflåde samt kommunale ejendomme, der både ejes og anvendes af kommunen. Disse områder udgør en væsentlig del af kommunens direkte klimaaftryk og er derfor centrale i opgørelsen. For at reducere miljøbelastningen arbejder kommunen løbende og målrettet med at optimere energiforbruget i sine bygninger. Dette sker blandt andet gennem energieffektiviseringer, implementering af databaseret energiledelse samt løbende opgradering og modernisering af tekniske installationer.

### **CO<sub>2</sub>-udledningen: Nyt system til monitorering**

Ikast-Brande Kommunes indkøbsafdeling anvender som et nyt tiltag Konsido Klima til at monitorere CO<sub>2</sub>-udledningen fra kommunens drift. Værktøjet giver overblik over klimaaftrykket på tværs af indkøbskategorier og gør det muligt at følge udviklingen samt identificere områder med reduktionspotentialer.

Konsido Klimas CO<sub>2</sub>-beregninger tager udgangspunkt i data fra kommunens leverandørfakturaer. Hver kategori er koblet til en emissionsfaktor. Det er ikke præcise eller absolutte værdier, men indikatorer, som giver et godt billede af udviklingen over tid og som identificerer tendenser og potentialer.

# Ikast-Brande Kommunes samlede CO<sub>2</sub> forbrug



Kilde: Konsido Klima – Tal for Ikast-Brande Kommune, 2022, 2023, 2024 og 2025

Den samlede CO<sub>2</sub>-udledning for kommunens virksomhed er faldet fra 49,2 mio. kg i 2022 til 40,5 mio. kg i 2025. Dette svarer til en reduktion på cirka 8,7 mio. kg, hvilket udgør et fald på omkring 17,7 %. Udviklingen viser en tydelig positiv tendens i arbejdet med at reducere den samlede klimabelastning.

De største bidrag til CO<sub>2</sub>-udledningen findes fortsat indenfor de samme mest ressourcekrævende områder. Særligt kategorien "Teknik og drift ifm. bygninger" udgør en væsentlig andel.

Herudover er også "Forsyning, brændsel og drivmidler" samt "Infrastruktur, drift og anlæg" blandt de mest CO<sub>2</sub>-tunge kategorier. Tilsammen udgør de i 2025 ca. 45 % af den samlede CO<sub>2</sub>-udledning.

## Nøgletal

Direkte forbrug og emissioner. Kommunale Ejendomme.

	2022		2023		2024		2025	
	MWh	tCO <sub>2</sub> e	MWh	tCO <sub>2</sub> e	MWh	tCO <sub>2</sub> e	MWh	tCO <sub>2</sub> e
EL	6.282	910,9	5.861	732,7	5.888	624,1	5.860	621,2
Fjernvarme	12.025	735,9	11.537	830,6	12.944	838,8	11.238	728,3
Gas	2.272	461,2	2.002	411,9	476	97,9	208	43
<b>Total</b>	<b>20.579</b>	<b>2.108</b>	<b>19.400</b>	<b>1.975,2</b>	<b>19.308</b>	<b>1.560,9</b>	<b>17.306</b>	<b>1.392,5</b>

MWh = forbrug i megawatt-time.

tCO<sub>2</sub>e = CO<sub>2</sub>-emission i ton.

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

## Forbehold/kommentarer

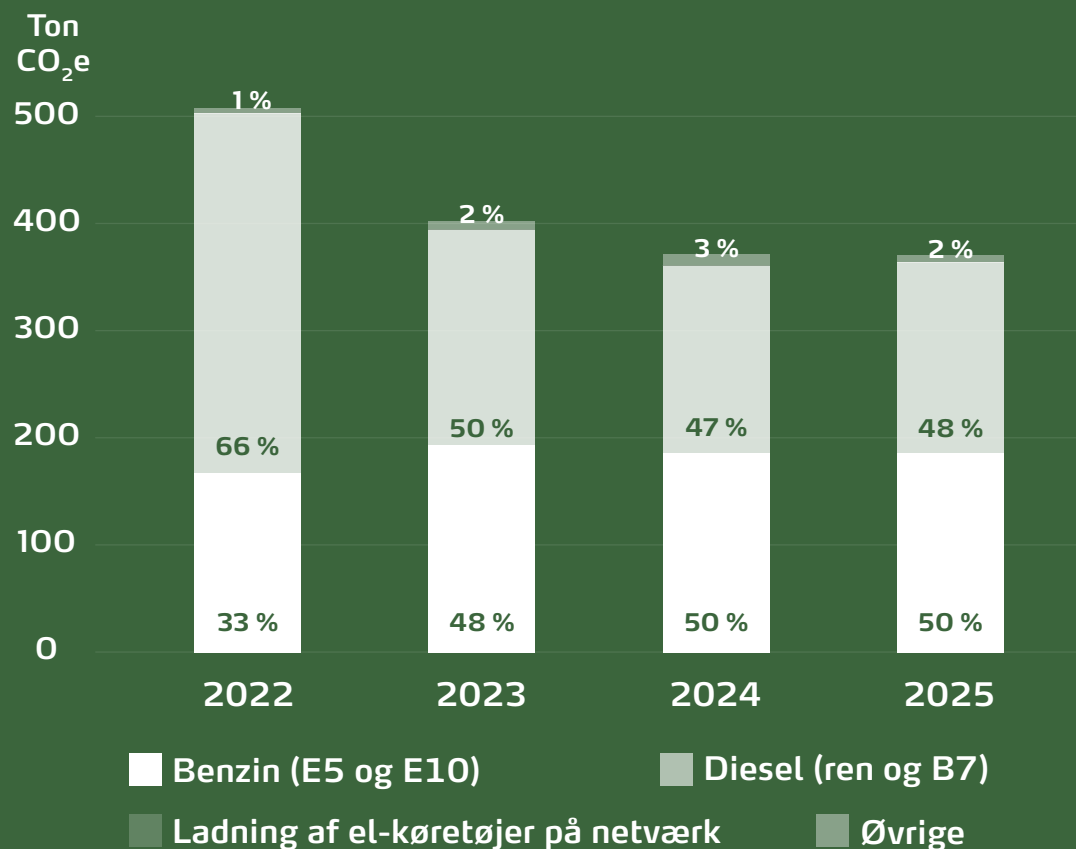
Energiforbrug datakilde: EMS. Forbrugsdata er indrapporteret manual af bygningernes driftspersonale og deraf menneskelige fejlkilder.

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

Vand: Kraftig stigning kan skyldes brug af mere auto-af læst data i 2024 og 2025 frem for manuel.

Emissionsfaktorer for 2024 brugt i 2025 for el og fjernvarme da generelle emissioner først offentliggøres juni 2026.

# Udvikling i CO<sub>2</sub>-udledning fra drivmidler



# Drivmiddel

Siden 2022 har der været et fald i den samlede CO<sub>2</sub>-udledning fra drivmidler. Med drivmiddel menes det middel (El, Diesel eller Benzin), som bruges til at drive kommunes bilflåde.

Udviklingen skyldes især en markant reduktion i forbruget af diesel, som er blevet næsten halveret i perioden fra 2022 til 2025. Dette har medført en reduktion i den samlede CO<sub>2</sub>-udledning.

Samtidig er forbruget af el til køretøjer steget, det betyder ligeledes en stigning i CO<sub>2</sub>-udledningen fra 0,325 t CO<sub>2</sub> i 2022 til 0,85 ton CO<sub>2</sub> i 2025.

## Nøgletal

Direkte forbrug og emissioner. Kommunens bilflåde.

CO <sub>2</sub> e (omregnet til ton)	2022	2023	2024	2025
Benzin (E5 og E10)	167,50	192,87	185,25	184,68
Diesel (ren og B7)	334,20	201,31	174,35	178,31
Biometanol (M85), HVO-biodisel og øvrige biobrændstoffer	0,00	0,01	0,01	0,00
Brændstofadditiver	1,39	1,73	1,68	3,02
Drivmidler og brændstoffer	3,83	4,36	8,11	4,16
Drivmidler og brændstoffer, øvrige	1,39	1,30	2,19	0,76
Ladning af el-køretøjer på netværk	0,33	1,39	1,11	0,85
<b>Hovedtotal</b>	<b>508,64</b>	<b>402,97</b>	<b>372,69</b>	<b>371,78</b>

Kilde: Konsido Klima – Tal for Ikast-Brande Kommune, 2022, 2023, 2024 og 2025

Affaldstyper med sparet CO <sub>2</sub> e	2023		2024		2025	
	Mængde Ton	Klimaeffekt ton CO <sub>2</sub> e	Mængde Ton	Klimaeffekt ton CO <sub>2</sub> e	Mængde Ton	Klimaeffekt ton CO <sub>2</sub> e
Glas	8,77	4,54	9,91	5,13	9,78	5,07
Metal, plast, mad- og drikkekartoner	18,61	5,86	23,42	7,38	22,09	6,96
Pap og papir	44,57	27,81	45,6	28,46	37,23	23,23
Madaffald	65,41	9,61	84,11	12,36	77,53	11,4
Pap og papir + Plast, metal, mad- og drikkekartoner	1,83	0,00	1,82	0,00	1,56	0,00
Mad- og restaffald	15,45	0,00	12,16	0,00	11,32	0,00
Restaffald	294,14	-20,88	315,95	-22,43	301,27	-21,39
<b>Total</b>	<b>448,78</b>	<b>26,94</b>	<b>492,96</b>	<b>30,9</b>	<b>460,78</b>	<b>25,26</b>

Kilde: COWI m.fl. (2025, Januar): Klimafaktorer for indsamling og genanvendelse af husholdningsaffald og husholdningslignende erhvervsaffald version 2.0. Vejedata er trukket fra Affald og Genbrugs eget system Renomatic og fra AFLD (vores modtageranlæg).

## Affald

I ovenstående skema er opgjort mængder over affald i kg fra kommunale institutioner i kommunen. 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 2025 har de kommunale institutioner i Ikast-Brande Kommune sparet mindst 25 ton CO<sub>2</sub>e ved affaldshåndtering. Klimaeffekten er mindre end året før, hvilket er en positiv udvikling, da det blandt andet skyldes, at der generelt er indsamlet mindre affald fra de kommunale institutioner.

Klimaeffekten er opgjort i CO<sub>2</sub>-ækvivalenter og har til formål at give en indikation af effekten af affaldssortering og genanvendelse. Til at udregne den sparede mængde CO<sub>2</sub>e 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).

Ikast-Brande Kommune arbejder for, at den tunge trafik med renovationsbiler bliver mere klimavenlig. Fra oktober 2027 skal mindst 55 % af det husstandsindsamlede affald indsamles i biler med nulemissionsudledning, og den resterende indsamling skal køre på 2. generation HVO diesel.



## Case

# Naturplejeprojekter

I tråd med Ikast-Brande Kommunes Natur og Biodiversitetspolitikens ønske om, at specielt børn og unge skal opnå en større naturforbundenhed, er der i 2025 blevet søsat to naturplejeprojekter.

De to projekter bidrager på den ene side til at holde naturarealer lysåbne ved at fjerne uønsket opvækst fx invasive træer og buske, mens de samtidig bidrager til at få borgere herunder børn ud i naturen.

Det ene projekt er i samarbejde med SFO'en i Engesvang. Her er dannet en naturpatrulje, som fjerner især glansbladet hæg på et kommunalt naturareal ved Engesvang Skole.

Ud over at komme ud i naturen og bruge deres kroppe på en anden måde, lærer børnene også om invasive planter, hvorfor planterne er et problem og hvilke planter vi gerne vil beholde.

Det andet projekt er på Linnebjerg Bakkeø, som er levested for sommerfuglen – Brun pletvinge. Levestederne på arealet er ved at gro til i blandet andet birk og glansbladehæg.

En gruppe fra Garland arbejder med at fjerne opvæksten, så levestedet for sommerfuglen bevares.

## Case

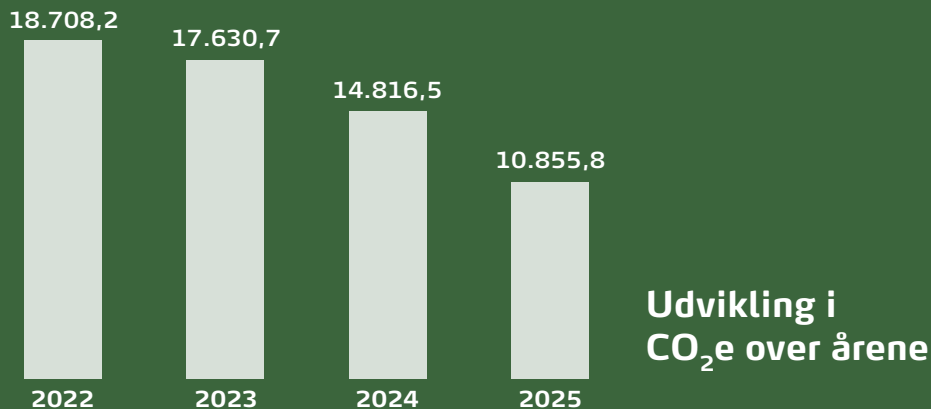
# Kopipapir

Siden 2022 har Ikast-Brande Kommune oplevet et årligt fald i CO<sub>2</sub>-udledningen fra brug af kopipapir fra ca. 19.000 kg i 2022 til ca. 11.000 kg i 2025 – et fald på ca. 42 %. Dette skyldes et faldende forbrug, der afspejler en generel tendens mod øget digitalisering, hvor behovet for print i mange arbejdsgange er blevet reduceret sammenlignet med tidligere.

Derudover er der over en årrække blevet implementeret en række konkrete tiltag, som har haft en positiv effekt på reduktion af forbruget. Et af disse er "follow-you" print, hvor dokumenter først udskrives, når brugeren aktivt godkender printet ved kopimaskinen. Dette har mindsket antallet af glemte eller unødvendige udskrifter betydeligt.

Som et nyere initiativ er der også indført "eco-color", som reducerer mængden af blæk, der anvendes ved farveprint. Dette bidrager ikke direkte til et lavere papirforbrug, men understøtter en mere ressourceeffektiv og bæredygtig printpraksis.

Samlet set er faldet i papirforbruget således et resultat af både ændrede arbejdsvaner og målrettede tiltag, der fremmer en mere ansvarlig brug af ressourcer.





# 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, arbejds miljø 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 arbejds miljøindsats, hvor både fysisk og psykisk arbejds miljø 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.

## Case

### S-diplom (diplom IBK)

Arbejdsmarkedsafdelingen i Ikast-Brande Kommune arbejder med at fremme det sociale engagement hos lokale virksomheder og uddeler derfor diplomer, hvor virksomheder anerkendes for deres indsats. Konkret anerkendes virksomhederne for at have medarbejdere i fleksjob, lærlinge, unge under 18 år i fritidsjob, ansatte med integrationsbaggrund og meget mere. I 2025 uddeles i alt 77 ESG-beviser til socialt engagerede lokale virksomheder.

Administrationen i Ikast-Brande Kommune har modtaget et ESG-bevis for deres sociale engagement i 2025. Det betyder, at kommunen blandt andet har rekrutteret medarbejdere blandt ledige borgere, haft medarbejdere ansat i fleksjob, haft ansatte med handicap og ydet en aktiv indsats i forhold til borgere med integrationsbaggrund. Beviset ligger i forlængelse af tidligere års indsats, hvor administrationen også modtog et bevis i 2024.



Danmarks Grønne Erhvervskommune  
anerkender  
**Ikast-Brande Kommune (Adm.)**  
for sit sociale engagement i 2025



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
- ✓ Lønnede timer kombineret 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
- ✓ Virksomhedspraktik
- ✓ Strategisk samarbejde med kommunen

  
Arbejdsmarkeds- og borgerservicechef  
Charlotte Gye Sørensen

  
Formand for Social- og Arbejdsmarkedsudvalget  
Mustafa Arslan

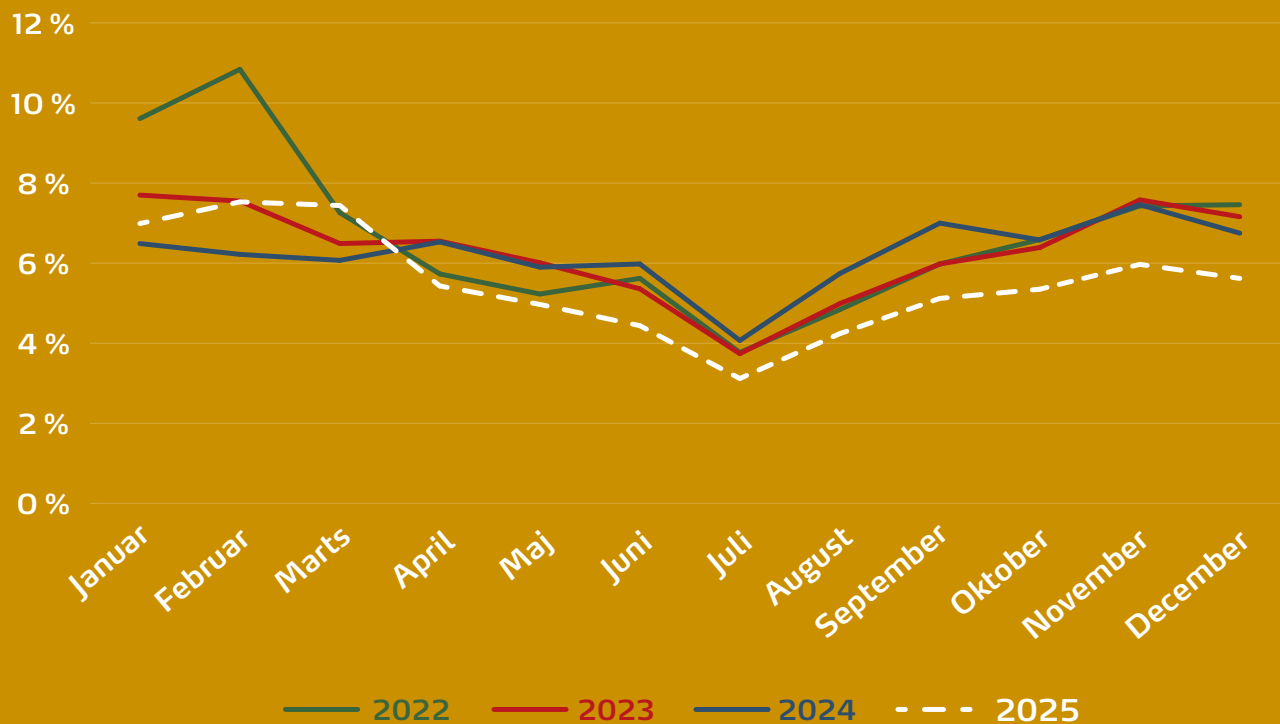
**ESG** er en ramme der bruges til vurdering af virksomheders bæredygtighed og samfundsansvar.

**Environment** omhandler virksomhedens påvirkning af miljøet

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

**Governance** omhandler virksomhedens ledelse

# Sygefravær i Ikast-Brande Kommune



Overstående graf viser udviklingen af sygefravær i Ikast-Brande Kommune. Den hvide stiplede linje for 2025 viser et tydeligt fald i kommunens samlede sygefravær.

## Case

# Sygefraværsindsatsen

Ikast-Brande Kommune har gennem de seneste ti år haft et stigende sygefravær. Rapporter fra blandt andet Indenrigsministeriet, KL og VIVE har vist, at kommunen har ligget blandt de kommuner med det højeste sygefravær. På den baggrund blev det i 2022 besluttet at igangsætte en aktiv indsats for at nedbringe dette. Der nedsattes et Rejsehold med det formål at bidrage med viden og indsatser, der kunne nedbringe sygefraværet.

Rejseholdet har siden besøgt alle kommunens institutioner – uanset sygefraværsprocent – og har siden 2023 genbesøgt udvalgte institutioner på baggrund af sygefraværsprocent og konkrete henvendelser.

Rejseholdet har haft fokus på at sikre, at personalepolitikken efterleves i praksis, og har samtidig undervist ledere i deres rolle i håndtering af sygefravær. Indsatsen har bidraget til en mere systematisk sygefraværsindsats på tværs af kommunen.

Analyser af omfattende data har vist, at hyppigt korttidssygefravær er en væsentlig årsag til det samlede sygefravær. På den baggrund har Rejseholdet, i samarbejde med Arbejdsmarkedsafdelingen og Sundheds- og Ældreafdelingen, etableret et forebyggende tilbud til medarbejdere i risiko for sygemelding samt bidraget til en mere systematisk håndtering af sygemeldinger.

Rejseholdet har haft en understøttende rolle gennem sparring, mens initiativerne er forankret og drevet lokalt i de enkelte afdelinger.

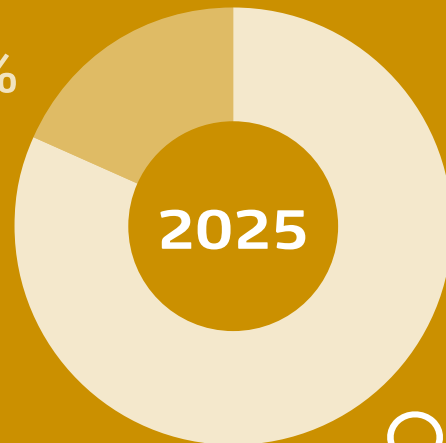
Fælles for alle arbejdspladser i Ikast-Brande Kommune er, at alle har fået en mere systematisk tilgang til sygefraværet. Det har betydet, at Ikast-Brande Kommunes sygefravær nu er på niveau med sygefraværet i 2016. Konkret svarer det til, at der dagligt er 43 ekstra fuldtidsmedarbejdere på arbejde.

Kilder: Indenrigsministeriet, KL, VIVE og Silkeborg Data.



**45,2 år**  
Gennemsnitsalder 2025

♂ 19 %



♀ 81 %

**Kønsdiversitet**

<b>Nøgletal</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Antal medarbejdere	3.221 personer	3.250 personer	3.255 personer	3.308 personer
Fuldtidsarbejdsstyrke	2.758,6 FTE	2.763,7 FTE	2.755,5 FTE	2.782,9 FTE
Personer i flexjob	274 personer	288 personer	288 personer	290 personer
Elever / Voksenlærlinge	37 personer	45 personer	63 personer	79 personer
Gennemsnitsalder*	45 år	45,1 år	45,2 år	45,2 år
Kønsdiversitet (procentdel kvinder)	81,62 %	82,04 %	81,76 %	81 %
Lønforskell mellem køn* (% i mandlig favør)	7 %	10 %	8 %	4,59 %
Medarbejderomsætning	18,6 %	18,0 %	18,1 %	17,9 %
Sygefravær	6,67 %	6,38 %	6,22 %	5,50 %
Arbejdsskader	224	222	217	230
Medarbejdertilfredshed	4,2**	Ingen data***	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 gennemførers ca. hvert 3. år – gennemføres i 2026)

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

Kilder: Økonomi- og Personaleafdelingen, Arbejdsmarkedsafdelingen og HR-beretning - Ikast-Brande Kommune 2022, 2023, 2024 og 2025.



# Governance

## Ledelsesmæssige forhold

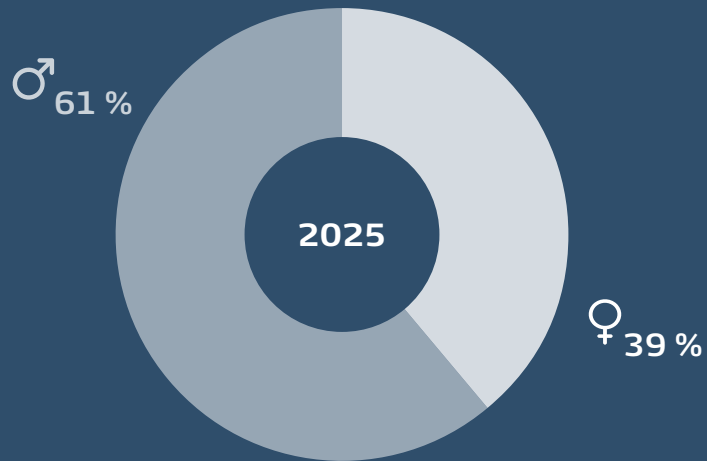
"G" står for "Governance" og dækker over en række ledelsesmæssige forhold, der sikrer transparens, ansvarlig styring og etisk forretningsførelse i Ikast-Brande Kommune.

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

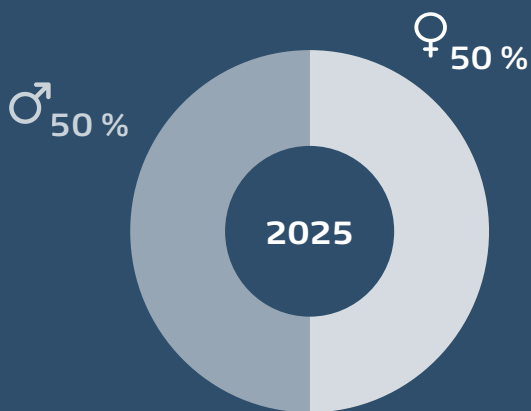
Antikorruption, forretningsetik og virksomhedskultur er fundamentale elementer i kommunens governance. Der er fokus på gennemsigtighed i økonomistyringen, korrekt anvendelse af offentlige midler og en stærk intern kontrolfunktion, der minimerer risikoen for misbrug og uregelmæssigheder. Derudover arbejder 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.

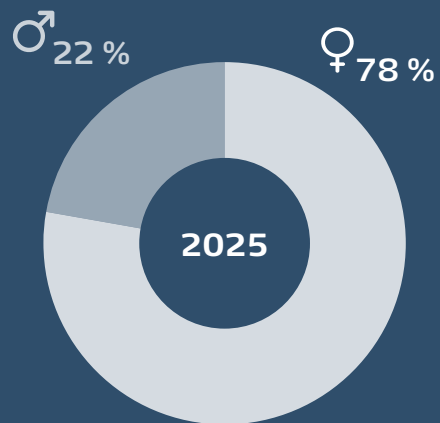
Digitalisering spiller også en stadig større rolle i kommunens governance, både i forhold til effektivisering af arbejdsgange og sikring af datasikkerhed og persondatabeskyttelse. Kommunen arbejder løbende på at forbedre sin digitale infrastruktur, styrke cyber-sikkerheden og sikre, at personoplysninger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



Kønsdiversitet  
**Byrådet**



Kønsdiversitet  
**Direktionen**



Kønsdiversitet  
**Chefgruppen**

<b>Nøgletal</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Kønsdiversitet for byrådet (procentdel kvinder)	39 %	39 %	39 %	39 %
Kønsdiversitet for direktionen (procentdel kvinder)	25 %	25 %	25 %	50 %
Kønsdiversitet for chefgruppen (procentdel kvinder)	70 %	70 %	70 %	78 %
Kønsdiversitet for alle ledelslag (procentdel kvinder)	Ingen data	Ingen data	65 %	65 %
Antikorruption – antal af whistleblowersager*	2	1	3	4

\* Sager der har været undergivet realitetsbehandling

Kilder: Økonomi- og Personaleafdelingen, HR-beretning – Ikast-Brande Kommune 2022, 2023, 2024 og 2025 og Årsberetning af whistleblowerordning – Ikast-Brande Kommune 2022, 2023, 2024 og 2025.

## Forretningsetik

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

Personalepolitik

Arbejds miljø og sundhed

E-mail retningslinjer

Fastholdelsespolitik

God adfærd i det offentlige

Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler

Lønpolitik

Lederlønpolitik

Indkøbspolitik

Misbrugspolitik

Personalepolitik

Retningslinjer i forbindelse med politianmeldelser

Rygepolitik

Seniorpolitik for

Sociale medier – Facebook

Telefonpolitik

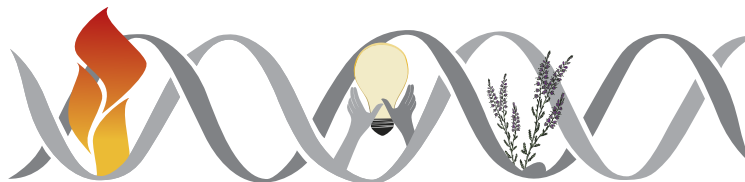
# DVORESNA

## 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:

## 1. 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.

## 2. 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.

## 3. Værdier

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

## 4. Ledelsesgrundlag

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

## Case

# Kompetenceudviklingsstrategi – lederudvikling

I 2025 vedtog Ikast-Brande Kommune en kompetenceudviklingsstrategi som blandt andet skal understøtte udviklingen af ledere i organisationen ud fra vores ledelsesgrundlag.

I Ikast-Brande Kommune er der udvalgt fire ledelseskompetencer, som det er særligt vigtigt at mestre som leder. Det er sidestillede kompetencer, som supplerer og understøtter hinanden:

- Ledelse med handlekraft
- Ledelse med borgeren i centrum
- Ledelse på tværs
- Ledelse med Hedekraft

Ledere i Ikast-Brande Kommune forventes at have en lederuddannelse, der er tilpasset både deres ledelsesansvar, erfaringsgrundlag og øvrige faglige baggrund. Til at understøtte dette er der iværksat tre tilbud.

### **Ledertalentforløb**

Der etableres et ledertalentforløb, hvor indholdet skal have fokus på det praksisnære i lederrollen og med egne undervisere, hvor det er muligt.

Formålet med et ledertalentforløb er, at bidrage til at tiltrække, motivere og udvikle kommende ledere.

Emnerne for ledelsestalentforløbet er:

- Forventningsafstemning
- Praksisnært
- Økonomi
- Personaleledelse
- Fra medarbejder til leder
- Fokus på teknologisk udvikling

## Kompetenceudvikling for nye ledere

Der etableres et internt tilbud for nye ledere, hvor fokus vil være på konkrete elementer, man skal kunne mestre på både kort og længere sigt.

Formålet med tilbuddet for nye ledere er, at støtte deltagerne i at blive lærende og reflekterende på egen praksis.

Der skal i dette forløb være fokus på muligheden for at opbygge relationer gennem netværk med andre ledere.

Indholdet i forløbet for nye ledere, vil fokusere på rollen som leder, personligt ledelsesgrundlag samt en generel introduktion (som supplerer individuel onboarding) med fokus på økonomi, personaleledelse, centrale funktioner i organisationen samt etablering af netværk.

Der vil være forskellige praktiske elementer i ledelsesforløbet, hvor deltagerne får mulighed for at omsætte deres viden og arbejde med konkrete aktiviteter.

## Generel lederuddannelse

Kommunen har indgået samarbejdsaftaler med flere uddannelsesinstitutioner, så lederne kan tilbydes relevant uddannelse, det være sig Diplom i Offentlig Ledelse eller Master i Offentlig Ledelse.

Ikast-Brande Kommune indgår sammen med 7 andre kommuner i et privilegeret partnerskab med Aarhus Universitet/HHU og Via University College omkring udvikling af lederuddannelser under betegnelsen UniQ.

Der udarbejdes et oplæg til et internt tilbud om kompetenceudvikling for erfarne ledere, eventuelt i samarbejde med andre kommuner eller udbydere af formelle lederuddannelser.

