

Ikast-Brande Kommune

ESG-rapport 2023



Ikast-Brande
Kommune

Introduktion

ESG er en international standard, som står for "Environmental, Social and Governance". Det er en måde at vurdere, hvordan en virksomhed klarer sig inden for miljømæssige (E), sociale (S) og ledelsesmæssige (G) områder. På den måde kan ESG bruges til at måle, via forskellige nøgletal, hvordan en virksomhed udvikler sig og arbejder med bæredygtighed.

ESG-rapporten for Ikast-Brande Kommune 2023 er den første af sin slags. Den udarbejdes med 2022 som referenceår. Rapporten baserer sig på data, som organisationen i forvejen genererer i andre sammenhænge.



Ikast-Brande Kommune i tal – 2023



Antal indbyggere
42.756



Kommunalt ansatte
3.252



Fagområder
10



Driftsbudget, kr.
2.913.990.000

Tal fra 2023

Kilder: Danmarks statistik, HR-beretning - Ikast-Brande Kommune 2022 og 2023
og Budget - Ikast-Brande Kommune 2023

Environment

"E" står for "Environmental", og med det menes forskellige miljømæssige forhold i forbindelse med det klimaaftryk, organisationen efterlader i CO₂-emissioner. Rapporten er afgrænset til udelukkende at holde sig inden for det, som kaldes "Scope 1" – direkte udledninger fra aktiviteter som kommunen ejer eller kontrollerer.

Nøgletal i rapporten er genereret fra eksisterende data, og omfatter kommunens bilflåde samt de kommunale ejendomme, som både ejes og benyttes af kommunen.



Nøgletal	2022	2023
Scope 1 Direkte forbrug og emissioner EL – Kommunale Ejendomme	6.282 MWh 2.713,80 tCO ₂ e	5.861 MWh 2.924,81 tCO ₂ e
Scope 1 Direkte forbrug og emissioner Fjernvarme – Kommunale Ejendomme	12.025 MWh 321,06 tCO ₂ e	11.537 MWh 573,37 tCO ₂ e
Scope 1 Direkte forbrug og emissioner Gas – Kommunale Ejendomme	2.272 MWh 461,19 tCO ₂ e	2.002 MWh 411,89 tCO ₂ e
Scope 1 Direkte emissioner fra bilflåde	370,38 tCO ₂ e	387,10 tCO ₂ e

MWh = forbrug i megawatt-time.

tCO₂e = CO₂-emmission i ton.

Kilder: Teknik- og Miljøafdelingen samt Økonomi- og Personaleafdelingen.

Bemærkninger

Forbrugsdata er indrapporteret manuelt af bygningernes driftspersonale med forbehold for fejldata.

Forbruget af el, fjernvarme og gas er en smule mindre i 2023 end i 2022. Større udsving i emissionerne skyldes eksterne emissionsfaktorer.

Emissionsfaktoren for el baseres på deklARATION fra Ørsted og beregnes ud fra sammensætningen af energikilder i produceret el, fratrukket den grønne andel svarende til mængden af tilkøbte grønne certifikater. Flere forbrugere tilkøber grønne certifikater, hvilket betyder, at udledningen fra den resterende el bliver højere. Ikast-Brande Kommune har ikke tilkøbt grønne certifikater i 2022 og 2023.

Emissionsfaktoren for fjernvarme er baseret på tal fra Ikast-området, leveret af Herningværket. Her er der brugt mere gas frem for biomasse i fjernvarmeproduktionen i 2023, hvilket resulterer i øget CO₂-udledning. Den generelle landsdækkende deklARATION offentliggøres efter deadline for denne rapport.

Emissionsfaktoren for gas fra Evida er næsten uændret, så den mindre udledning skyldes et mindre forbrug.

Emissioner fra bilflåden er beregnet ud fra forbruget af benzin og diesel fra biler, der ejes og benyttes af kommunen.

Social

"S" står for "Social", og med det menes forskellige sociale forhold i organisationen. Data inkluderer relevante arbejdsforhold for organisationens ansatte, som primært er udarbejdet i forbindelse med kommunens årlige HR-beretning.



Nøgletal	2022	2023
Fuldtidsarbejdsstyrke	2758,6 FTE	2763,7 FTE
Personer i flexjob	274 personer	288 personer
Elever / Voksenlærlinge	37 personer	45 personer
Gennemsnitsalder*	45 år	45,1 år
Kønsdiversitet (procentdel kvinder)	81,62 %	82,04 %
Lønforskel mellem køn* (% i mandlig favør)	7 %	10 %
Medarbejderomsætning	18,6 %	18,0 %
Sygefravær	6,67 %	6,38 %
Arbejdsskader (fravær < 1 dag)	838	872
Arbejdsskader (fravær > 1 dag)	80	71
Medarbejdertilfredshed	4,2**	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)

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

Governance

"G" står for "Governance", og her menes forskellige ledelsesmæssige forhold. Her er medtaget sammensætning af byråd, direktion og chefgruppe. Samt antikorrupsion, forretningsetik og virksomhedskultur.



Nøgletal	2022	2023
Kønsdiversitet for byrådet (procentdel kvinder)	39 %	39 %
Kønsdiversitet for direktionen (procentdel kvinder)	25 %	25 %
Kønsdiversitet for chefgruppen (procentdel kvinder)	70 %	70 %
Antikorruption – antal af whistleblowersager	2	1

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		

LEDELSE MED

handlekraft

Som leder er du ansvarlig for resultaterne

LEDELSE MED

hedekraft

På den jyske hede
er intet givet på forhånd

DIALOG | TILLID | ANSVARLIGHED

DNA



LEDELSE

på tværs

Vi gør en forskel sammen

LEDELSE MED

borgerne i centrum

Fokus på kerneopgaverne gør en forskel for borgerne

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.

