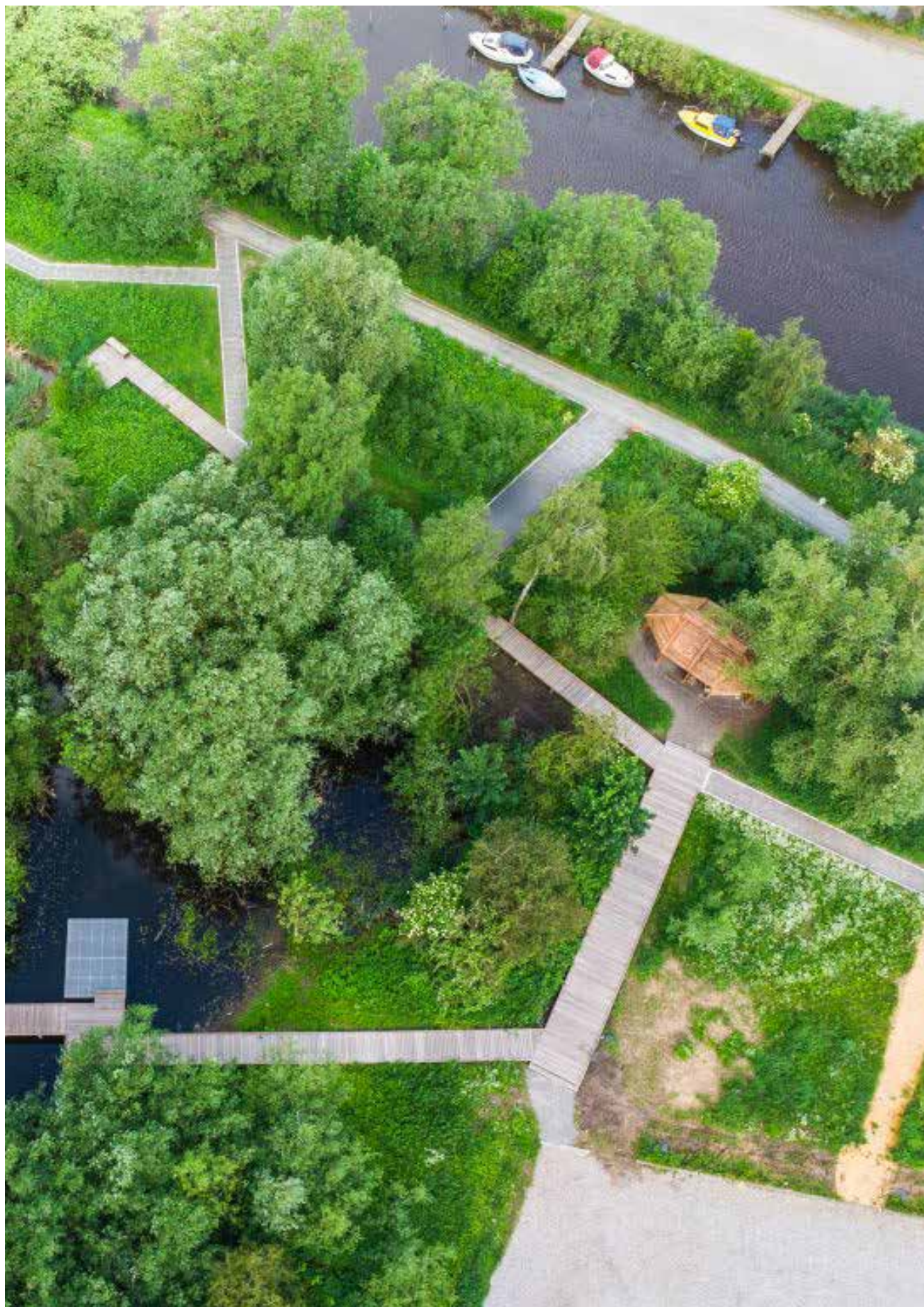




Bæredygtigheds- redegørelse 2024

ESG-inspireret redegørelse for Kolding Kommune som virksomhed



Forord

I Kolding Kommune har vi en klar ambition: Bæredygtighed skal være et grundvilkår i alt, hvad vi gør. Med vores Bæredygtighedspolitik har vi forpligtet os til at skabe løsninger, der styrker både sundhed, klima, natur, vand, resourcer og fællesskaber.

For at sikre gennemsigthed i vores indsatser og for at følge den udvikling, vi har sat i gang, er en databaseret tilgang afgørende. Derfor har vi valgt ESG (Environment, Social & Governance) som ramme for vores årlige afrapportering for bæredygtighed.

ESG er i dag en central metode for erhvervslivet til at måle og kommunikere bæredygtighed. Når vi benytter den samme tilgang som de private virksomheder, får vi et fælles sprog og det kan bidrage til at styrke samarbejdet mellem kommunen og erhvervslivet.

Med denne bæredygtighedssredegørelse tager vi de første skridt til at synliggøre, hvordan vi arbejder med ESG i kommunens egen praksis. Vi deler vores status, indsatser og ambitioner – og håber, at det kan inspirere til dialog og fælles løsninger.

Vi ved, at vi kun lige er begyndt. Der er meget at lære, og vi vil løbende udvikle vores tilgang, styrke vores data og forbedre vores praksis. Men én ting står klart: Vi ønsker at rykke bæredygtighedsdagsordenen fremad og styrke samarbejdet med virksomheder, organisationer og borgere. Sammen kan vi skabe en mere bæredygtig fremtid for Kolding.



Borgmester
Knud Erik Langhoff



Kommunaldirektør
Merete Dissing



Indholdsfortegnelse

07 / Generelt

Baggrund og formål
Grundlag for udarbejdelsen af Bæredygtighedsredegørelsen
Kort om Kolding Kommune
Kolding Kommune tilgang til bæredygtighed og ESG

13 / Environment

Introduktion - Miljømæssig bæredygtighed

Klimaforandringer – CO₂
Klimatilpasning
Biodiversitet
Vand
Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

39 / Social

Introduktion – Social bæredygtighed

Egen arbejdsstyrke
- Personaleomsætning
- Mangfoldighed og social ansvarlighed i egen arbejdsstyrke
- Kønsfordeling, lønforskel og kompetenceudvikling
- Sundhed og sikkerhed
- Fravær og sygemeldinger

55 / Governance

Introduktion – Governance

God virksomhedsledelse
Korruption og bestikkelse
Kønsfordeling i ledelsesorganet

57 / Næste Skridt

Fremadrettede initiativer og forbedringsområder
Strategiske ambitioner
Partnerskaber



Kolding Kommune
By- og Fællesforvaltningen, Bæredygtighedssekretariatet

Generelt

Baggrund og formål

Kolding Kommune har en ambition om at gøre bæredygtighed til et grundvilkår i hele organisationen. Som en del af vejen derhen udarbejder vi en ESG-inspireret bæredygtighedsredegørelse, der – i lighed med kommunens årsregnskab, som redegør for den økonomiske bundlinje – belyser den miljømæssige og sociale bundlinje.

Bæredygtighedsredegørelsen skal:

- Sikre et vidensgrundlag og et afsæt for nye bæredygtighedstiltag
- Fremhæve de væsentligste indsatser for at fremme bæredygtigheden
- Gøre det lettere for borgere, politikere og virksomheder at følge udviklingen
- Skabe en fælles forståelse og et fælles sprog for bæredygtighed

Redegørelsen skal dermed styrke overblik, sammenlignelighed og skabe en fælles retning for bæredygtighed i kommunen.



Grundlag for udarbejdelsen af Bæredygtighedsredegørelsen

Bæredygtighedsredegørelsen er inspireret af den frivillige ESG-standard VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs), udarbejdet af EFRAG for EU i december 2024.

Formålet med at anvende VSME er at sikre en standardiseret ESG-rapportering, der gør det muligt at sammenligne data over tid og på tværs af organisationer. Det skal dog bemærkes, at standarden er udviklet til små og mellemstore virksomheder (SMV'er), mens Kolding Kommune ville betegnes som en stor virksomhed med over 7.500 ansatte. Derudover så har Kolding Kommune som offentlig myndighed har en lovbestemt forpligtelse til at levere serviceydelser, administrere miljø- og naturområder samt vedligeholde infrastruktur. Der findes på nuværende tidspunkt ingen ESG-standard for offentlige virksomheder.

Kolding Kommune rapporterer på VSME's modul B (Basic) samt udvalgte punkter fra modul C (Comprehensive). Rapporten er individuelt udarbejdet og ikke konsolideret. Kommunen er kategoriseret under NACE-branchekode 8411: Generel offentlig administration.

Data til bæredygtighedsredegørelsen er indsamlet fra januar til marts 2025 og dækker primært forholdene i 2024. Hvor nyere data ikke har været tilgængelige, anvendes de senest opdaterede oplysninger. Redegørelsen for Kolding Kommune som virksomhed omfatter primært:

- Aftrykket ift. ejerskaber af fysiske elementer (bygninger, arealer, indkøb og materialer)
- Aftrykket ift. alle medarbejder.

Rapporten indeholder ikke aftrykket fra Kolding kommunes borgere og virksomheder.

Hvert tema er opbygget ud fra følgende struktur:

- Kort introduktion
- Oversigt over politikker, strategier og handleplaner
- Tiltag og indsatser
- Indikatorer og status

Kort om Kolding Kommune

Kolding Kommune er Danmarks 12. største kommune med 95.897 borgere og er en blanding af by- og landområder.

Kolding Kommunes samlede ejede bygningsareal udgør omkring 535.500 m².

Som offentlig myndighed leverer kommunen velfærdsydelser uden profit. Vækst sker primært gennem tiltrækning af borgere og virksomheder.

Kommunens hovedopgaver omfatter:

- Børne- og uddannelsesstilbud
- Sociale- og arbejdsmarkedstilbud
- Senior- og sundhedstilbud
- Kultur-, fritids- og idrætstilbud
- Fysisk planlægning, infrastruktur, byggeri, miljø og affald

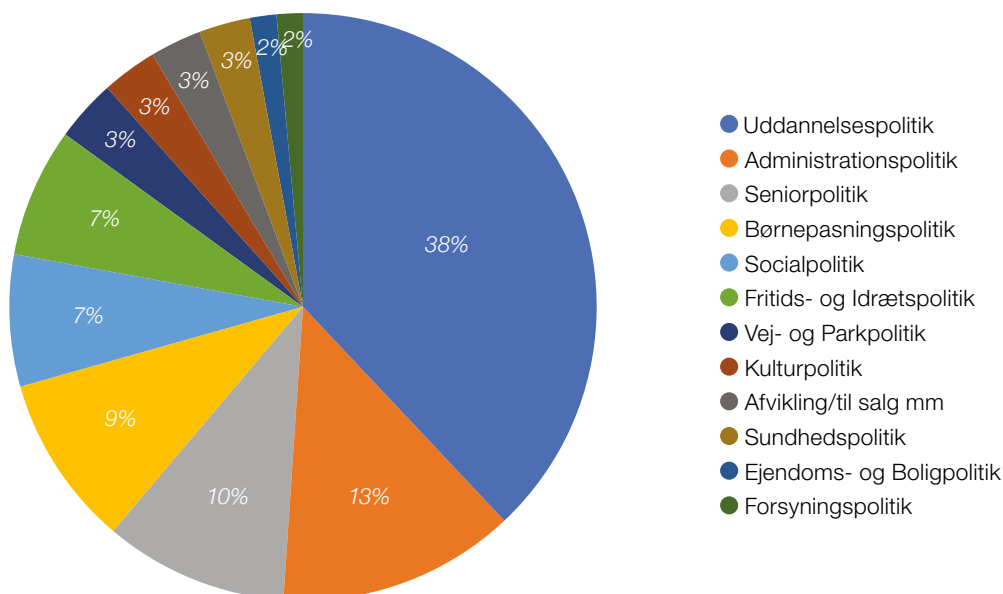
Visionen "Sammen designer vi livet" sætter retning for Kolding Kommune med fokus på samskabelse – med borgere, virksomheder og lokale aktører. Visionen handler om, hvordan vi arbejder: gennem involvering, lydhørhed og samarbejde for at løse både kendte og kommende udfordringer.

Den realiseres gennem fire strategiske spor:

- Sammen om visionær velfærd
- Sammen om fremtidens kompetencer
- Sammen om bosætning og byliv
- Sammen om vækst og innovation

Diagrammet viser fordelingen af Kommunens bygninger på politikområder:

Kilde: GIS



Kolding Kommunes tilgang til bæredygtighed og ESG

Kolding Kommune har arbejdet med klima, miljø og bæredygtighed i over 30 år. Fokus og prioritering har udviklet sig over tid, og de seneste fem år har bæredygtighed for alvor fået en strategisk plads i kommunens arbejde.

Ved årsskiftet vedtog Byrådet en ny bæredygtighedspolitik, der skal skabe balance mellem økonomisk vækst, menneskers trivsel og jordens ressourcer. Politikken fokuserer på seks områder:

- Sundhed og trivsel for alle
- Klima i balance
- Mangfoldig natur
- Vand som ressource
- Ressourcer i kredsløb
- Meningsfulde fællesskaber

Kobling til ESG

Bæredygtighedsredegørelsen bygger på den frivillige ESG-standard VSME. Skemaet nedenfor viser, hvordan Kolding Kommunes seks fokusområder i bæredygtighedspolitikken kobler sig til de udvalgte VSME's bæredygtighedsemner¹, som er repræsenteret i denne redegørelse.

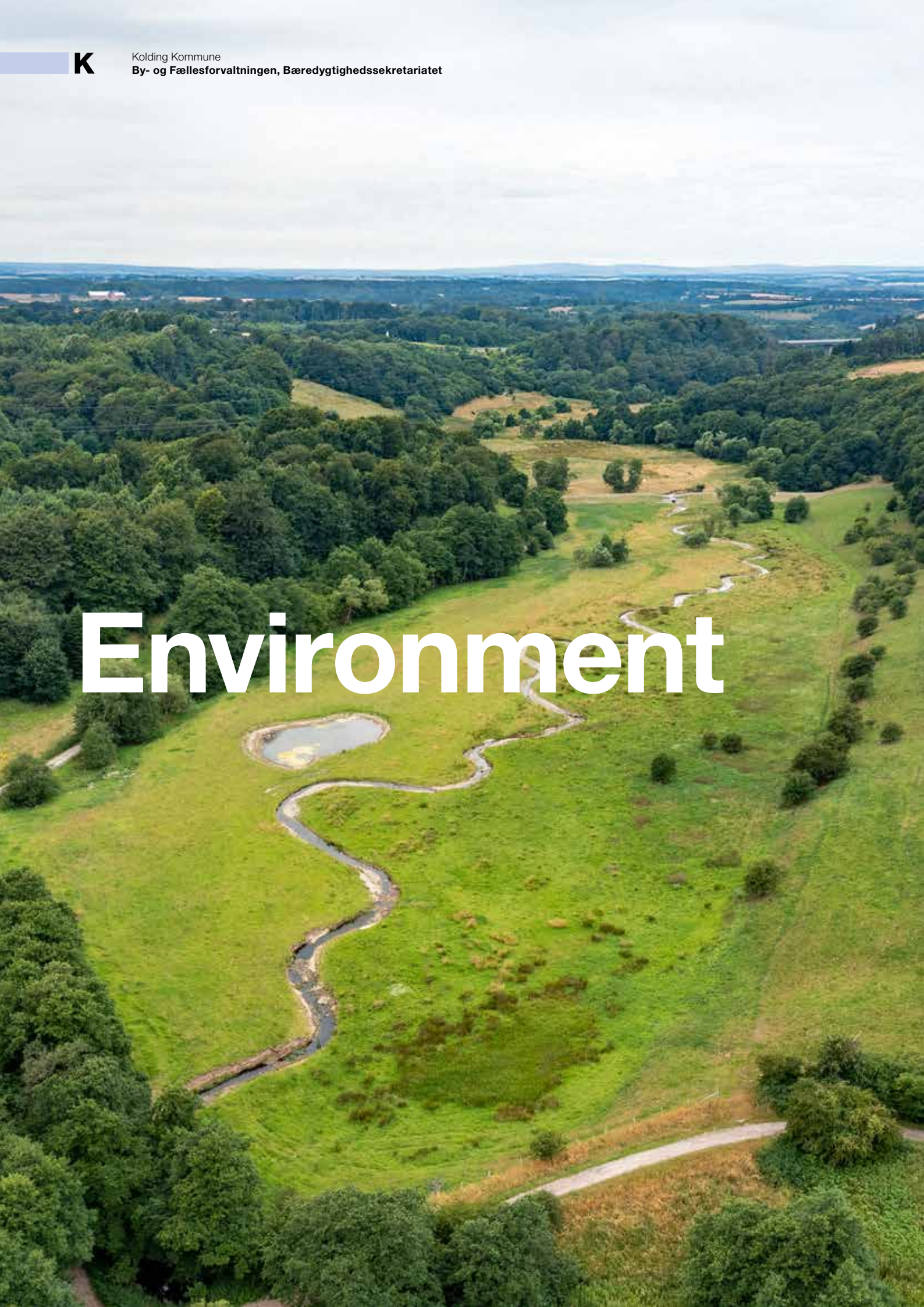
VSME Kolding Kommune	E(nvironment)	S(ocial)	G(overnance)
Sundhed		B9 – Arbejdsstyrke: Sundhed og sikkerhed	
Klima	B3 – Energi og drivhusgas emissioner C2 – Beskrivelse af indsatser, politikker og fremtidige initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi		
Natur	B5 – Biodiversitet		
Vand	B6 – Vand		
Ressourcer	B7 – Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering		
Fællesskaber		B8 – Arbejdsstyrkens karakteristika B10 – Arbejdsstyrke: Vederlag, overenskomster og uddannelse C5 – Supplerende (generelle) arbejdsstyrke karakteristika	B11 – Domme og bøder i forbindelse med korruption og bestikkelse C9 – Kønsdiversitetsrate i ledelsesorganet

¹B4 Forurening er udeladt af redegørelsen grundet manglende data på området





Environment



Miljømæssig bæredygtighed

Kolding Kommune er forpligtet til og har et ansvar for at beskytte og forbedre miljøet for nuværende og kommende generationer. Gennem målrettede indsatser inden for klima, natur, vand og ressourcer arbejder vi for at reducere den negative påvirkning på miljø og natur, fremme cirkulær økonomi og generelt understøtte en bæredygtig udvikling. Som myndighed, serviceleverandør og samarbejdspartner spiller vi en central rolle i at drive den grønne omstilling – både i vores egen drift og i samspil med borgere, virksomheder og civilsamfund.

Følgende emner vil blive belyst i de kommende afsnit:

- Klimaforandringer - CO₂
- Klimatilpasning
- Vand
- Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering



Klimaforandringer – forebyggelse (CO₂-reduktioner)

Dette afsnit beskriver den kommunale CO₂-udledning og Kommunens tiltag for at modvirke klimaforandringer ved at reducere virksomhedens CO₂-udledninger.

Som en stor virksomhed med omfattende aktiviteter har Kolding Kommune et betydeligt klimaftryk – men også en vigtig rolle i forhold til at drive den grønne omstilling. Ved at reducere vores CO₂-udledninger bidrager vi ikke alene til at modvirke klimaforandringer, men viser også vejen for borgere, virksomheder og samarbejdspartnere. Gennem målrettede indsatser for energieffektivisering, bæredygtige indkøb og grøn transport arbejder vi for at nedbringe vores udledninger og styrke den fælles indsats for et klimaneutralt samfund.



Politikker, strategier og mål vedrørende Klimaforandringer – forebyggelse (CO₂-reduktioner)

Af nedenstående tabel fremgår Kommunens politikker og strategier på CO₂-området, som alle er lettilgængelige for samtlige medarbejdere via Kommunens hjemmeside.

Politik	Beskrivelse
Bilag 1f – Kolding Kommune (Klimahandleplanen 2022-2050)	Klimahandleplanen 2022-2050 er udviklet og godkendt efter international standard af det internationale bynetværk C40 og Concito. Planen lever op til målene i Parisaftalen og viser vejen til klimaneutralitet i år 2050 og tilpasning til klimaforandringerne lokalt. Klimahandleplanen har udpeget seks forskellige indsatsområder (Bilag 1a-1f), og det ene omhandler Kolding Kommune som virksomhed (Bilag 1f). Det indeholder tre omstillingsområder: - Køretøjer og bygninger - Indkøb - Arbejdsplads. For hvert omstillingsområde er der beskrevet konkrete indsatser med målsætninger og en årlig statusrapportering.
Energihandleplan III	Energihandleplan III finansierer energistyring samt mange energibesparende tiltag i de kommunale bygninger. Udover at spare på energien, reduceres CO₂ - og driftsudgifter. Planen arbejder med energireduktion for perioden 2015-2025. Målsætninger 2015-2025: • Elforbrug 17 % reduktion. • Varmeforbrug 10 % reduktion.

Kolding Kommune har i øjeblikket konkrete CO₂-målsætninger for de enkelte indsatser (se nedenfor), men har ikke en overordnet CO₂-målsætning for Kolding Kommune som virksomhed, Vi forventer, at der med den kommende revision af Klimahandleplanen 2022-2050 vedtages en CO₂-målsætning for Kommunen som helhed.

Tiltag og indsatser vedrørende klimaforandringer – forebyggelse (CO2-reduktioner)

Dette afsnit beskriver Kommunens konkrete tiltag og indsatser for at reducere CO2 grupperet i følgende temaer:

- Køretøjer og bygninger
- Indkøb
- Arbejdsplads



Køretøjer og bygninger			
Tiltag	Mål	Statusnote - 2023 sep. – 2024 sep.	Når vi målet?
Konvertering af personbiler og mindre varevogne til el køretøjer (2022-2030)	100% fossilfrie personbiler og mindre varevogne.	Omlægning er igangsat og vil blive implementeret i takt med at leasingsaftaler udløber. Da kun få leasingaftaler udløber i indeværende år, er der kun få køretøjer, som i dag kører på el.	
Konvertering af øvrige køretøjer til klimavenlige køretøjer (2025-2035)	100% fossilfrie køretøjer, hvor det er muligt.	Omlægningen er så småt i gang, men der er ingen overordnet plan (bør igangsættes i 2025).	
Energieffektive bygninger – Energihandleplan (2022-2025)	Reduktion i 2015-2025: El 17 % Vand 20 % Varme 10 %	Gennemførelse af Energihandleplan III 2015-2025. (fx udskiftning og opdatering til LED, CTS-styring af tekniske installationer, isoleringsprojekter, varmepumpeprojekter i ejendomme med gas eller el- opvarmning, håndbog for styring af egne anlæg og vidensdeling på tværs, for tekniske service)	Opnået reduktion i 2023 El 14 % Vand 7 % Varme 13 %
Konvertering fra gas til klimavenlig varmeforsyning (2021-2030)	90 % af vores varmeforbrug er CO ₂ -neutralt inden udgangen af 2030.	Bygninger med naturgas skal i fremtiden over på fjernvarme, varmepumpe eller et evt. lokalt nærvarmeanlæg. (Målet er overført fra Bæredygtighedsstrategien.)	Afhængig af mange udefrakommende tiltag. Men arbejdet pågår i den retning.
Bæredygtigt byggeri (2022-2050)		Anlægsprojekter skal overholde den "Den frivillige bæredygtighedsklasse" jf. bygningsreglementet. Der benyttes et screeningsværktøj med fokus på bæredygtighed.	"Den frivillige bæredygtighedsklasse" er benyttet i alle byggerier.

Farveforklaring



Høj sandsynlighed



Middel sandsynlighed



Lav sandsynlighed



Gennemført

Indkøb

Tiltag	Mål	Statusnote - 2023 sep. – 2024 sep.	Når vi målet?
Ressourcestrategi (2022-2023)	Udarbejdelse og godkendelse af strategi.	Tiltaget er gennemført. Strategien blev godkendt Q4 2022. I version 1.1 blev der tilføjet et nyt tiltag, som omhandler implementering af strategien.	Gennemført.
Indkøbs- og Ressourcestrategi (2023-2030)	Jf. målsætninger i Indkøbs- og Ressourcestrategien.	Etablering af lånelager er gennemført. Flere udbud og indkøbsaftaler med fokus på de tre bundlinjer og lokal handel hvor muligt. 2 nye udbudsområder gennemføres med særligt fokus på lokal handel og bæredygtighed.	Der er fokus på alle 3 bundlinjer i alle udbud.
CO₂-regnskab for Kolding Kommune som virksomhed (2023-2030)	At kunne angive Kolding Kommunes CO ₂ -udledning fra og med 2024.	Kolding Kommune har indkøbt et redskab til beregning af CO ₂ -forbrug fra de kommunale indkøb, men det er endnu ikke færdigudviklet.	
Møbellageret (2022-2050)	Genanvende alle møbler internt i Kolding Kommune.	Møbellageret har eksisteret siden april 2021 og har sparet ca. 4 mio. kr., samt startet et nyt underinitiativ "lånelager". Huset Venture er en socialøkonomisk virksomhed, som har overtaget den daglige drift af møbel- og lånelageret.	Møbellageret har sparet 4 mio. kr. på møbelindkøb 2021-23.

Farveforklaring

Høj
sandsynlighedMiddel
sandsynlighedLav
sandsynlighed

Gennemført

Arbejdsplads			
Tiltag	Mål	Statusnote - 2023 sep. – 2024 sep.	Når vi målet?
Krav til bæredygtighed i medejerstrategier (2022-2025)	Bæredygtighed er en central del af alle ejerstrategier, hvor vi som kommune har en indflydelse.	Ikke påbegyndt endnu.	
Økologiske og klimavenlige kantiner (2021-2024)	Reducere CO ₂ -aftryk og madspild.	Målsætningen har været en del af arbejdet i EU-projektet FUSILLI. Fokus på at reducere CO ₂ -aftryk, planterig kost, økologi og madspild, samt uddannelse af køkkenpersonale. Inspirationsaftener, borgerinddragelse og workshops.	21 offentlige køkkener har i gennemsnit et CO ₂ aftryk på 1,86 pr. kg indkøbte råvarer, hvilket er en reduktion med 2 % siden 2022.
Uddannelse inden for bæredygtigt fødevaresystem (2022-2024)	Udvikling af undervisningsmateriale om bæredygtige fødevarer og fødevaresystemer. Inddrage minimum 2500 elever i folkeskolen.	Undervisningsmateriale er udarbejdet og skolehavekonkurrence gennemført den 7. december 2023.	
Bedre forhold for hjemmearbejde (2022-2030)		Ikke påbegyndt endnu.	
Klimahandledag	Afholdelse af Klimahandledag.	Kommunens kontorelever planlægger og gennemfører en årlig klimahandledag internt.	Gennemført de sidste to år.
Ei-ladestander ved kommunale arbejdspladser (2022-2024)	Ladestander på 115 lokationer med varierende antal ladestandere.	Udbud er gennemført og ladestanderne er ved at blive sat op. (Der vil ved udgangen af 2024 være opsat 340 normalladere på de kommunale P-pladser).	I gang.

Indikatorer og status vedrørende klimaforandringer – forebyggelse (CO₂-reduktioner)

Nedenstående skema er en oversigt over Kommunen som virksomheds samlede udledninger i tons CO₂e iht. GHG-protokollen².

Scope 1+2 (Energi)	Tons CO ₂ e
Byg - elforbrug	1.149
Byg – naturgas	997
Byg - fjernvarme	1.553
Brændstof	11.807
Samlet scope 1+2	15.506
Scope 3 (Øvrigt forbrug)	
Øvrigt forbrug	34.953
Total	50.459 (2)

Tabellen viser de samlede udledninger i tons CO₂e.

OBS: Der er anvendt to forskellige systemer til at opgøre denne tabel. Dette er et første og meget groft estimat af CO₂-udledningen. Det bygger dels på kommunens fakturadata og dels beregninger af energiforbruget i de kommunale bygninger.

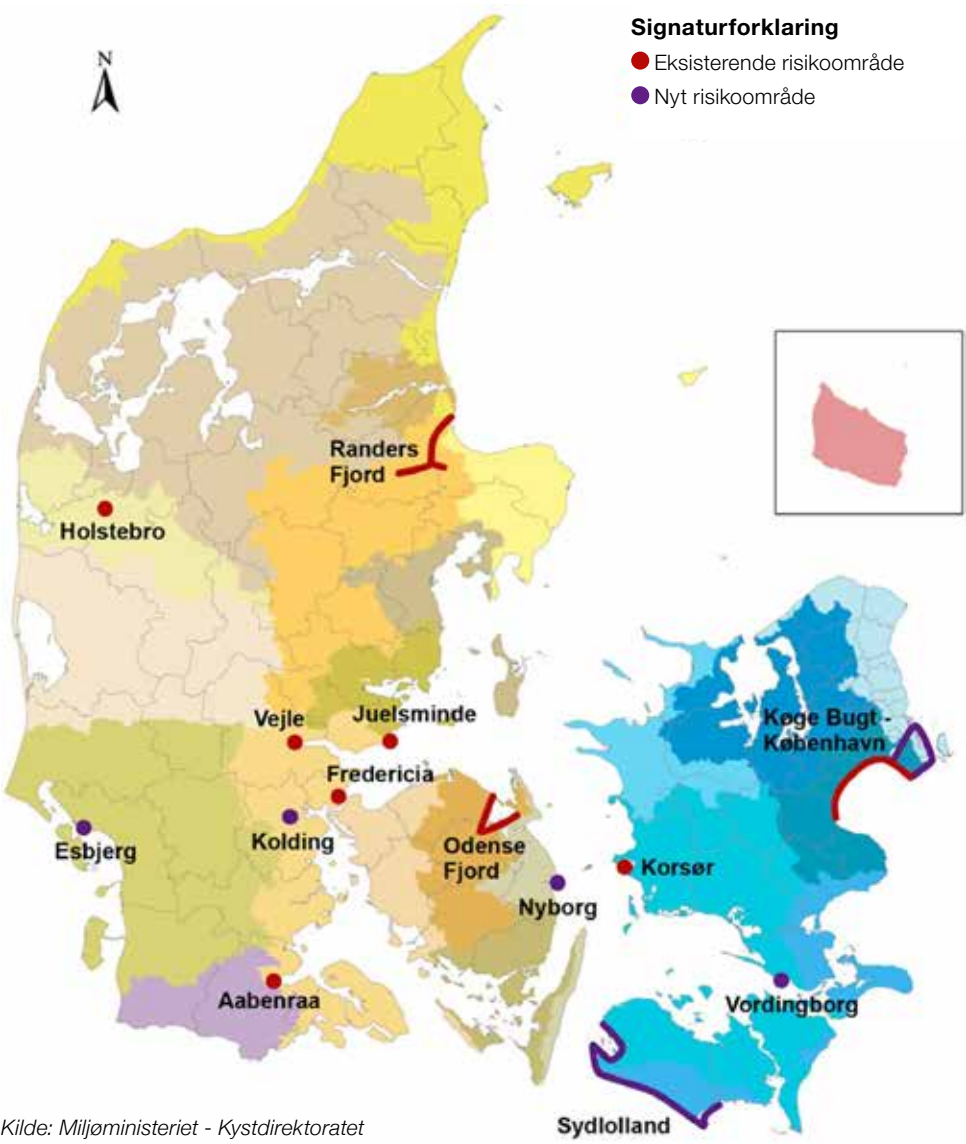
1. TVIS fakturaen er fjernet, da Kolding Kommune fungerer som regnskabsholder for de øvrige TVIS-kommuner. TVIS-fakturaen er en samlet regning for alle TVIS-kommuner.

2. Dette er inklusiv alt andet end TVIS-regningen.

² [Kolding | Energistyrelsen](#)

Klimatilpasning

Dette kapitel beskriver Kommunens tiltag for at klimatilpasse Kommunens egne ejendomme. Det er særligt relevant for Kolding Kommune at forberede sig på klimaforandringerne, da kommunen er udpeget af Miljøministeriet til at være risikokommune ift. oversvømmelse fra hav og vandløb.



Politikker, strategier og mål vedrørende klimatilpasning

Klimatilpasning

Af nedenstående tabel fremgår Kommunens politikker og strategier på klimatilpasningsområder, som alle er lettilgængelige for samtlige medarbejdere via Kommunens hjemmeside.

Politik	Beskrivelse
Beredskabspolitik	Kolding Kommune har ansvaret for at planlægge og drive en række samfundsvigtige funktioner både i hverdagen, og når ekstraordinære hændelser truer den fortsatte drift. Beredskabspolitikken skal være med til at sikre, at dette ansvar varetages bedst muligt.
Beredskabsplan	Beredskabsplanen er Kolding Kommunes overordnede plan og suppleres af en række delplaner, indsatsplaner og actioncards, samt to sektorplaner, hhv. sundhedsberedskabsplanen og strandrensningsplanen. Planen er blevet til på baggrund af Kolding Kommunes beredskabspolitik. Planen giver Kolding Kommune et fast defineret setup for krisestyring under uforudsete større og ekstraordinære hændelser og er baseret på krisestyingsværktøjerne i Beredskabsstyrelsens udgivelse: Helhedsorienteret beredskabsplanlægning (BRS, 2022), herunder rollebaseret krisestyring.
Risikostyringsplan 2021-2027	Risikostyringsplanen omfatter det udpegede risikoområde dvs. 'området langs Kolding Å i Kolding by '. Planen fastsætter mål og indeholder forslag til handlinger og tiltag til styring af risikoen for oversvømmelser i området.

Tiltag og indsatser vedrørende klimatilpasning

Klimatilpasning

- Der er oprettet en ny stilling som beredskabskonsulent i Kolding Kommune 2024.
- Kommunale bygninger, som tidligere har været udsat for oversvømmelse, er blevet renoveret så bygningerne bedre kan afvise vandet, bl.a. med spjæld og mere vandtolerant behandling af vægge.
- Analyse af udsatte bygninger og afværgeforanstaltninger i den forbindelse. Ålegården 1, Ålegården 2-4 og Nytorv 11 er særligt udsat for oversvømmelse fra åen. Derfor er der etableret en forebyggende "forsvarslinje" 1, som er opsætning af fysiske barrierer omkring åbrinkerne (sand-sække mm.). Derudover er der forsvarslinjer 2 og 3, som indeholder andre tiltag.
- Der er udarbejdet en indsatsplan for Stadsarkivet (Nytorv 11). Planen indeholder en prioriteret evakuering af arkivmateriale. Derudover er der lavet fysiske ændringer af arkivet, hvor materialer tættest på gulvet er fjernet.

Indikatorer og status vedrørende klimatilpasning

Der findes pt ingen indikatorer eller data på klimatilpasning af Kommunens egne ejendomme.



Biodiversitet

Dette kapitel omhandler, hvad Kommunen gør for at beskytte og understøtte biodiversitet og biologisk mangfoldighed gennem drift og indsatser. I dette kapitel ses primært på Kommunens forvaltning af kommunale arealer.

Hvert femte år opgøres et såkaldt naturkapitalindeks, som viser fordelingen og kvaliteten af naturen i alle landets kommuner.

I 2015 havde Kolding Kommune 17 point, hvilket svarede til en placering som nr. 71 blandt landets 98 kommuner. I 2020 var Kolding Kommune placeret som nr. 85 med et fald til 15 point³. Det er derfor særlig relevant for Kolding Kommune at kigge ind i denne indsats.



³ [Naturkapital](#)

Politikker, strategier og mål vedrørende biodiversitet

Af nedenstående tabel fremgår Kommunens politikker og strategier på klimatilpasningsområder, som alle er lettilgængelige for samtlige medarbejdere via Kommunens hjemmeside.

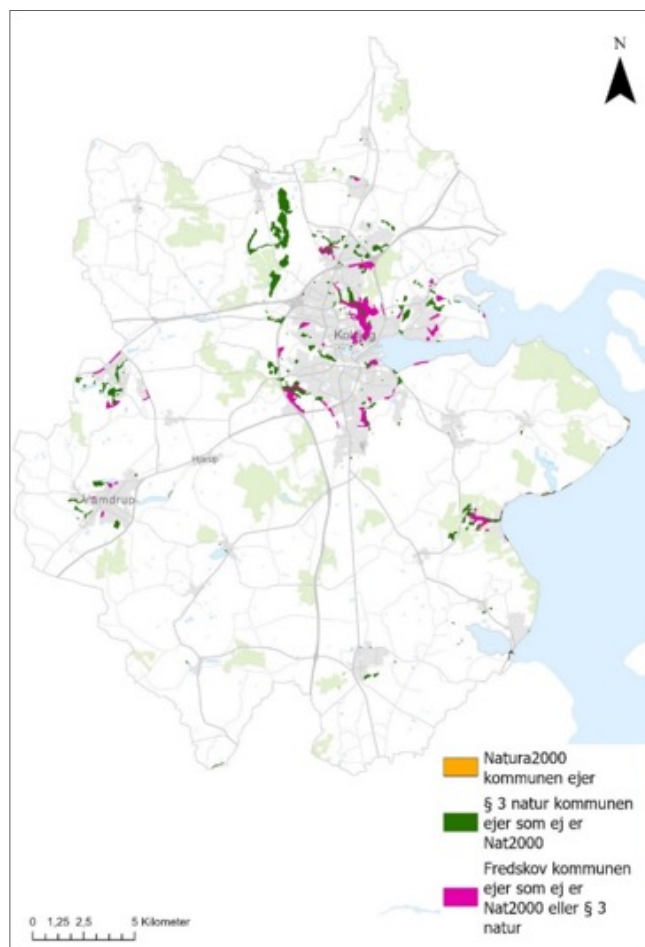
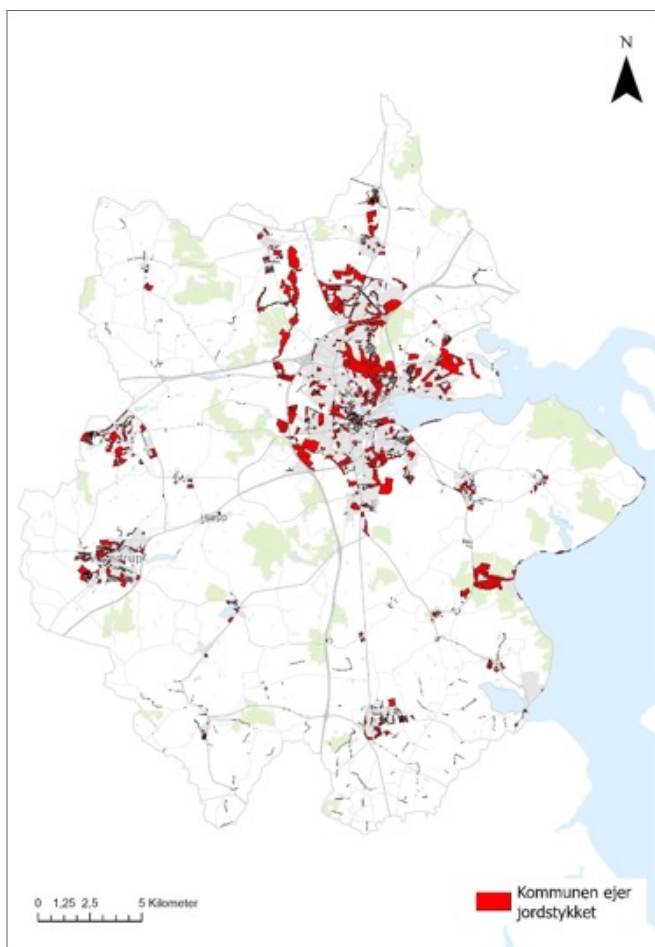
Politik	Beskrivelse
Træstrategi (2020)	Træstrategien skal understøtte en professionel og ensartet forvaltning af træerne. Der er fokus på mere grønt i byerne, mere natur, grønne sammenhænge og bæredygtighed. Med denne træstrategi vil vi sikre, at Kolding Kommunes forvaltning af de kommunale træer tager højde for det langsigtede perspektiv, så vi, samt vores børn og børnebørn, fortsat kan glæde os over at være bosat i en kommune med mange smukke træer, der blot bliver smukkere og mere værdifulde som årene går.
Bynaturplan	Er under udarbejdelse – forventes godkendt i 2025.
Biodiversitetsstrategien (2022)	Strategien dækker kommunen som geografisk område, men omfatter også kommunale arealer. Bl.a. indeholder flere af de udpegede kerneområder for biodiversitet, som Marielund-kilen, Hylkedalen og Skamlingsbanken større kommunale arealer. Interne mål (inden udgangen af 2025): - Oprette en kommunal naturpulje til opkøb af jord eller dyrkningsrettigheder med det formål at skabe større, sammenhængende kerneområder for biodiversitet og sikre de mest værdifulde levesteder i kommunen. Om muligt søges synergi, så opkøb samtidig beskytter grundvandsressourcer. - Videreføre arbejdet med fredning af Marielundskoven.

Tiltag og indsatser vedrørende biodiversitet

Konkrete tiltag ift. biodiversitet står beskrevet i kvalitetsbeskrivelserne af de grønne områder. Kvalitetsbeskrivelserne er en form for arbejdsnotat, som beskriver den konkrete pleje af hvert grønne område. Her beskrives, hvordan arealet skal plejes og vedligeholdes f.eks. om der skal etableres kvashegn eller om man skal lade græsset/vegetationen vokse.

Indikatorer og status vedrørende biodiversitet

Nedenstående kort til venstre markerer områder, hvor Kolding Kommune ejer jordstykket. Kortet til højre viser hvilke naturorienterede arealer Kolding Kommune ejer. Dette dækker Natura2000, § 3-områder og fredskov.



Kolding Kommune ejede naturarealer	Antal ha
Natura 2000 arealer	10,0 ha
§ 3 natur	478,8 ha
Fredskov	256,4 ha
Naturarealer i alt	745,2 ha
Naturareal andel af det samlede ejede areal 2283,6	32,6 %

Data til tabellen kommer fra Kolding Kommunes GIS-system, 5/2-2025.

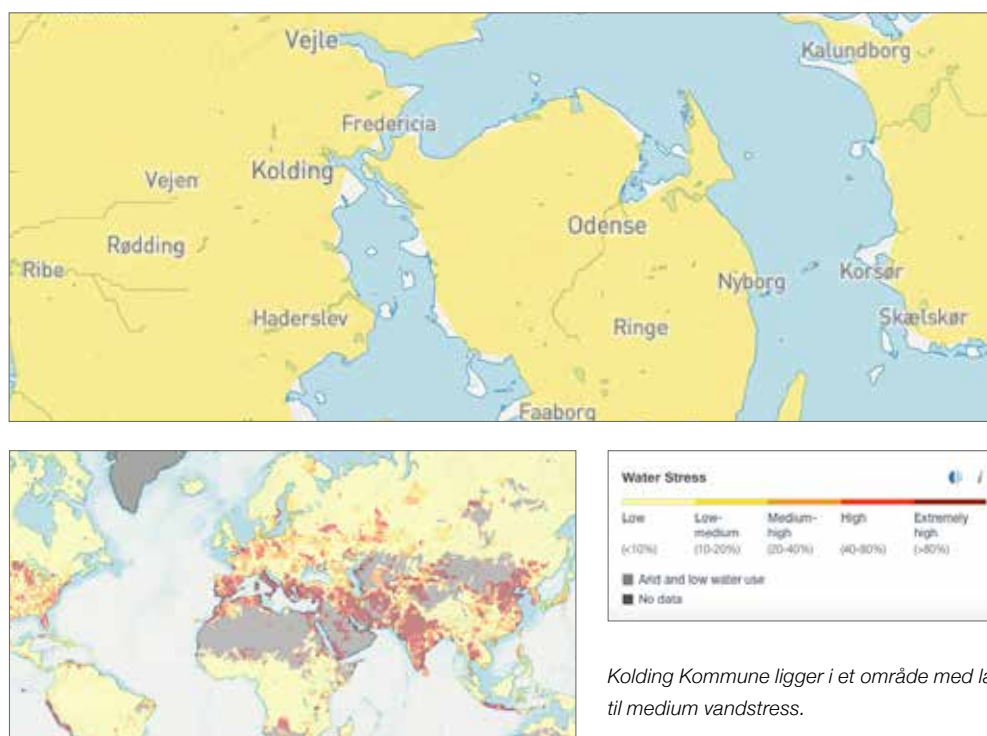


Vand

Dette kapitel omhandler påvirkning af vand- og havmiljø, og Kommunens tiltag for at beskytte og genoprette tilgængelige vandressourcer. Der kan være positive og negative effekter knyttet til Kommunens egen drift.

Danmark ligger generelt i en zone med lav vandstress sammenlignet med resten af verden⁴.

Baseline vandstress måler den totale vand 'demand' ift. tilgængelighed i fornybart overfladevand og grundvandsforsyning⁵.



Kolding Kommune ligger i et område med lav til medium vandstress.

⁴ [Aqueduct Water Risk Atlas](#)

Politikker, strategier og mål vedrørende vand

Af nedenstående tabel fremgår Kommunens politikker og strategier på klimatilpasningsområder, som alle er lettilgængelige for samtlige medarbejdere via Kommunens hjemmeside.

Politik	Beskrivelse
Energihandleplan III	Energihandleplan III finansierer energistyring samt mange energibesparende tiltag i de kommunale bygninger herunder vandforbruget. Planen arbejder med reduktioner for perioden 2015-2025. Målsætninger 2015-2025: • Vandforbrug 20 % reduktion.

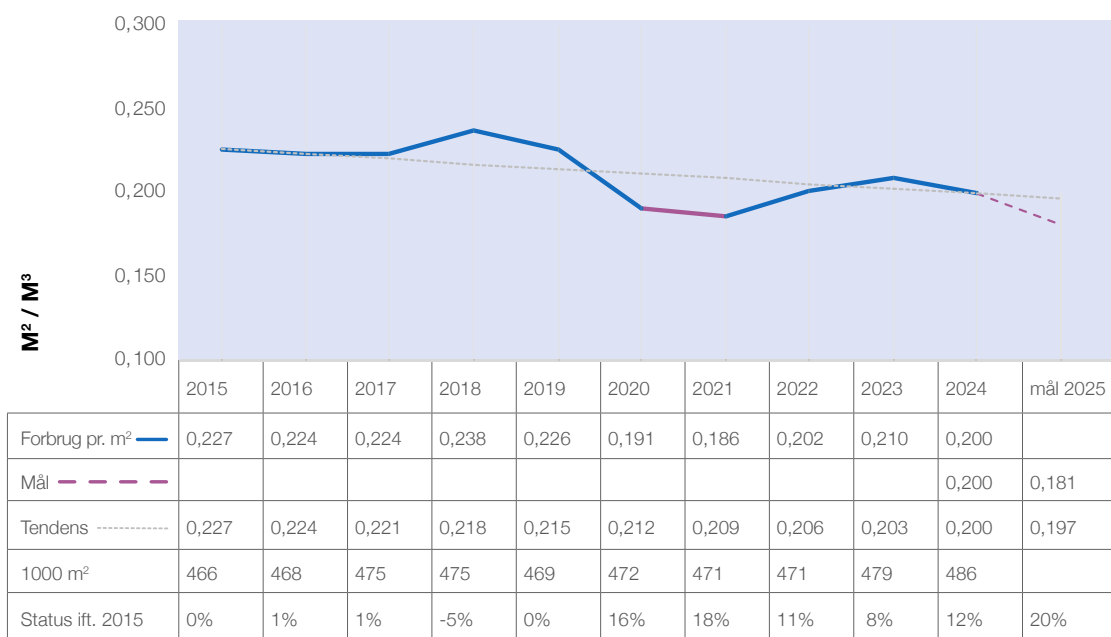
Tiltag og indsatser vedrørende vand

Der er i 2024 lavet en større indsats for at nedbringe vandforbruget og der forventes markante forbedringer på overvågning af vandforbrug og forhindring af vandspild i form af mindre lækager og løbende toiletter.

Indikatorer og status vedrørende vand

Vandforbrug i de kommunale bygninger

Vandforbrug i m²/m³ i 2015-2024



Kilde: Kolding Kommunes Energiredegørelse 2024

Vandforbruget er ift. 2015 reduceret med 12 % i 2024, som svarer til en årlig besparelse på 440.000 kr. Vandforbruget har gennem årene været en udfordring at reducere, på trods af investeringer og øget fokus.

	Vandforbrug (m ³)
Vandforbrug i alt i de kommunale bygninger	97.049



Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Kommunens ressourceforbrug har stor betydning for både miljøet og økonomien. Hver gang vi reducerer affald, øger genbrug og fremmer cirkulære løsninger, bidrager vi til at mindske CO₂-udledningen, belastningen af naturens ressourcer og vi skaber en mere bæredygtig drift. Som en stor samfundsaktør og indkøber med et årligt indkøb på over 1,5 milliarder kr. hvert år⁶, har vi ikke blot et ansvar for at minimere vores eget ressourceforbrug, men også en unik mulighed for at inspirere borgere og virksomheder til at tænke i nye, cirkulære baner. Dette kapitel beskriver vores indsatser for at optimere ressourceudnyttelsen, reducere affaldsmængder og understøtte en mere cirkulær økonomi.



⁶ Kilde: Affaldsplanen

Politikker, strategier og mål vedrørende ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Af nedenstående tabel fremgår Kommunens politikker og strategier på klimatilpasningsområder, som alle er lettilgængelige for samtlige medarbejdere via Kommunens hjemmeside.

Politik	Beskrivelse
Bæredygtigt forbrug – Kolding Kommunes indkøbs- og ressourcestrategi 2022-2030	Strategien gælder for alle de ressourcer, Kolding Kommune anskaffer og bruger for at varetage Kommunens brede opgaveportefølje, hvad enten ressourcen er et produkt, en tjenesteydelse eller en bygge-/anlægsopgave. Kommunens anskaffelse og brug af ressourcer er et vigtigt element i omstillingen til et bæredygtigt samfund. Det er her, Kommunen har mulighed for via sin adfærd at påvirke markedet og de entreprenører og leverandører, vi samarbejder med.

Tiltag og indsatser vedrørende ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Bæredygtigt byggeri

Kolding Kommune arbejder målrettet for at fremme mere bæredygtigt byggeri. Kolding Kommunes afdeling Intern Byg har udarbejdet nogle retningslinjer for bæredygtigt byggeri, som bygger ovenpå en langvarig fokus på området.

Tiltag⁷:

- Screening af anlægs- og vedligeholdelsesprojekter for bæredygtighedspotentiale.
- Handleplan for Bæredygtig Bygningsadministration vedhæftes udbudsmaterialer.
- Anlægsprojekter skal fra 2023 overholde "Den frivillige Bæredygtighedsklasse".
- Servicesektionen styrker sin indsats gennem workshops om bæredygtig drift.
- Standard byggeprogram og tekniske Installationer opdateres løbende med nye bæredygtighedskrav.

Erfaringer skal opsamles og bidrage til fremtidige projekter, og handleplanen justeres løbende i takt med udviklingen.

Møbel- og lånelager samt Skolernes Fællessamling

I slutningen af 2021 blev projektet Møbellageret igangsat – et centralt lager, som opmagasinerer og distribuerer møbler og objekter mellem Kolding Kommunes afdelinger og institutioner. Derudover har kommunen oprettet endnu et cirkulært tilbud: Lånelageret, hvor kommunens afdelinger kan låne diverse møbler og objekter over en periode, samt Skolernes Fællessamling, hvor undervisningsmateriale gemmes og deles på tværs af skolerne i kommunen.

Skatkammeret

Kommunen og lokale virksomheder kan donere overskudsmaterialer eller fejlproduktion til skatkammeret, hvorefter skoleklasser, institutioner, foreninger, iværksættere og andre med et CVR-nummer kan hente materialer.

⁷ [Bilag 1f - Klimatiltag, Kolding Kommunes klimatiltag frem mod 2050](#)

Indikatorer og status vedrørende ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Overordnet er mængderne af affald genereret af Kolding Kommune faldet med 21 %.

Kolding Kommune som virksomhed					
Type	2019	...	2022	2023	Udvikling i %*
Restaffald	1.326,2	...	1.070,2	845,4	-36
Madaffald	1,6	...	96,2	118,7	7228
Genbrug	0,0	...	0,0	81,3	-
Pap	96,4	...	91,2	61,6	-36
Plast	1,5	...	11,6	22,3	1358
Papir	43,4	...	11,9	21,9	-50
Metal	1,3	...	12,1	11,2	766
Glas	7,2	...	6,5	7,3	1
Mad- og drikkekartoner	0,0	...	0,6	3,6	-
Elektronisk udstyr	0,0	...	0,1	3,5	-
Træ	1,1	...	3,8	2,7	139
Deponi	7,3	...	3,6	0,6	-92
Bygge- og anlægsaffald	0,0	...	5,2	0,2	-
Tekstil	0,0	...	0,0	0,1	-
Jord og haveaffald	5,3	...	0,0	0,0	-
Hovedtotal	1.491,3	...	1.312,9	1.180,3	-21

*Den procentvise udvikling i forhold til sammenligningsåret 2019

(Kilde: Affaldsplanen 2025-2037)

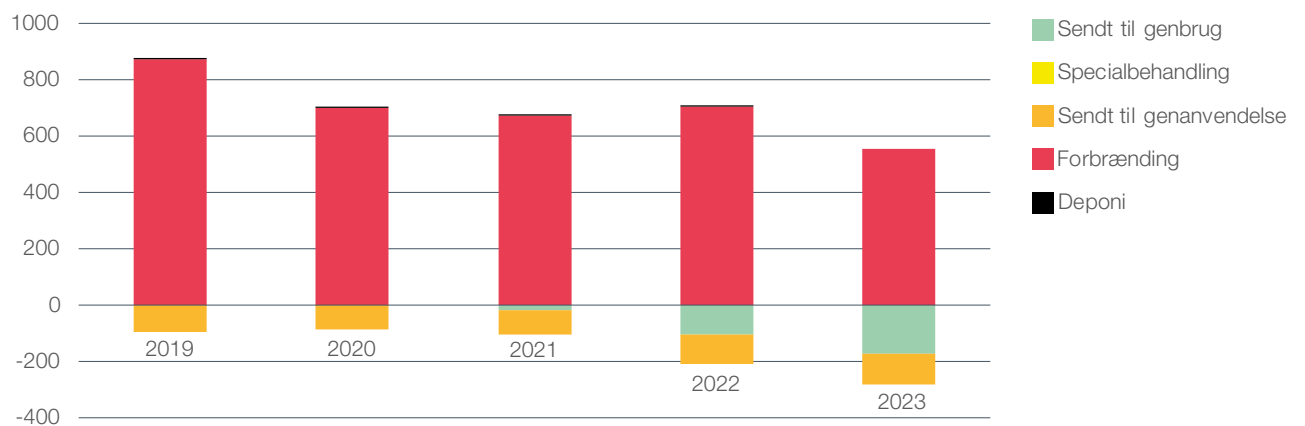
Inflationens prisstigninger har reduceret råderummet til indkøb, hvilket kan forklare en del af udviklingen. Samtidig er affald fra botilbud og plejehjem taget ud af opgørelsen, da det nu primært indsamles som privat affald.

Siden 2019 er kommunens restaffald faldet med 36 %, samtidig med at særskilt indsamling af genanvendeligt affald er indført. Det tyder på, at affaldssortering er blevet godt modtaget på kommunens arbejdspladser, og at kampagnen i 2020-2021 har haft effekt.



Nedenstående tabel viser Kolding Kommunes tons CO₂-udledning fra affald. Udviklingen over den seneste tid viser tydeligt en positiv effekt på klimaaftrykket i forhold til affaldet fra Kolding Kommune. Der bliver sendt færre mængder til forbrænding, imens mere bliver sendt mod genanvendelse.

Kolding Kommunes CO₂ uddning på affald i tons



(Kilde: Affaldsplanen 2025-2037).

Social

A photograph of two women sitting on a grassy bank, looking out at a calm lake. In the background, there is a dense forest covering a hill. A small sailboat is visible on the water. The word 'Social' is overlaid in large white text on the left side of the image.

Social bæredygtighed

Med omkring 7.500 medarbejdere er Kolding Kommune ikke blot en stor arbejdsplads, men også en central aktør i at sikre gode arbejdsvilkår og et inkluderende arbejdsmiljø. Vores sociale ansvar omfatter hele arbejdsstyrken – både fastansatte og timelønnede – og handler om at skabe trygge, udviklende og bæredygtige rammer for alle ansatte. Dette kapitel beskriver Kommunens ansvar og indsats over for egen arbejdsstyrke. Med egen arbejdsstyrke forstås personer ansat af Kommunen – herunder både månedslønnede med fast timetal og timelønnede.



Egen arbejdsstyrke

Politikker, strategier og mål vedrørende egen arbejdsstyrke

Af nedenstående tabel fremgår Kommunens personalepolitikker, som alle er lettilgængelige for samtlige medarbejdere via Kommunens intranet.

Politik	Beskrivelse
Personalepolitik	Den overordnede personalepolitik beskriver organisationens kerneværdier, og hvordan medarbejdere skal imødegå borgere og kolleger professionelt og med åbenhed og respekt.
Elevpolitik	Elevpolitikken beskriver, hvordan læring og kompetenceudvikling er det centrale mål for elevpraktik, og de forventninger, der stilles til kommunens uddannelses- og praktiksteder og de enkelte elever.
Ligestillingspolitik	Ligestillingspolitikken har til mål at sikre, at alle medarbejdere behandles ligeværdigt og har samme muligheder for udvikling og advancement i ansættelsen. Hertil kommer, at borgerne mødes af samme mangfoldighed blandt kommunens medarbejdere som i det omkringliggende samfund.
Lønpolitik	Lønpolitikken beskriver, at løndannelsen skal baseres på åbenhed og sikre saglighed og balance mellem stillinger på tværs af niveauer. Lokale lønmidler prioriteres fleksibelt til de medarbejdere, som løser opgaverne særligt godt – herunder sikrer stabil drift. Lokale lønmidler kan anvendes til at fastholde og tiltrække velkvalificerede medarbejdere.
Personalepolitiske rammer for frivilligt arbejde i Kolding Kommune	De personalepolitiske rammer for frivilligt arbejde beskriver, hvordan forventningsafstemning mellem den enkelte arbejdsplads og frivillige borgere og organisationer er en forudsætning for et positivt samarbejde. Kolding Kommune har en positiv holdning til inddragelse af frivillige i borgerbetjeningen.
Politik for bæredygtigt arbejdsliv	Politik for bæredygtigt arbejdsliv sætter fokus på nedbringelse af stress, fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet samt mestring til gavn for borgerne, effektiv opgavevaretagelse og medarbejdernes trivsel generelt.
Politik for socialøkonomi og socialt ansvar	Politikken for socialøkonomi og socialt ansvar har primært fokus på samarbejdet med erhvervslivet med det formål at udvikle og understøtte arbejdet med bæredygtige jobs og fællesskaber. Et spor i politikken sætter samtidig fokus på Kolding Kommune som virksomhed og arbejdsgiver og de potentialer, der er for at organisationen selv arbejder med at skabe bæredygtige jobs, enten direkte eller indirekte.
Rusmiddelpolitik	Kolding Kommunes holdning er, at arbejde og rusmidler af nogen art ikke hører sammen. Rusmiddelpolitikken har bl.a. til formål at sikre en god borgerbetjening og forebygge misbrugsproblemer.
Rygepolitik	Rygepolitikken forbyder som hovedprincip rygning i kommunens bygninger, tilhørende arealer eller køretøjer. Medarbejdere må ikke ryge i arbejdstiden eller ved adgangsveje til fornævnte områder. Rygepolitikken har til formål at minimere at borgere og medarbejdere udsættes for passiv rygning og forebygge rygning i samfundet.
Seniorpolitik	Seniorpolitikken har fokus på fastholdelse af seniorer, der med deres vigtige erfaringer og kompetencer er med til at sikre den gode opgaveløsning. Initiativerne sigter mod kompetenceudvikling samt at der er balance mellem opgaver og ansvar og medarbejderens hverdag og motivation.

Tiltag og indsatser vedrørende egen arbejdsstyrke

Sundhedsordning

Kolding Kommune har siden 2006 tilbudt sundhedsfremmende initiativer for medarbejdere med fokus på trivsel og forebyggelse af arbejdsrelaterede gener. Ordningen omfatter bl.a. rygestop, søvn, mindfulness, massage, fysioterapi, træning samt coaching, supervision og psykologsamtaler via HR.

Arbejdsulykker

Kommunen registrerer arbejdsulykker, nærved-ulykker og krænkende handlinger for at forebygge risici. Data bruges til analyse, læring og forbedringer i arbejdsmiljøet. Til forebyggelse af ulykker har Kommunen et system til registrering af nærved-ulykker, krænkende handlinger samt vold og trusler.⁸

MUS

Alle medarbejdere tilbydes en årlig medarbejderudviklingssamtale.

Overenskomst og medindflydelse

Alle medarbejdere er ansat på overenskomstvilkår og repræsenteres i MED-udvalg, der sikrer medindflydelse via en lokal MED-aftale.

Fleksjobansatte medarbejdere

Kolding Kommune arbejder aktivt for at øge fleksjobansættelser og har afsat midler til indsatsen, der løber fra slutningen af 2024 i 1,5 år. Samtidig revideres fleksjobs-puljens administrationsgrundlag for bedre at matche behovene hos både borgere og kommunale arbejdspladser.

Sociale effekter gennem indkøb

Kommunen stiller krav til leverandørers sociale ansvar i udbud og indkøb for at fremme jobskabelse for udsatte borgere.

⁸ Indrapportering sker i systemet SafetyNet.



Indikatorer og status vedrørende egen arbejdsstyrke

Dette afsnit indeholder indikatorer, der refererer til oplysningskrav i VSME-standard, samt egne indikatorer og statistikker med afsæt i kommunens sociale profil.

Følgende emner vil blive belyst i de kommende afsnit:

- Personaleomsætning
- Mangfoldighed og social ansvarlighed i egen arbejdsstyrke
- Kønsfordeling, lønforskel og kompetenceudvikling
- Sundhed og sikkerhed
- Fravær og sygemeldinger

Personaleomsætning

Personaleomsætningen i 2024 er 21,6 % for alle ansatte. Den er steget fra 2023, primært for ordinært ansatte, mens den er faldet for timelønnede jf. følgende tabel.

Tabel – Personaleomsætning⁹

	2023	2024
Alle ansatte ¹⁰	19,6 %	21,6 %
Faste medarbejdere ¹¹	15,3 %	16,3 %

Kilde: Udtræk fra KRL den 5. marts 2025, data fra SIRKA-rapporten 'Personaleomsætning' for december 2023 og december 2024 og et år tilbage.

Den angivne personaleomsætning dækker ansatte, der forlader en lønnet stilling, inkl. personer der overgår til ulønnet fravær og orlov. Desuden indgår skift mellem faggrupper (1,7 % i 2024) i den samlede personaleomsætning.

Personaleomsætningen varierer på tværs af områder og er højest blandt pædagogisk personale og ledsagere. Generelt har de store velfærdsområder en relativt større personaleudskiftning, men det er ikke analyseret, i hvor høj grad den højere personaleomsætning på velfærdsområdet skyldes, at der eventuelt er flere personer, der går til og fra barselsdagpenge.

Kommunens HR-afdelings årlige redegørelse 'Din Arbejdsplads' angiver en tommelfingerregel om, at 10 % personaleomsætning sikrer nødvendig udskiftning og fornyelse.

⁹ Personaleomsætningen er beregnet som antal ansatte, der har forladt deres stilling i et givet år delt med det gennemsnitlige antal ansatte i samme periode.

¹⁰ VSME B8 pkt. 40.

¹¹ Faste medarbejdere er af KRL defineret ordinært ansatte månedslønnede ekskl elever.

Mangfoldighed og social ansvarlighed i egen arbejdsstyrke

Kolding Kommune ønsker at afspejle samfundets mangfoldig i mødet med borgerne¹². Derfor har Kommunen bl.a. måneds- og timelønnede medarbejdere samt faste og tidsbegrænsede ansættelser.

VSME-standarder anbefaler en opgørelse af faste og midlertidige (tidsbegrænsede) ansættelser¹³. Det er desværre ikke muligt at lave en sådan opgørelse, da Kolding Kommune ikke har registreret disse kontraktforhold i et fælles register.

Kommunen registrerer dog fratrædelsesårsager, herunder 'ophør af midlertidig ansættelse'. Som alternativ til den efterspurgte opgørelse viser tabellen, hvor mange der fratræder fra midlertidige stillinger i forhold til antal fuldtidsårsværk. Data indikerer, at midlertidigt ansatte primært er timelønnede.

	Månedslønnede	Timelønnede	I alt
Fratrædelser af midlertidigt ansatte	519	611	1.130
Fuldtidsårsværk	6.185	212	6.397
Antal fratrædelser af midlertidigt ansatte per 100 fuldtidsårsværk	8,4	288,4	17,7

Kilde: Antal fratrædelser med fratrædelsesårsag "Ophør midlertidig ansættelse" og fuldtidsårsværk fra udtræk fra KRL den 5. marts 2025, data fra SIRKA "årsstatistik 2024" med undergrænse 5.

¹² Ligestillingspolitik besluttet i Økonomiudvalget den 3. august 2008

¹³ VSME B8 pkt. 39.(a)

Social ansvarlighed

Som samfund er der et ønske om at flest muligt har mulighed for at indgå på arbejdsmarkedet, bidrage og være en del af et arbejdsfællesskab. For en række borgeres forudsætter det at erhvervslevet tager ansvar for at skabe plads på arbejdsmarkedet for de, der har brug for f.eks. nedsat tid, har skånehensyn eller har brug for en hjælpende hånd for at fastholde en plads på arbejdsmarkedet f.eks. pga. sygdom, finde vejen tilbage til job – eller blive hjulpet ind på arbejdsmarkedet for første gang.

Som den største virksomhed i kommunen, er det naturligt for Kolding Kommune at række ud og tage aktiv del af den indsats. Både i indsatsen for at rekruttere den efterspurgte arbejdskraft men også som en del af et vigtigt samfundsansvar.

Herunder er beskrevet en række udvalgte indsatser og effekter, der beskriver Kolding Kommunes arbejde med bæredygtige jobs og socialt ansvar som arbejdsgiver

Jobtype	2024
Fleksjobansatte medarbejdere (antal og andel af samlede antal medarbejdere)	463 (4,2 %)
Borgere i virksomhedspraktik (antal og andel af samlede antal medarbejdere)	442 (4,0 %)
Løntilskud (antal)	12
Ansættelse i småjob / få timer	79
Job til medarbejdere med førtidspension (antal)	18
Unge, der er blevet ansat i fritidsjob (antal, indsats bl.a. prioriteret i budgetaftalen)	96
Voksenlærlinge, lærlinge og elever (antal)	237
Voksenlærlinge, lærlinge og elever igangsat i 2024 (antal)	98
Antal medarbejdere med personlig assistance eller hjælpemidler (antal)	184
Medarbejdere med bevilget mentorstøtte (antal)	87

¹⁴ Kilde: lærepladsen.dk

Virksomhedspraktik og løntilskud

I 2024 var 442 personer i virksomhedspraktik i kommunen, svarende til 4 % af de ansatte. 25,6 % blev efterfølgende ansat i kommunen, og 12,4 % fik job i anden virksomhed. Kommunen opnåede to stjerner i branchebenchmark for beskæftigelseseffekten.

Der var 12 løntilskudsansatte i 2024, hvoraf 3 fik job i kommunen og 4 i anden virksomhed.

Fleksjobansatte medarbejdere

I Kolding Kommunes arbejdes der aktivt for at understøtte muligheden for at ansætte medarbejdere, der pga. varigt nedsat arbejdsevne er bevilget fleksjob. Byrådet og Hovedudvalget har i forbindelse med Budget 2024 afsat midler til at udbrede fleksjobansættelser i Kolding Kommune som organisation. Som en del af dette afdækkes evt. barrierer og kendskabet til og potentialerne ved fleksjobansættelser udbredes aktivt. Indsatsen løber fra ultimo 2024 og 1½ år frem.

I 2024 har der i Kolding Kommune været 463 ansættelser i fleksjob. I december 2024 var der i alt 412 medarbejdere ansat i fleksjob, heraf var 146 ansat i fleksjob, bevilget af Kolding Kommunes fleksjobpulje. Antallet af medarbejdere ansat i fleksjob udvikler sig kontinuerligt over året.

Andre ansættelser – småjobs og jobs til borgere med førtidspension

I 2024 har Kolding Kommune derudover 16 medarbejdere, der er tilkendt førtidspension og som samtidig er ansat i job med løntilskud (tidligere skånejob). Her udgør en ansættelse en forskel ved at medarbejderen kan sætte sine kompetencer i spil og samtidig er en del af et vigtigt arbejdsfællesskab.

I løbet af året har 72 medarbejdere været ansat i småjobs, dvs. ansættelser i få timer som en del af en beskæftigelsesindsats. Ved ansættelse i småjob arbejdes der aktivt med potentialet for at øge antallet af timer enten i ansættelsen hos Kolding Kommune eller i anden virksomhed. Formålet er her at understøtte den enkelte medarbejder til at blive selvforsørgende

Lærlinge og elever

I 2024 har Kolding Kommune lærlinge/elever inden for følgende erhvervsuddannelser (antal)¹⁴:

Anlægsteknik (1)
 Social- og sundhedshjælper (41)
 Social- og sundhedsassistent (36)
 Den pædagogiske assistentuddannelse – PAU (7)
 Ejendomsservicetekniker (1)
 Ernæringsassistent (2)
 Offentlig administration (7)
 Tandklinikassistent (1)



Personlig assistance, hjælpemidler og mentorstøtte

Som en del af de handicapkompenserende ordninger er der for medarbejdere med behov for et eller flere hjælpemidler på arbejdspladsen mulighed for at få det bevilget. Der kan være tale om et midlertidigt eller et varigt behov, ligesom der kan være tale om et eller flere hjælpemidler. Såfremt en medarbejder har varigt nedsat arbejdsevne, kan der søges og bevilges personlig assistance. Formålet med personlig assistance er at hjælpe personer med barriere i forbindelse med job til at kunne indgå på arbejdsmarkedet.

I 2024 har der blandt medarbejdere bosiddende i Kolding Kommune været i alt 214 bevillinger af enten personlig assistance eller hjælpemidler. De 214 bevillinger er bevilget til 184 medarbejdere.

For borgere, der har et midlertidigt behov for støtte kan bevilges mentorstøtte. Støtten har til formål at hjælpe den enkelte medarbejder til at blive en del af arbejdsmarkedet. I alt har 87 medarbejdere hos Kolding Kommune modtaget mentorstøtte i løbet af 2024. Der har været gennemført i alt 92 mentorforløb.

Fritidsjobindsatser

I Kolding Kommune arbejdes der målrettet med at give unge en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet gennem fritidsjob, der kan være en afgørende faktor for at styrke unges trivsel, arbejdskompetencer og tro på egne evner – særligt for dem, der ikke har et stærkt netværk til at guide dem på vej. Derfor er der udviklet en række fritidsjobindsatser, der både hjælper unge fra 13-17 år ind i deres første job og samtidig imødekommer lokal mangel på arbejdskraft, herunder pleje- og pædagogiske fag.

Hånd i hånd – fra fritidsjob til livsændrende muligheder

Hånd i hånd startede i december 2021 med 13 stillinger på plejehjem i Kolding Kommune. På grund af stor efterspørgsel er indsatsen nu vokset til løbende 30 stillinger fordelt på både kommunale og private plejehjem.

I 2024 var i alt 43 unge ansat i Hånd i Hånd, heraf var 25 ansat ved årets udgang.

Leg & lær – vejen ind i det pædagogiske fag

I september 2023 Leg & lær lanceret, en fritidsjobindsats i daginstitutionerne og SFO'er, hvor unge kan prøve kræfter med det pædagogiske arbejde gennem praktiske opgaver.

I 2024 var i alt 31 unge ansat i Leg & Lær, heraf var 14 ansat ved årets udgang.

Hands-on – nye veje til jobberfaring

Det nyeste initiativ, Hands-on, giver unge mulighed for at arbejde i kommunens haller og foreninger med praktiske håndværksmæssige eller køkkenrelaterede opgaver. Projektet er netop startet, og der følges løbende op på de første resultater.

Kønsfordeling

Kønsfordelingen for ansatte i Kolding Kommune¹⁵.

Tabel – Alle fuldtidsårsværk fordelt på køn

	2023		2024	
Mand	1.324	20,5 %	1.311	20,5 %
Kvinde	5.120	79,5 %	5.086	79,5 %
Andet	0	0,0 %	0	0,0 %
Ikke rapporteret	0	0,0 %	0	0,0 %
I alt	6.444		6.397	

Kilde: Udtræk fra KRL den 5. marts 2025, data fra SIRKA "årsstatistik 2023" og "årsstatistik 2024" med undergrænse 5.

Fordelingen på køn har holdt sig stabil fra 2023 til 2024.

Den store overvægt af kvinder er ikke jævnt fordelt i organisationen. Kommunens aktiviteter dækker en bred vifte af fagområder, og kønsfordelingen varierer betydeligt mellem fagområderne. Dette ses tydeligt i kønsfordelingen på overenskomstområder.



¹⁵ VSME B8 pkt. 39.(b)

Tabel – Antal fuldtidsårsværk i 2024 fordelt på køn og overenskomstområde

	Kvinde		Mand	
	Antal	Andel	Antal	Andel
I alt	5.086	79,5 %	1.311	20,5 %
Administration og IT mv., KL	379	78,5 %	104	21,5 %
Akademikere, KL	200	66,9 %	99	33,1 %
Bygningskonstruktører	0	0,0 %	11	100,0 %
Chefer, KL	22	57,8 %	16	42,2 %
Dagplejere	190	100,0 %	0	0,0 %
Egu-elever/Igu-Praktikanter, praktikaft.	8	100,0 %	0	0,0 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	140	84,6 %	25	15,4 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, ledere KL	9	100,0 %	0	0,0 %
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., KL	31	100,0 %	0	0,0 %
Forhandlingskartellets personale	9	43,1 %	12	56,9 %
Handicapledsagere	6	100,0 %	0	0,0 %
Husassistenter, KL	48	100,0 %	0	0,0 %
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	0	0,0 %	37	100,0 %
Journalister, KL	0	0,0 %	6	100,0 %
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	6	100,0 %	0	0,0 %
Led. værkst.pers. mv., klientv., KL	0	0,0 %	8	100,0 %
Ledere m.fl., undervisningsområdet	38	46,4 %	44	53,6 %
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	18	100,0 %	0	0,0 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	645	73,5 %	233	26,5 %
Musikskolelærere	16	50,1 %	15	49,9 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	85	74,3 %	30	25,7 %
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	618	82,3 %	133	17,7 %
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	44	82,0 %	10	18,0 %
Pæd. pers., særlige stillinger	19	100,0 %	0	0,0 %
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	14	100,0 %	0	0,0 %
Pædagogisk uddannede ledere	88	86,2 %	14	13,8 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	355	81,3 %	82	18,7 %
Rengøringsassistenter, KL	149	91,7 %	13	8,3 %
Social- og sundhedspersonale, KL	1.002	93,1 %	74	6,9 %
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	250	78,2 %	70	21,8 %
Socialrådg./socialformidlere, KL	253	90,4 %	27	9,6 %
Specialarbejdere mv., KL	23	19,1 %	98	80,9 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	300	97,8 %	7	2,2 %
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	33	100,0 %	0	0,0 %
Tandklinikassistenter, KL	29	100,0 %	0	0,0 %
Tandlæger, KL	14	100,0 %	0	0,0 %
Teknisk Service	10	9,1 %	95	90,9 %
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	15	56,4 %	12	43,6 %

Bemærk, at totalen ikke svarer til summen af de enkelte linjer grundet undergrænse.

Kilde: Udtræk fra KRL den 11. februar 2025, data SIRKA Årsstatistik 2024 med undergrænse 5.

Kønsfordeling på topledelsesniveau

På topledelsesniveau er kønsfordelingen som følger af nedenstående tabel¹⁶. Topledelse er defineret som direktør- og chefstillinger. I nogle sammenhænge benævnes direktører også topchefer. Der er sket en stigning i andelen af kvinder fra 2023 til 2024. Andelen af kvinder på topledelsesniveau ligger under den generelle andel kvinder blandt alle ansatte.

Tabel – Fuldtidsårsværk for direktører og chefer fordelt på køn

	2023		2024	
Mand	17	46,2%	16	42,2 %
Kvinde	20	53,8%	22	57,8 %
Andet	0	0,0%	0	0,0 %
Ikke rapporteret	0	0,0%	0	0,0 %
I alt	37		38	

Kilde: Udtræk fra KRL den 5. marts 2025, data fra SIRKA "årsstatistik 2023" og "årsstatistik 2024" med undergrænse 5.



¹⁶ VSME C5 pkt. 59. og ESRS S1-9 pkt. 66.(a)

Lønforskel mellem kønnene

Som offentlig myndighed er alle ansatte er dækket af arbejdsregler fastlagt som overenskomst.¹⁷ Lønnen følger derudover overenskomstfastsatte løntrin og tillæg¹⁸, men det er ikke muligt at beregne relationen mellem faktisk løn og mindstekrav i overenskomsterne, idet der vil være tale om en meget kompleks beregning.

Overordnet set svarede den gennemsnitlige løn for kvindeligt ansatte til 92,4 % af den gennemsnitlige løn for mandligt ansatte i 2024.¹⁹ Det giver en lønforskel på 7,6 %.²⁰ Denne forskel skal betragtes med forbehold for den store variation i virksomhedens faglige opgaver og kønsfordelingen i faggrupperne. Af de 21 overenskomstgrupper, der både har statistik for mænd og kvinder, er den gennemsnitlige bruttoløn højere for kvinder end mænd i 7 tilfælde, jf. følgende tabel. Det svarer til 33,3 %.

Gennemsnitlig lønforskel mellem kønnene i 2024 fordelt på overenskomster

	Lønforskel i pct.
I alt	7,6 %
Administration og IT mv., KL	9,1 %
Akademikere, KL	2,1 %
Chefer, KL	4,3 %
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	1,9 %
Forhandlingskartellets personale	-1,7 %
Ledere m.fl., undervisningsområdet	1,6 %
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	-0,4 %
Musikskolelærere	7,4 %
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., KL	3,0 %
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	0,3 %
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	1,1 %
Pædagogisk uddannede ledere	3,9 %
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	-1,7 %
Rengøringsassistenter, KL	-0,1 %
Social- og sundhedspersonale, KL	-6,4 %
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	-0,3 %
Socialrådg./socialformidlere, KL	1,3 %
Specialarbejdere mv., KL	0,6 %
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	-8,9 %
Teknisk Service	16,7 %
TL, byggeri, miljø, energi og kultur, KL	9,4 %

¹⁷ VSME B10 pkt. 42.(c).

¹⁸ VSME B10 pkt. 42.(a).

¹⁹ VSME B10 pkt. 42.(b).

²⁰ Jævnfør Erhvervsstyrelsens skabelon til VSME beregnes lønforskellen som gennemsnitsløn for mænd fratrukket gennemsnitsløn for kvinder delt med gennemsnitsløn for mænd.

Kompetenceudviklingsaktiviteter

Kolding Kommune har ikke tidsregistrering af timer brugt på uddannelsesaktiviteter og kompetenceudvikling. Via kommunens læringsplatform er det muligt at opgøre antal skemalagte timer til kurser og konferencer samt antal tilmeldinger til e-læringsforløb.

Tabel – Kompetenceudviklingsaktiviteter i 2024 fordelt på køn

		Skemalagte timer	Tilmeldinger
E-læring		0	671
Heraf	Kvinde	0	214
	Mand	0	33
	Ikke oplyst	0	424
Konference		3.168	774
Heraf	Kvinde	1.834	449
	Mand	660	164
	Ikke oplyst	674	161
Kursus		20.493	4.041
Heraf	Kvinde	10.262	1.983
	Mand	3.023	545
	Ikke oplyst	7.207	1.513
I alt		23.661	5.486

Kilde: Fuldt udtræk fra Plan2Learn for 2024

De 23.661 skemalagte timer i 2024 svarer til 3,70 skemalagte uddannelsestimer i kommunens læringsportal per fuldtidsårsværk i kommunen. Den store andel uoplyste køn gør det vanskeligt at lave en opdeling af timer fordelt på køn. ²¹

Der skal tages forbehold for, at data fra læringsportalen indeholder eksterne deltagere på kurser udbudt af Kolding Kommune, ligesom læringsportalen ikke indeholder data for ansatte i Kolding Kommune, der deltager i eksterne kurser.

Den reelle tid brugt på uddannelsesaktiviteter vil være højere. Foruden den skemalagte tid er den afledte tid til uddannelsesaktiviteten ikke registreret.

Hertil kommer tid brugt på andre former for uddannelses- og kompetenceudviklingsaktiviteter end formelle kurser og konferencer. Et eksempel herpå er e-læringskurser, hvor antal e-læringsaktiviteter fremgår af ovenstående tabel, men ikke tidsforbruget hertil. Andre kompetenceudviklingsaktiviteter som ikke fremgår af ovenstående tabel er temadage i afdelinger og områder, foredrag, sidemandsoplæring med mere.

²¹ VSME B10 pkt. 42.(d).

Sundhed og sikkerhed

I 2024 er registreret 279 arbejdsulykker²² , hvilket ligger på niveau med foregående år.

Tabel – Antal arbejdsulykker

Antal arbejdsulykker	2023	2024
Ulykker uden fravær	75	81
Ulykker med fravær	194	198
I alt	269	279

Kilde: Oplyst af HR-afdelingen, registreringer i SafetyNet.

Der er ikke registreret arbejdsrelaterede dødsfald i 2023 eller 2024.²³

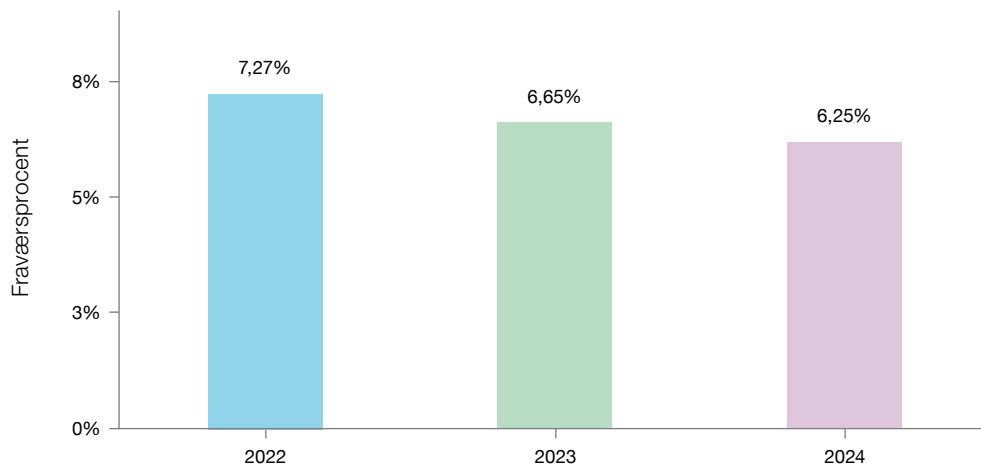
²² VSME B9 pkt. 41.(a).

²³ VSME B9 pkt. 41.(b).

Fravær og sygemeldinger

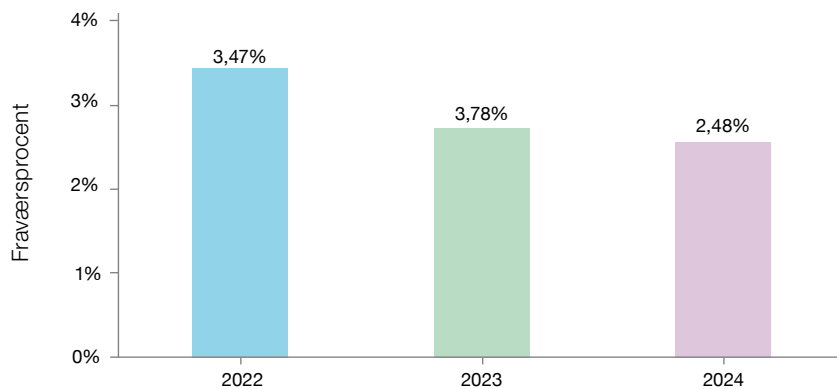
Det samlede fravær for alle medarbejdere fordelt på år.

Gennemsnits fraværsporcet fordelt på år

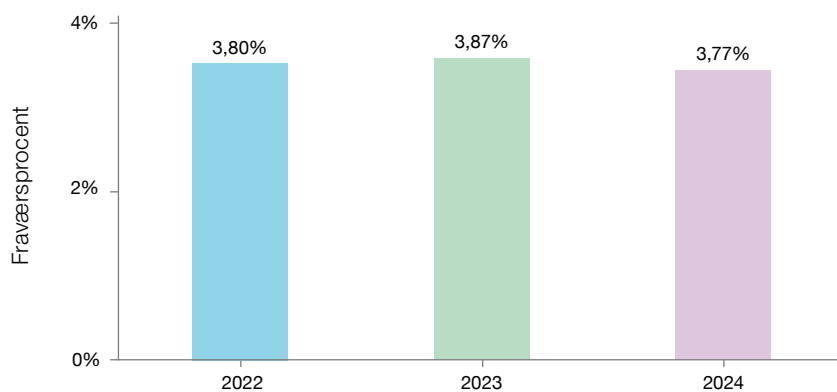


Kilde: Targit

Der ses et mindre fald i fraværet. Fordelt på hhv. kort- og langtidssygemeldinger ser billedet sådan ud:



Oversigt over korte fraværs forløb for alle ansættelsestyper. Kilde: Targit



Oversigt over lange fraværs forløb for alle ansættelsestyper. Kilde: Targit





Kolding Kommune
By- og Fællesforvaltningen, Bæredygtighedssekretariatet

Governance



Governance

God governance er fundamentet for en bæredygtig organisation. Det sikrer gennemsigtighed, ansvarlighed og troværdighed i vores beslutningsprocesser og forretningspraksis. I dette kapitel beskriver vi vores tilgang til governance, herunder hvordan vi arbejder for at styrke god virksomhedsledelse, bekæmpe korruption og kønsfordelingen i ledelsesorganet.



Politikker, strategier og mål

vedrørende governance

Af nedenstående tabel fremgår Kommunens politikker på governance, som alle er lettilgængelige for samtlige medarbejdere via kommunens hjemmeside.

Politik	Beskrivelse
Databeskyttelse og Informationssikkerhedspolitik	Politikken udgør den overordnede ramme for databeskyttelse, herunder men ikke begrænset til personoplysninger. Der er tre hovedmål for politikken: • Fortrolighed: Beskyttelse af informationer og it-aktiver mod uautoriseret videregivelse eller adgang. • Integritet: Beskyttelse af informationer og it-aktiver mod uautoriseret eller utilsigtet ændring eller ødelæggelse, samt sikring af informationernes nøjagtighed og pålidelighed. • Tilgængelighed: Beskyttelse af relevante personers kontinuerlige adgang til informationer og it-aktiver. Kolding Kommune ønsker et niveau for Databeskyttelse og Informationssikkerhed, der følger anerkendte branchestandarder og anbefalinger fra Center for Cybersikkerhed, Digitaliseringsstyrelsen og KL.





Tiltag og indsatser vedrørende governance

God virksomhedsledelse

God virksomhedsledelse handler om ansvarlig ledelsespraksis, som er dybt forankret i Kolding Kommune. Som offentlig virksomhed har vi et særligt ansvar for at skabe de bedste rammer for samfundet og borgerne – og det kræver gennemsigtighed, integritet og regelefterlevelse.

Vi er underlagt en omfattende lovgivning, som vi til enhver tid skal overholde. Fremtiden bringer både reformer og skærpede krav på flere af Kommunens områder, samtidig med at vi navigerer i en stadig mere kompleks virkelighed. Øget usikkerhed og risici – herunder cybertrusler – stiller skærpede krav til vores styring og beredskab.

For at sikre at vores medarbejdere løbende er trænet i korrekt adfærd er der på Kommunens interne kursusportal awarenesskurser, omhandlende:

- Databrud
- Sikre passwords
- Phishing
- At gemme data sikkert
- GDPR – Grundlæggende begreber
- GDPR – Persondata på arbejdspladsen
- GDPR – Ryd op i din mailboks
- GDPR – Hvorfor skal vi beskytte persondata?

Som ny medarbejder i Kommunen er det obligatorisk, at man introduceres for de relevante awarenesskurser.

Korruption og bestikkelse

Tilliden til de offentlige instanser er en væsentlig grundpille i det danske samfund. Kolding Kommune er ikke pålagt domme eller bøder knyttet til korruption og bestikkelse i 2023 eller 2024.

Kolding Kommune har en whistleblowerordning i overensstemmelse med whistleblowerloven.

Som følge af lov om beskyttelse af whistleblowere, skal Kolding Kommune mindst en gang årligt offentliggøre oplysninger om whistleblowerordningens virke. Offentliggørelsen skal omhandle antal indberetninger, status på behandlingen, samt tema for indberetningerne. Offentliggørelsen finder sted i den årlige personalepolitiske redegørelse 'Din Arbejdsplads'.

Kønsfordeling i ledelsesorganet

VSME refererer til kønsfordelingen i ledelsesorganet. I forhold til den kommunale kontekst er virksomhedens bestyrelse den demokratisk valgte kommunalbestyrelse. Kønsfordelingen er derfor et resultat af en demokratisk proces, hvor køn kan indgå blandt flere kriterier i de stemmeberettigedes overvejelser ved kommunalvalget.



Indikatorer og status vedrørende governance

Der findes pt ingen indikatorer eller data på governance området. Der henvises til den personale-politiske redegørelse 'Din Arbejdsplads' vedrørende afrapportering på whistleblowerordningen.



Næste skridt

A high-angle, wide shot of a paved bicycle path winding through a lush green landscape. A person wearing a red jacket is riding a bicycle away from the camera on the path. The path is marked with white dashed lines. To the left, there's a grassy area with some small trees and a wooden post. To the right, there's a body of water with reeds. In the background, there's a line of trees and a cloudy sky. The overall scene is peaceful and scenic.

Fremadrettede initiativer og forbedringsområder

Denne rapport er et skridt mod større gennemsigtighed i Kommunens bæredygtighedsarbejde og en mere databaseret tilgang. Vores data udvikler sig i takt med ny viden og adgang til flere kilder, og denne rapport repræsenterer det bedst mulige overblik lige nu.

I næste års redegørelse vil vi ikke kun styrke datagrundlaget for Kolding Kommune som virksomhed, men også udvide perspektivet med en bæredygtighedsredegørelse for Kolding Kommune som geografisk område og samfund.

Strategiske ambitioner

Kolding Kommune har en klar ambition om at styrke sin ESG-indsats og integrere bæredygtighed som et grundvilkår i alle beslutninger og aktiviteter. Vi vil fortsat arbejde målrettet med at reducere vores klimaaftryk, fremme cirkulær økonomi, tage socialt ansvar og sikre en bæredygtig udvikling, der gavner både borgere, virksomheder og medarbejdere.

For at sikre en langsigtet og sammenhængende indsats, vil vi:

- Skærpe vores dataindsamling og målemetoder for at forbedre transparens og dokumentation af vores ESG-påvirkning.
- Styrke vores interne governance og ansvarsfordeling for at sikre en effektiv implementering af ESG-indsatsen.
- Øge bevidstheden om ESG internt og eksternt gennem målrettet kommunikation og vidensdeling.

Partnerskaber

Formålet med denne ESG-inspirerede redegørelse er at tale samme sprog som erhvervslivet omkring bæredygtighed. Ambitionen er at styrke samarbejdet og indgå i partnerskaber med lokale virksomheder – både om datadeling og, endnu vigtigere, om fælles projekter og løsninger, der driver den bæredygtige omstilling fremad.

Har du spørgsmål?

**Kontakt:
kolding2030@kolding.dk**



**Kolding
Kommune**
en del af trekantområdet

Sammen designer vi livet