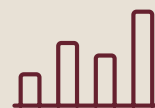




HR i tal

Et blik på vores organisation

August 2023



VEJLE
KOMMUNE



Vi kan kun indfri vores ambitioner og løse vores opgaver ved at arbejde meget tæt sammen – på tværs af organisationen og i tæt samarbejde med civilsamfundet og erhvervslivet.

Jens Ejner Christensen, Borgmester



Vejen frem

Allerførst en stor TAK til alle ansatte i Vejle Kommune – især for jeres store omstillingsparathed, når vi hele tiden skal finde nye løsninger på nye opgaver.

Der skete meget positivt i 2022. Vi lykkedes med nye tiltag på velfærdsområderne som Kong Gauers Gård, og vi prøvede med succes kræfter med kæmpe event som Tour de France.

Men 2022 blev også et år med udfordringer, som vi ikke havde chancen for at forudse. Vi var lige blevet færdig med corona og var klar til at vende blikket fremad. Men allerede 24. februar vågnede vi op til krig i Europa og flygtningestrømme. Igen en ny opgave, som kom til at involvere store dele af vores organisation.

Ukraine fylder stadig, samtidig med de udfordringer, der fulgte heraf.

Inflation og energikrise kom til at fylde meget over vinteren – både i form af trængte budgetter og kolde lokaler.

Samtidig oplevede vi store udfordringer med at skaffe den nødvendige arbejdskraft og stort pres på vores velfærdsområder.

Byrådets vision

2022 var også året, hvor byrådet vedtog en ny ambitiøs vision for 2022-2025. „Vejle med Vilje“ er fortsat titlen, men ambitionerne er nye: Vi er noget for hinanden. Vi giver mere, end vi tager. Vi former fremtiden med mod.

Vi kan kun indfri vores ambitioner og løse vores opgaver ved at arbejde meget tæt sammen – på tværs af organisationen og i tæt samarbejde med civilsamfundet og erhvervslivet.

Alt det vi kan forberede os på, er vi rigtig gode til. Men ingen tvivl om, at nye og svære udfordringer venter os. Vi ser ind i en stram regeringsaftale pga. penge til bl.a. forsvar og grøn omstilling og forsøg på at dæmpe inflationen.

Den har også krav om administrative besparelser. Samtidig presses vi af demografien, høje forventninger til vores serviceniveau, klimaet, mangel på arbejdskraft og nye opgaver.

Så vi får brug for mod og vores vilje til samarbejde i fremtiden.

*Jens Ejner Christensen
Borgmester*

Indhold

„Vejen frem“ v/ borgmester, Jens Ejner Christensen.....	3
„Attraktive arbejdspladser“ v/ formand og næstformand i HovedMED....	5
Ansæt i Vejle Kommune.....	6
Årsværk	8
Timetal.....	12
Ansættelsesformer	14
Mangfoldighed	17
Løn.....	18
Fravær og rekruttering	20
Sygefravær	22
Arbejdsulykker	25
Rekruttering.....	27
Ansøgninger	28
Stillingsopslag.....	29
Personaleomsætning	30
Ledelse	32
„Nye veje“ v/ HR-chef Kristine Schou	36

Attraktive arbejdspladser

Vores store velfærdsområder er under pres. Komplexiteten i borgernes problemer stiger, og samtidig bliver handlerummet i kommunernes budgetter mere snævert. Også med den nye økonomaftale. Vi får lidt flere penge, og der bliver talt om frisættelse og regelforenklinger. Det glæder vi os til at se i praksis.

Kommunerne er pålagt store administrative besparelser. Samtidig søger flere og flere borgere hjælp og rådgivning ved vores mere administrative enheder, som jobcenteret og familierådgivningen, hvilket stiller store krav til vores fremtidige opgaveløsning.

Personaleomsætningen er steget, og det betyder stort ressourceforbrug på rekruttering og onboarding af nye medarbejdere – både centralt og lokalt på arbejdspladserne.

Sygefraværet er som i alle andre kommuner steget efter corona, og det øger behovet for vikarer.

Vi har behov for nye gode krisediskussioner. Vi har behov for at gå nye veje, vi ikke kender endnu. Nye veje med frisættelse, nye partnerskaber, eksperimenter, nye former for involvering og samskabelse.

Mangel på arbejdskraft

En af vores største udfordringer nu og i fremtiden er mangel på arbejdskraft.

Hvis vi skal kunne tiltrække flere medarbejdere, kræver det attraktive arbejdspladser. Vi skal have mod og tillid til at slippe arbejdspladserne fri til at bruge de metoder

og organiseringer, der virker for dem. Og ja, der vil være initiativer, der ikke virker. Så lærer vi og tilpasser. Vi skal lære af hinanden på tværs men have respekt for, at vi er meget forskellige. Og at ikke alle løsninger virker på alle arbejdspladser.

Det var derfor meget opløftende at deltage i temadagen om arbejdskraftudfordringen i marts. Den gav et bud på nogle af de eksperimenter, som vores egne og arbejdspladser i andre kommuner har gang i – og succes med. Samtidig deltager vi sammen med bl.a. KL i projekter om senere tilbagetrækning og „op i tid“. I alle forsøg handler det om øget fleksibilitet for medarbejderne.

Sidegevinsterne ved forsøgene har været stort engagement, øget trivsel og arbejdsglæde, øget fokus på faglighed og kvalitet, mindre sygefravær og større lyst til at gå op i tid.

Det arbejde med god personalepolitik skal vi have mere af.

Trivselsmålingen vigtig

I en tid med arbejdskraftudfordring bliver det vigtigere end nogen sinde før at holde fast på vores dygtige medarbejdere. Et vigtigt redskab til at sikre arbejdspladser, hvor medarbejderne har lyst til at være ansat, er vores trivselsmåling.

Her tager vi temperaturen på, hvordan det går lige nu, og målingen giver grobund for den gode dialog om trivsel på vores arbejdspladser.

Vi glæder os til næste trivselsmåling i 2024.

Det vi er fælles om!

Den kommunale opgave er blevet mere kompleks, og for at sikre en fremtid i balance med ændrede rammer og kerneopgaver skal vi samtidig bevare fokus på vores vision, de personalepolitiske værdier og det DNA, som har hjulpet os igennem tidligere udfordringer – i Vejle har vi højt til loftet.

HovedMED har i mange år, støttet af Økonomiudvalget, arbejdet særskilt med at øge trivsel, gennem en række arrangementer, under navnet „Faglig Stolthed“.

Med afsæt i byrådets vision, hedder indsatsen nu: „**Det vi er fælles om – fordi du er ansat i Vejle Kommune**“. Målet er at bidrage til sociale og faglige fællesskaber på tværs af organisationen.

Derfor understøtter projektet tiltag og arrangementer, der bidrager til fællesskaber, hvor vi mødes og gør noget sammen, f.eks. Frøs-stafetten, vidensdeling og faglig inspiration, f.eks. ved at gå på opdagelse hos hinanden. Endelig bidrager projektet til inspiration udefra, bl.a. ved oplægsholdere og besøg på inspirerende virksomheder.

De mange nye initiativer vil være med til at understøtte Vejle Kommunes image som en attraktiv arbejdsplads.

Niels Ågesen
Formand i HovedMED

Bo Uttrup
Næstformand i HovedMED

Ansæt i Vejle Kommune

For at lykkes med de borgerrettede kerneopgaver er det afgørende, at kommunen kan fastholde og tiltrække relevant fagligt personale i det nødvendige antal. På de efterfølgende sider kan du dykke ned i statistik og data vedrørende kommunens ansatte.

I denne „HR i tal“ fokuseres der særligt på arbejdskraftudfordringen.

*Primære kilder: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, Danmarks Statistik og egne beregninger.
For data om kønsligestilling se Vejle Kommunes ligestillingsredegørelse 2023.*



Årsværk

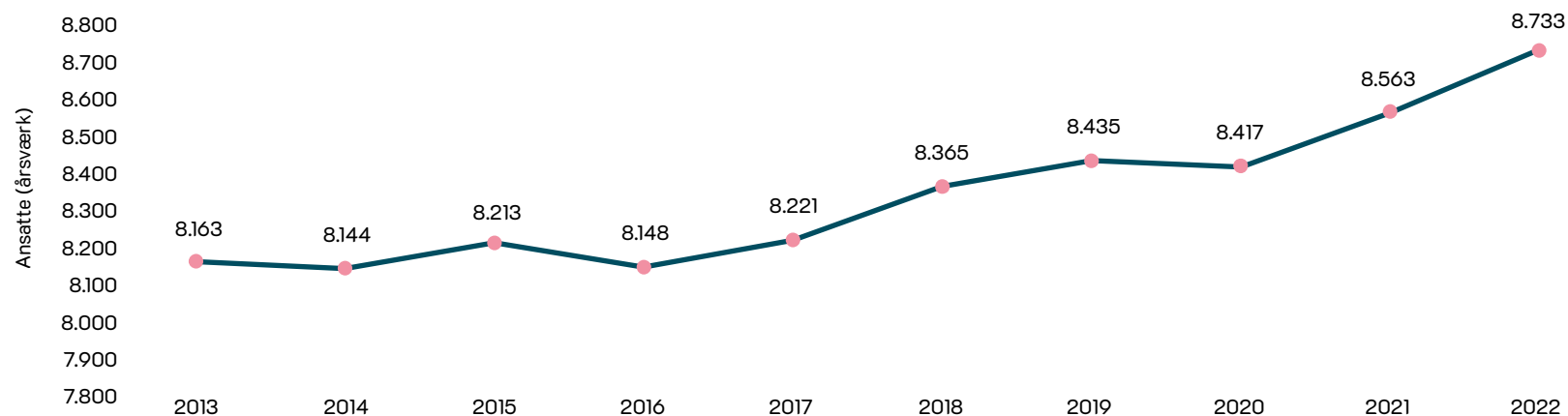
(Opgjort i personer
i stedet for årsværk)

10.888

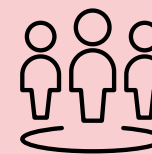
Så mange personer var
ansat i Vejle Kommune
i januar 2023

Antallet af årsværk er steget over tid

Antallet af ansatte opgjort i årsværk.

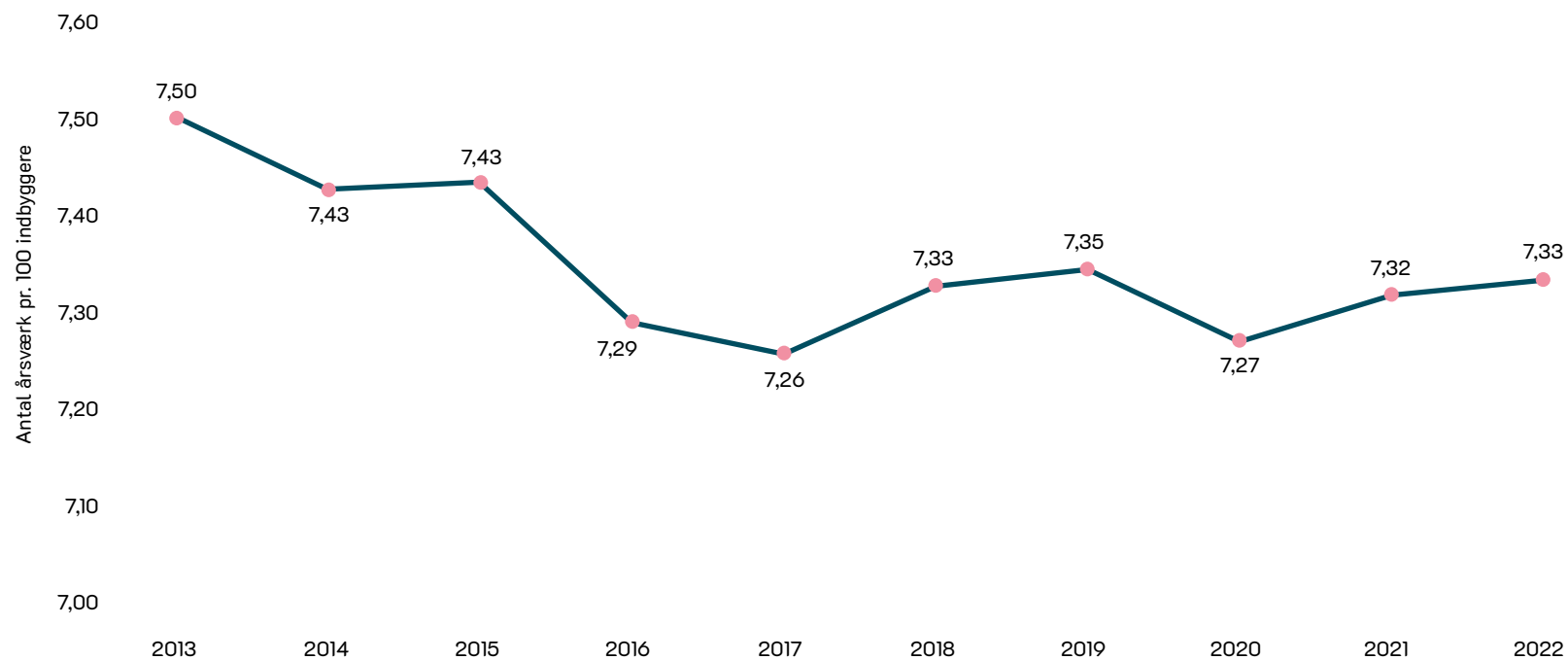


Figuren viser udviklingen i antallet af ansatte i Vejle Kommune opgjort på årsværk i perioden 2013-2022. Et årsværk svarer til en fuldtidsstilling på 37 timer i 1 år.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Antallet af ansatte i forhold til befolkningsudviklingen

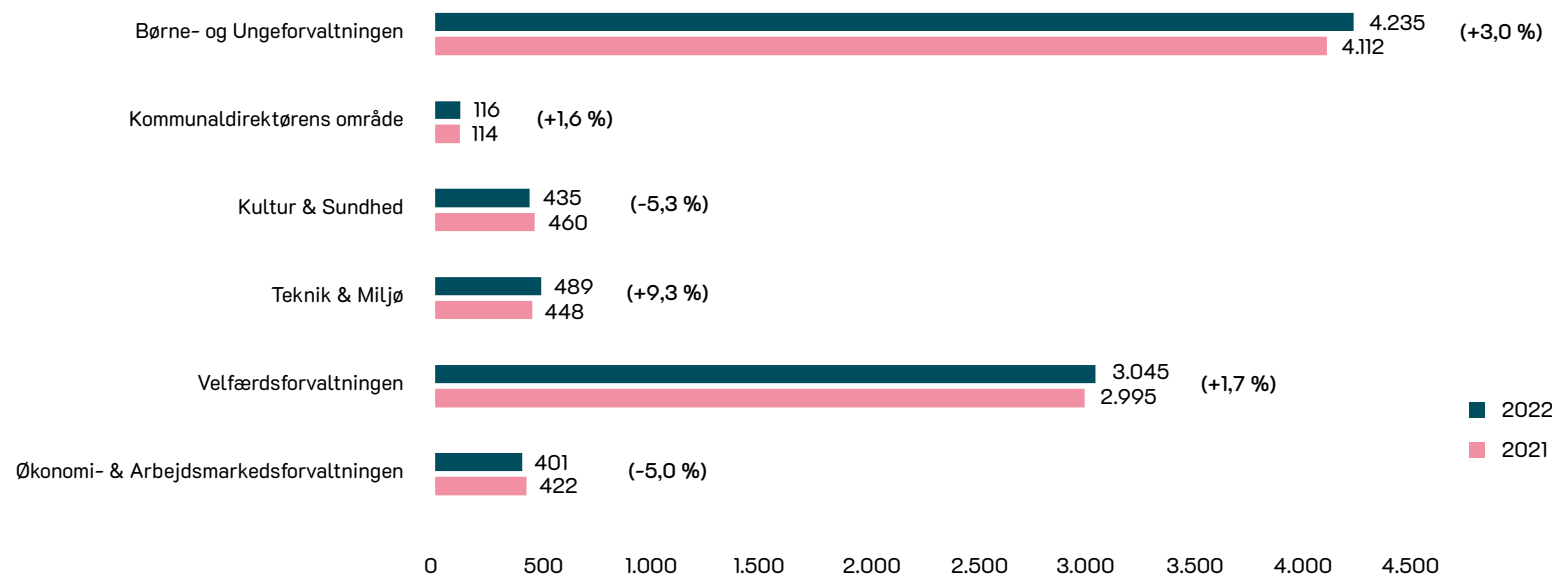
Antallet af årsværk pr. 100 indbyggere i Vejle Kommune har ligget omkring 7,3 siden 2016.



Figuren viser antal ansatte målt i årsværk pr. 100 indbyggere. Ansatte er målt i årsværk, mens befolkningstallet er opgjort 1. januar i året.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik (FOLK1A).

Antal årsværk fordelt på forvaltninger

Indeholder tal for henholdsvis 2021 og 2022.



Figuren viser kommunens ansatte fordelt på forvaltningerne. De ansatte er opgjort i årsværk (et årsværk svarer til en fuldtidsstilling på 37 timer i 1 år) og er fordelt ud fra Vejle Kommunes organisationsdatabase. Tallene i parentes angiver udviklingen i årsværk i forvaltningen fra 2021 (1.1-31.12) til 2022 (1.1-31.12).

Note: Hjemtagelsen af Vejle Brandvæsen betød en stigning på 31,5 fra 2021 til 2022 i Teknik & Miljø. Kultur & Sundhed mistede i alt 37,9 ved den løbende nedlæggelse af Enhed for kommunal testning.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



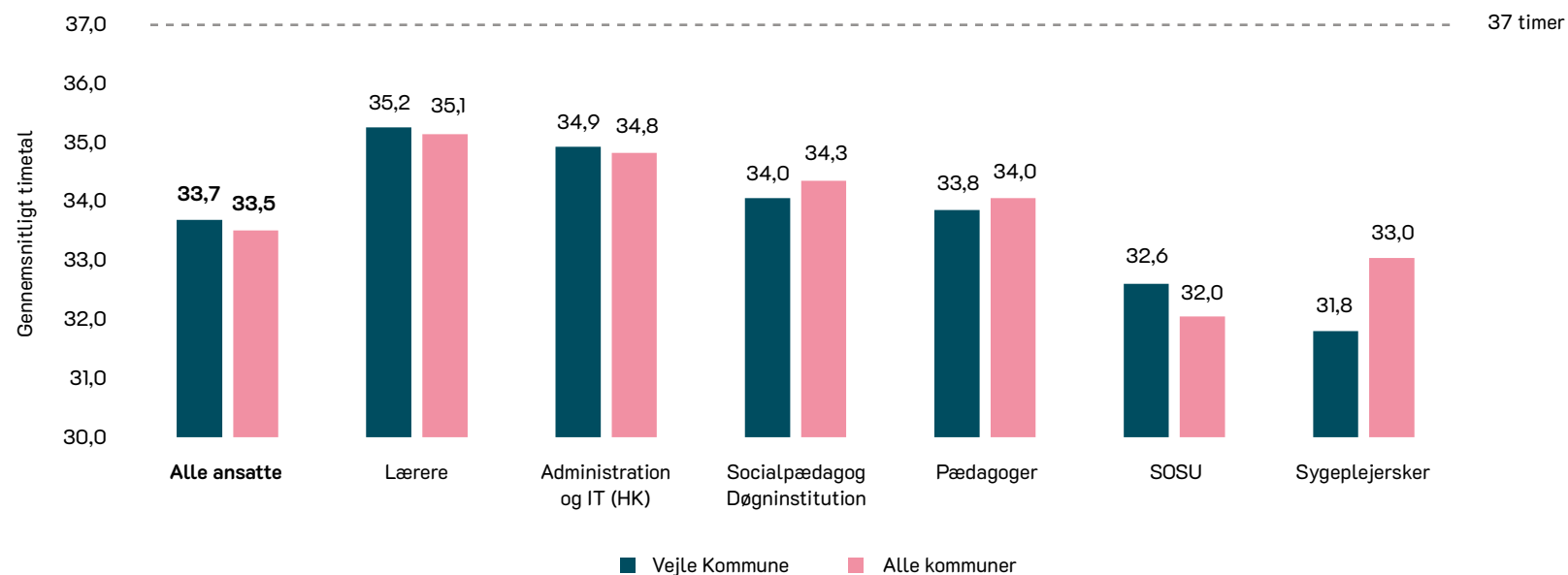
***Vi skal have mod og tillid til at slippe
arbejdspladserne fri til at bruge de metoder
og organiseringer, der virker for dem.***

*Niels Ågesen og Bo Uttrup, formand og næstformand
i HovedMED*

Timetal

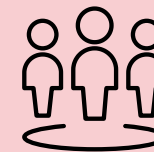
Gennemsnitligt timetal for udvalgte faggrupper

Kan det lykkes at øge gennemsnitligt timetal, så kan det bidrage til at imødegå arbejdskraftudfordringen.



Figuren viser det gennemsnitlige timetal for udvalgte faggrupper blandt de ansatte i hhv. Vejle Kommune og alle kommuner i april 2022. I data indgår tjenestemænd og overenskomstansatte ekskl. vikarer og honorarlønnede.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.



Andel af Vejle Kommunes ansatte på fuldtid (april 2022):

Alle faggrupper (gennemsnit): 52 %

Lærere: 81 %

Administration og IT (HK): 71 %

Socialpædagog, døgninstitution: 46 %

Pædagoger: 32 %

SOSU: 17 %

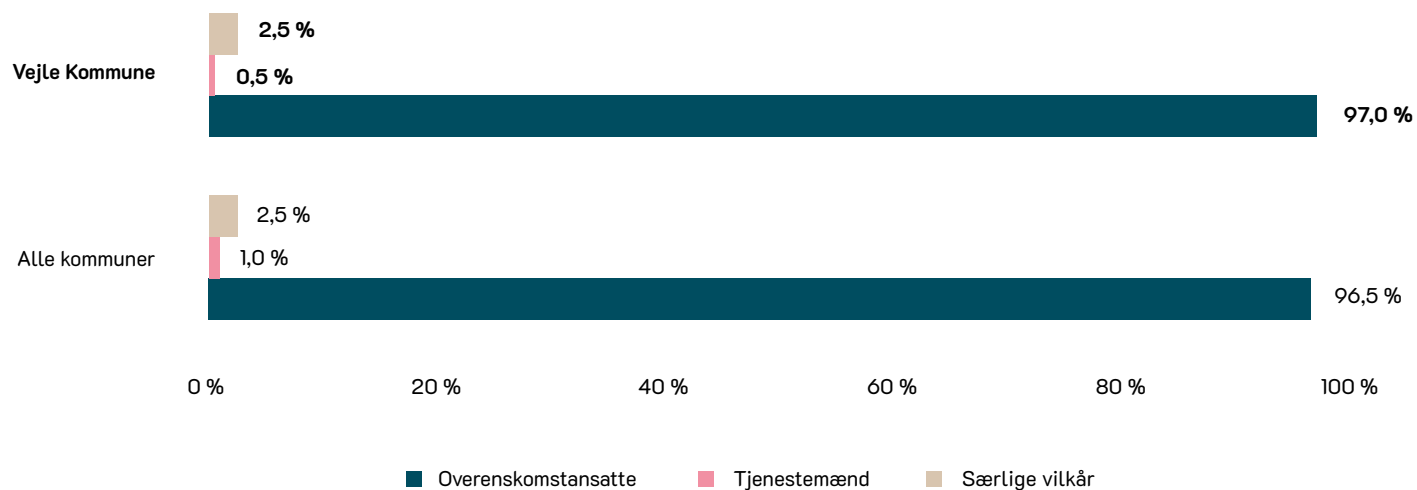
Sygeplejersker: 25 %

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

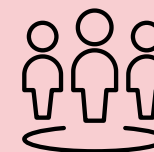
Ansættelsesformer

Ansættelsesformer

Overenskomstansatte, tjenestemænd og særlige vilkår (fleksjob, skånejob og jobtræning).

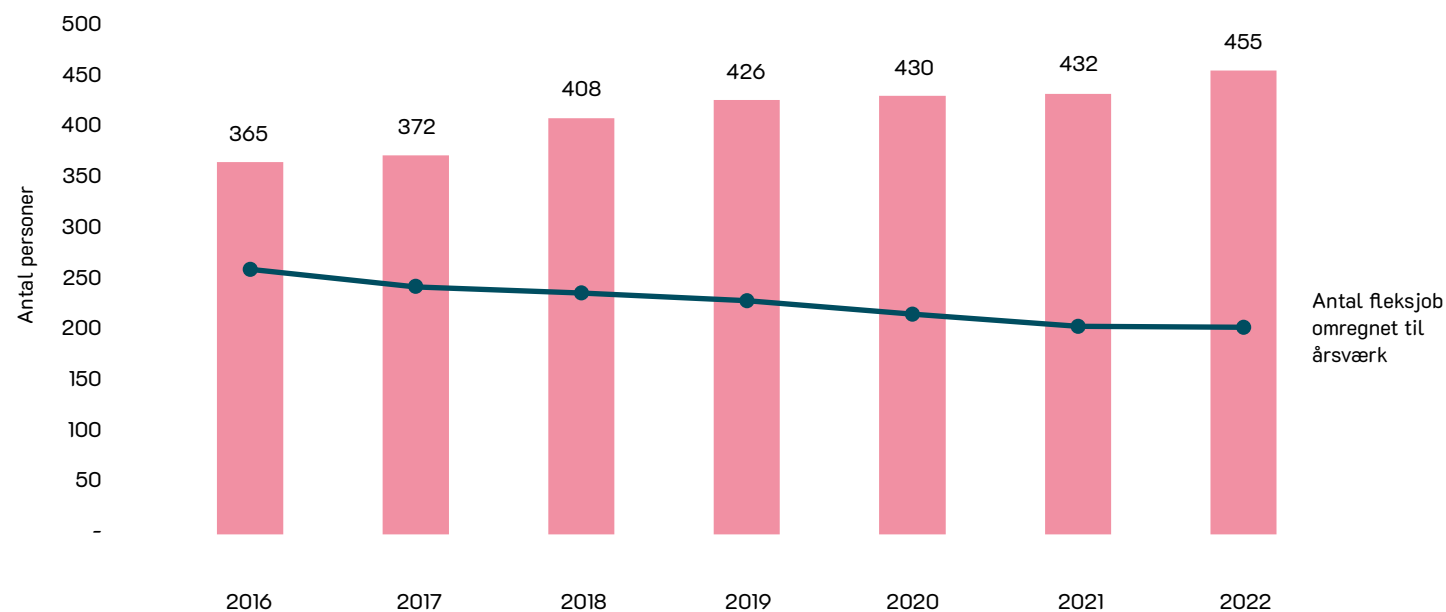


Figuren viser antallet af ansatte (målt som årsværk) i hhv. Vejle Kommune og på landsplan i 2022 fordelt på ansættelsesform.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Flere personer er ansat i fleksjob

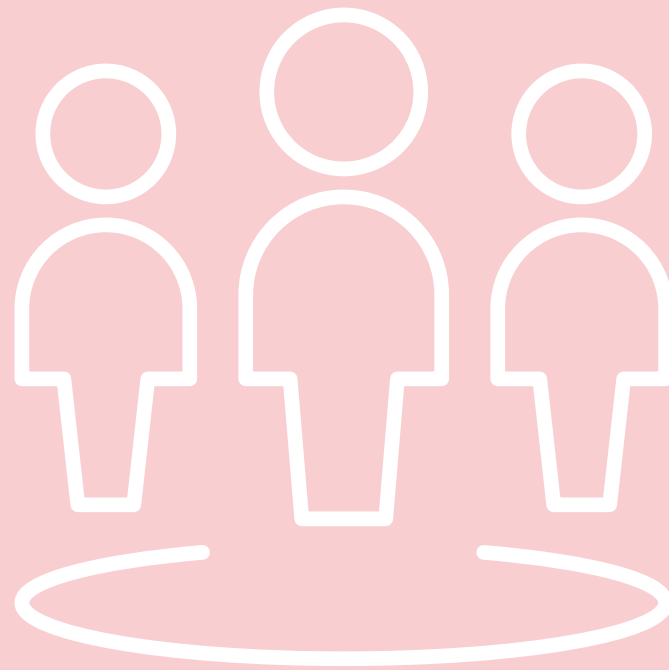
Det gennemsnitlige timetal for ansatte i fleksjob er samtidigt faldet. Omregnet til årsværk er antallet i fleksjob faldet.

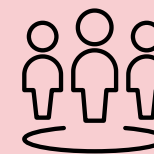


38 %
af personerne ansat
i fleksjob i 2022 havde
8 timer eller færre.
I 2016 var den andel
20,5 %

Figuren viser hhv. antallet af personer, der er ansat i Vejle Kommune i et fleksjob i et givent år samt omregnet til årsværk.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

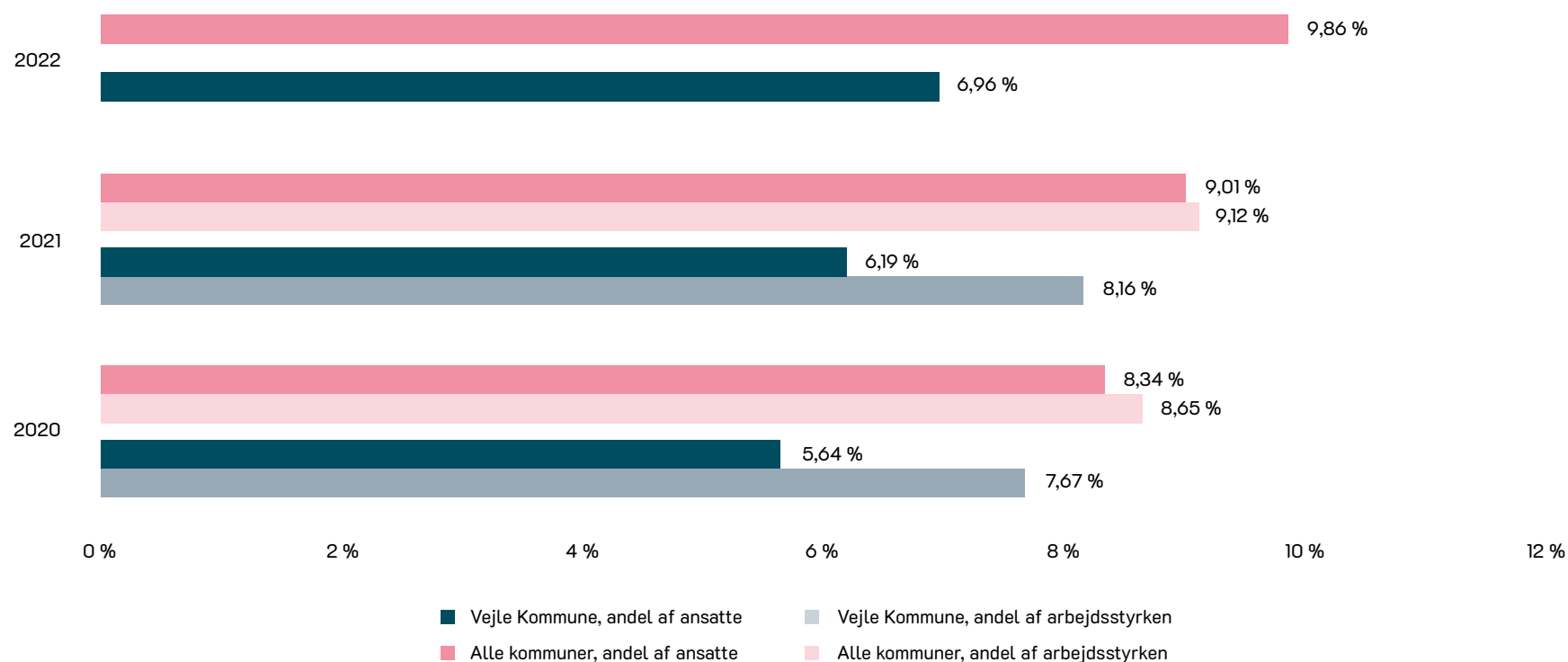




Mangfoldighed

Andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere stiger

Både blandt de ansatte og i arbejdsstyrken generelt stiger andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere. I Vejle Kommune ligger andelen af ikke-vestlige ansatte under andelen af ikke-vestlige i arbejdsstyrken.



Figuren viser, hvor stor en andel af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere udgør af hhv. arbejdsstyrken (16-66 år) og de ansatte i hhv. Vejle Kommune og hele landet.

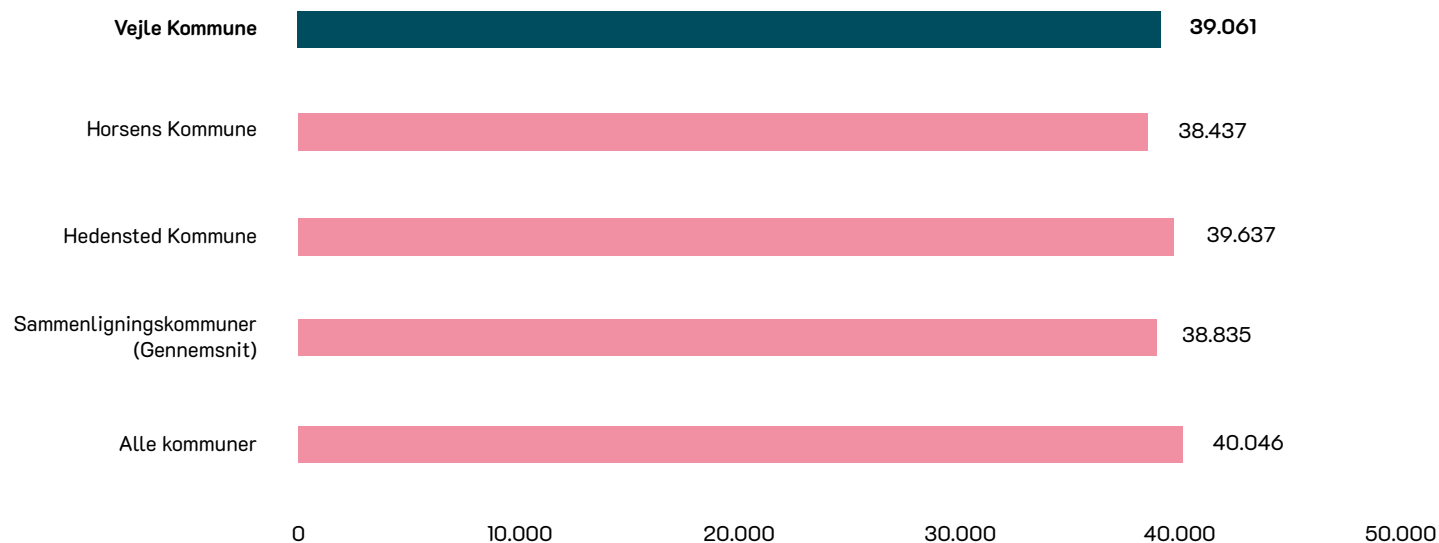
Kilde: KL (pba. særudtræk fra Danmarks Statistik).

Note: Andel af arbejdsstyrken er ikke opgjort for 2022, og derfor vises data ikke i grafen.

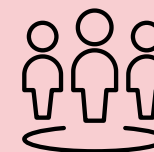
Løn

Gennemsnitlig månedsløn inkl. pension, særlig feriegodtgørelse og særydelser

Den gennemsnitlige månedsløn i Vejle Kommune ligger over gennemsnittet for sammenligningskommunerne og under landsgennemsnittet.

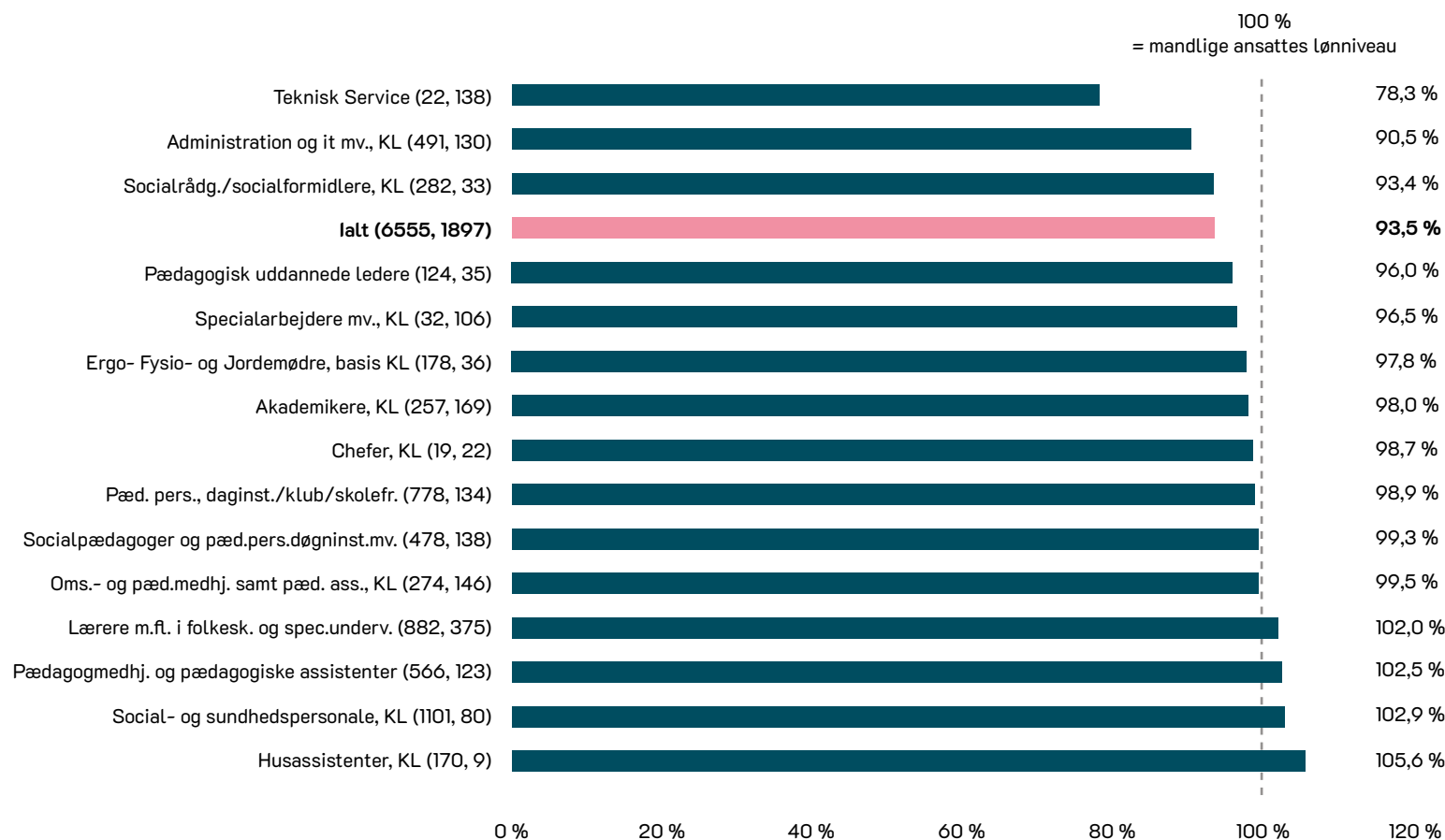


Figuren viser den gennemsnitlige månedsløn inkl. pension, særlig feriegodtgørelse og særydelser i november måned 2022. Figuren viser Vejle Kommune, alle kommuner, sammenligningskommuner med hhv. den laveste og højeste månedsløn samt gennemsnittet for gruppen af sammenligningskommuner inkl. Vejle Kommune. Sammenligningskommunerne er her: Esbjerg, Fredericia, Hedensted, Herning, Horsens, Kolding, Middelfart, Randers, Silkeborg og Skanderborg.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Kvindelige ansattes løn ift. mandlige ansattes løn opdelt på faggrupper

I november 2022 lå lønnen blandt de kvindelige ansatte i Vejle Kommune på 93,5 % af de mandlige ansattes.



Stigning i løn i alt
fra november 2021
til november 2022

Kvinder: 3,5 %
Mænd: 2,6 %

Figuren viser kvindelige ansattes løn som andel af mandlige ansattes løn, fordelt på faggrupper blandt Vejle Kommunes ansatte i november måned 2022. En andel på over 100 betyder at kvindernes løn er højere end mændenes, mens en andel på under 100 betyder, at mændenes er højest. Der er ikke korrigeret for uddannelsesniveaue eller andel af ledere mm. Tallene i parentes er antal fuldtidsstillinger for hhv. kvinder og mænd.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Fravær og rekruttering

Alle medarbejdere har krav på et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Derfor har vi fokus på at forebygge, at ansatte bliver syge i forbindelse med deres arbejde. Uanset om det handler om fysiske eller psykiske belastninger. På trods af indsatserne er Vejle Kommune ligesom omegnskommuner påvirket af landstrenden med stigende sygefravær.

Primære kilder: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor samt egne beregninger.



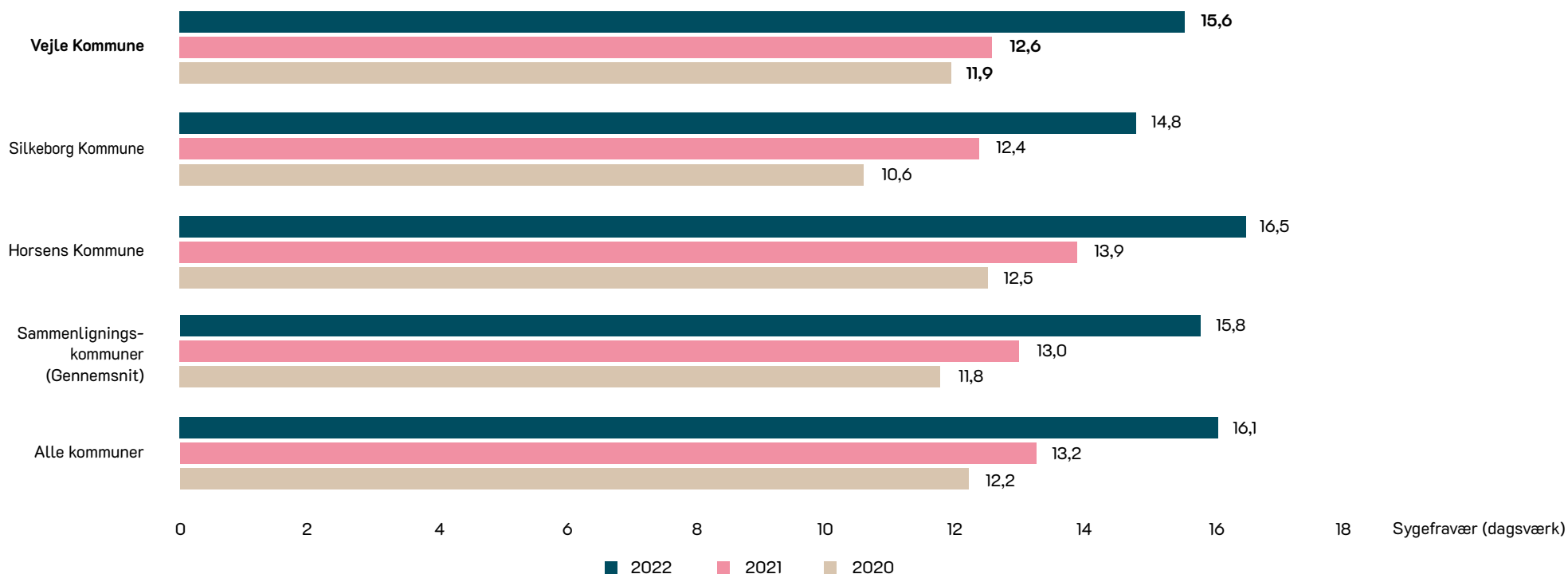
Sygefraværet i Vejle Kommune i 2022 er steget markant i forhold til 2020 og 2021. Denne udvikling gælder for alle landets kommuner.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.

Sygefravær

Stigende sygefravær følger landstrenden

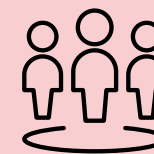
Fraværet i 2022 er steget markant siden 2020 og 2021 (dagsværk). Det gælder både for Vejle Kommune, sammenligningskommuner og i alle kommuner generelt.



Figuren viser antal sygefraværsdage (egen sygdom) i dagsværk for 2020, 2021 og 2022. Sygefraværsdage er defineret som „Egen sygdom“, „Arbejdsskade“, „Fravær som ikke udgør en hel dag“ samt „Egen sygdom Covid-19“.

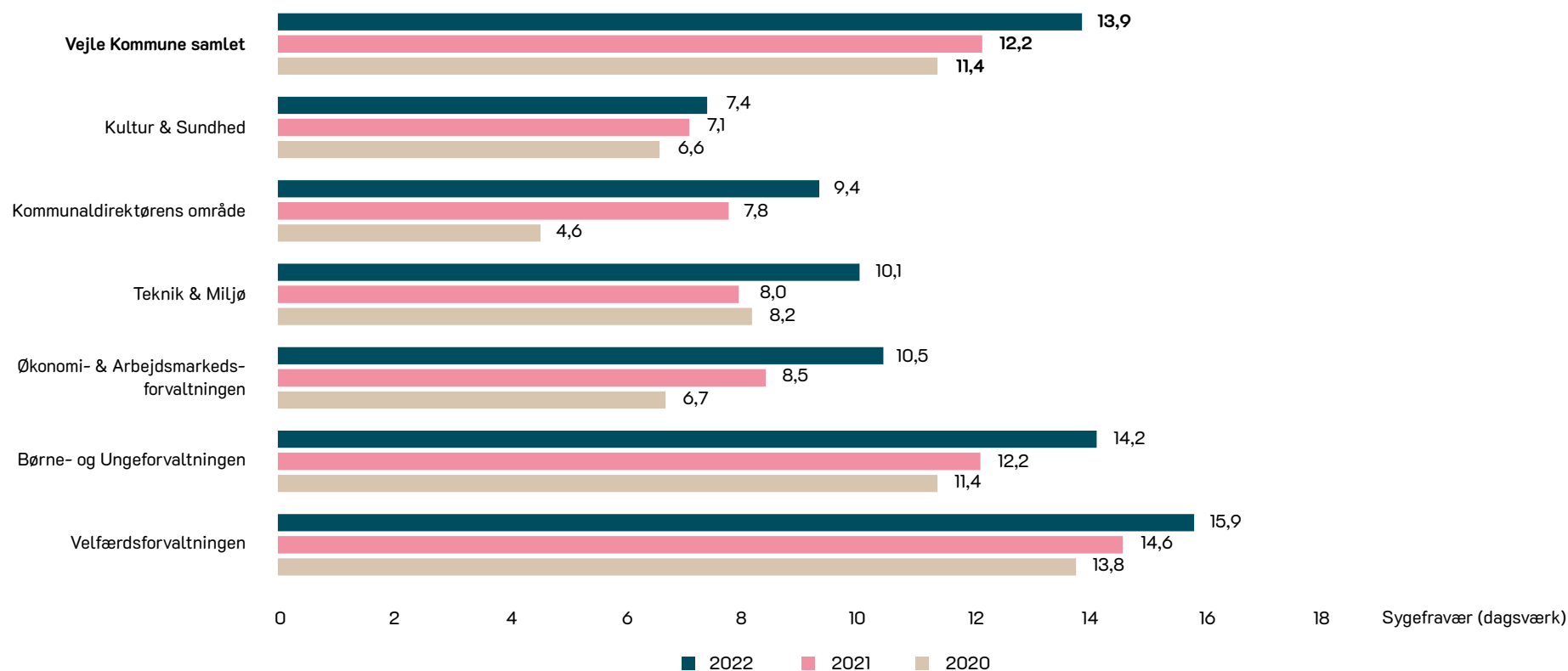
Figuren viser sygefraværet for Vejle Kommune, alle kommuner, sammenligningskommuner med hhv. det laveste og højeste sygefravær samt gennemsnittet for gruppen af sammenligningskommuner inkl. Vejle Kommune. Sammenligningskommunerne er her: Esbjerg, Horsens, Kolding, København, Odense, Randers, Silkeborg og Aarhus.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og egne beregninger.



Sygefravær opdelt på forvaltninger

I alle forvaltninger ses en stigning i sygefraværet i 2022 (dagsværk) sammenlignet med de foregående år. Det laveste sygefravær ses i Kultur & Sundhedsforvaltningen og Kommunaldirektørens område.



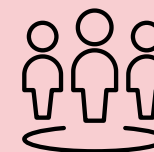
Figuren viser sygefravær i Vejle Kommunes forvaltninger i 2020, 2021 og 2022. Sygefraværet er målt i dagsværk og indeholder kategorierne „Egen sygdom“, „Arbejdsskade“ og „S50 fravær (Kronisk sygdom)“.

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system med data fra KMD Opus.



Antallet af arbejdsulykker er steget siden 2019.

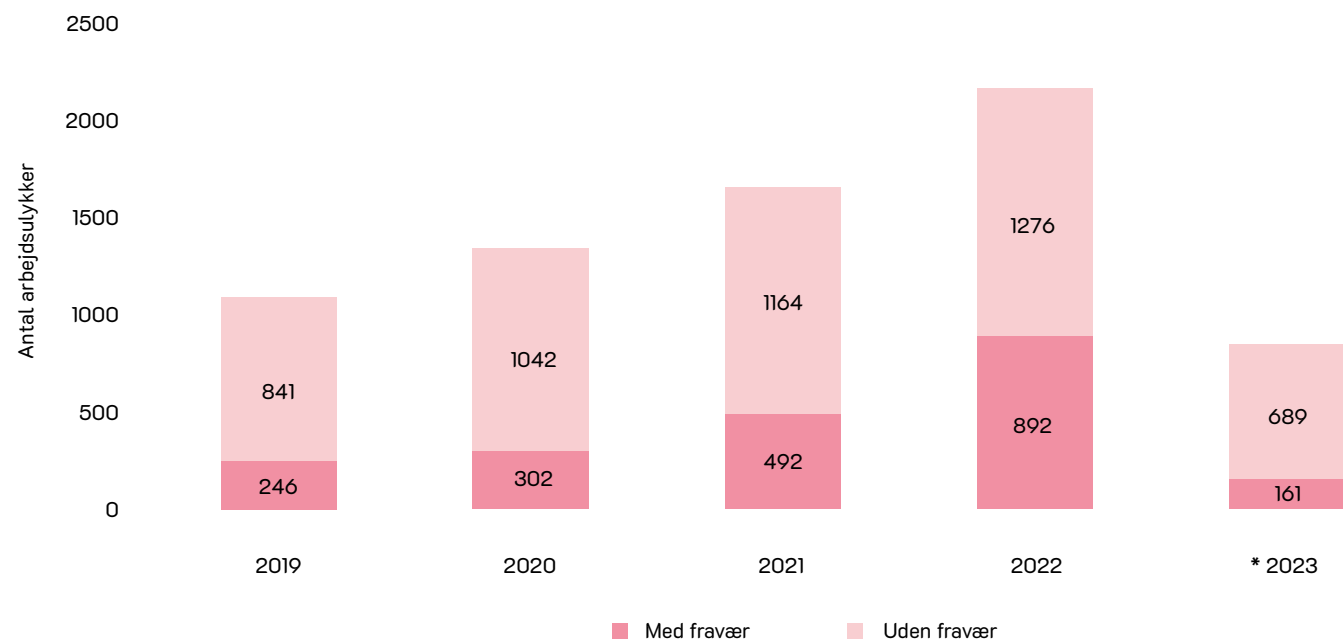
Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system – med data fra SafetyNet.



Arbejdsulykker

Antallet af arbejdsulykker

Med og uden fravær.



Ulykker med fravær pga. Covid 19

2021: 194
2022: 558
2023: 3

Figuren viser udviklingen i antallet af arbejdsulykker med og uden fravær i årene 2019-2023. * Tallene for 2023 er foreløbige og dækker indtil 20. juni 2023.

Note: Smitte med Covid 19, hvor det var sandsynligt, at medarbejderen blev smittet på jobbet, blev registreret som en arbejdsulykke af hensyn til eventuelle senfølger.

Disse tilfælde indgår derfor i grafen som en del af arbejdsulykker med fravær.

Kilde: Vejle Kommune. Data fra Vejle Kommunes BI-system – med data fra SafetyNet.



I 2017 og 2018 var der i gennemsnit hhv. 62 og 41 ansøgere per stilling. I 2021 og 2022 var de tal faldet til hhv. 23 og 19. Det er mere end en halvering af antallet af ansøgere til ledige kommunale stillinger i Vejle Kommune.

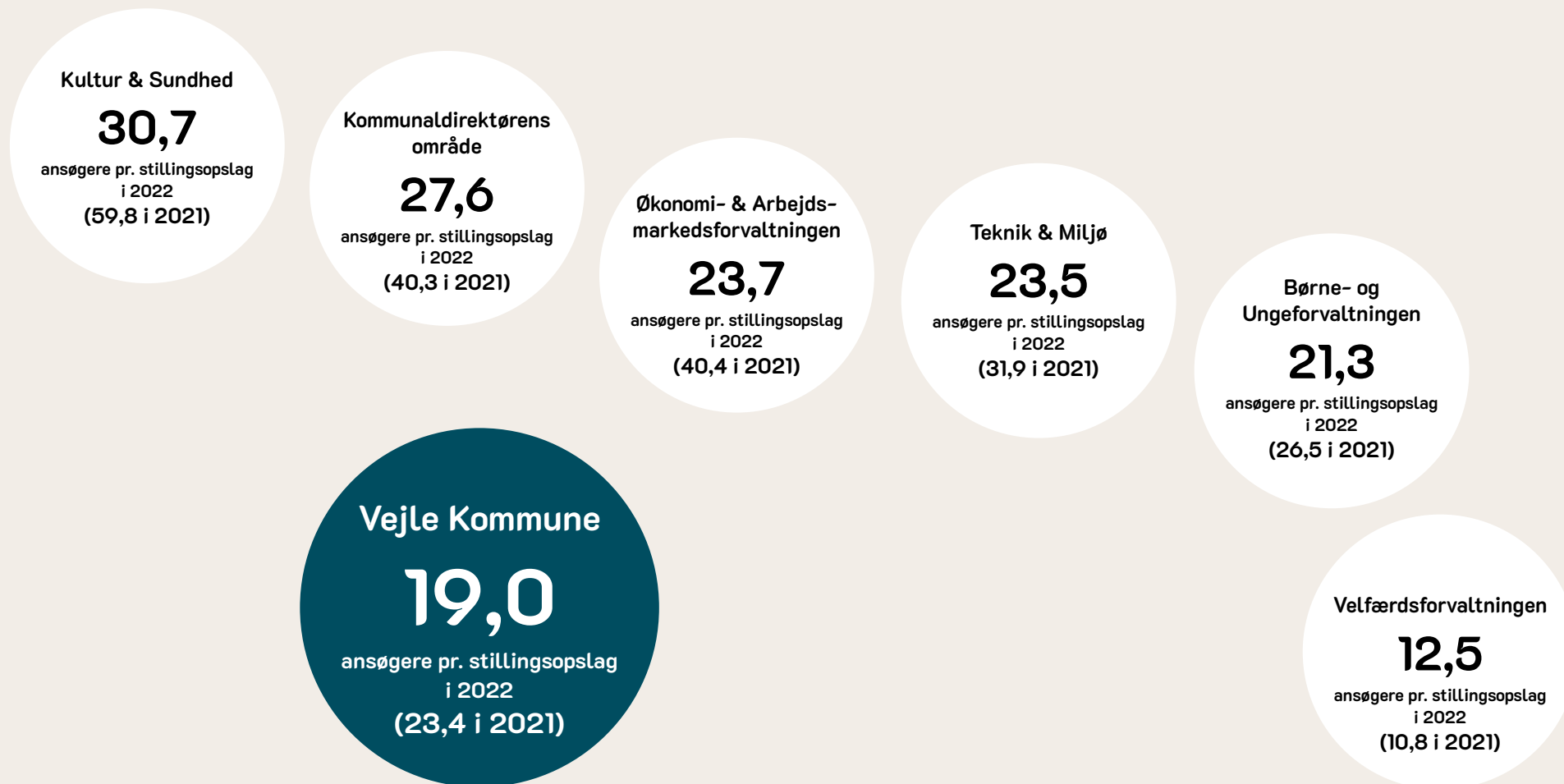
Kilde: Signatur rekrutteringssystem.



Rekruttering

Hvor mange søger, når vi slår en stilling op?

Der er stor forskel på tværs af forvaltninger.

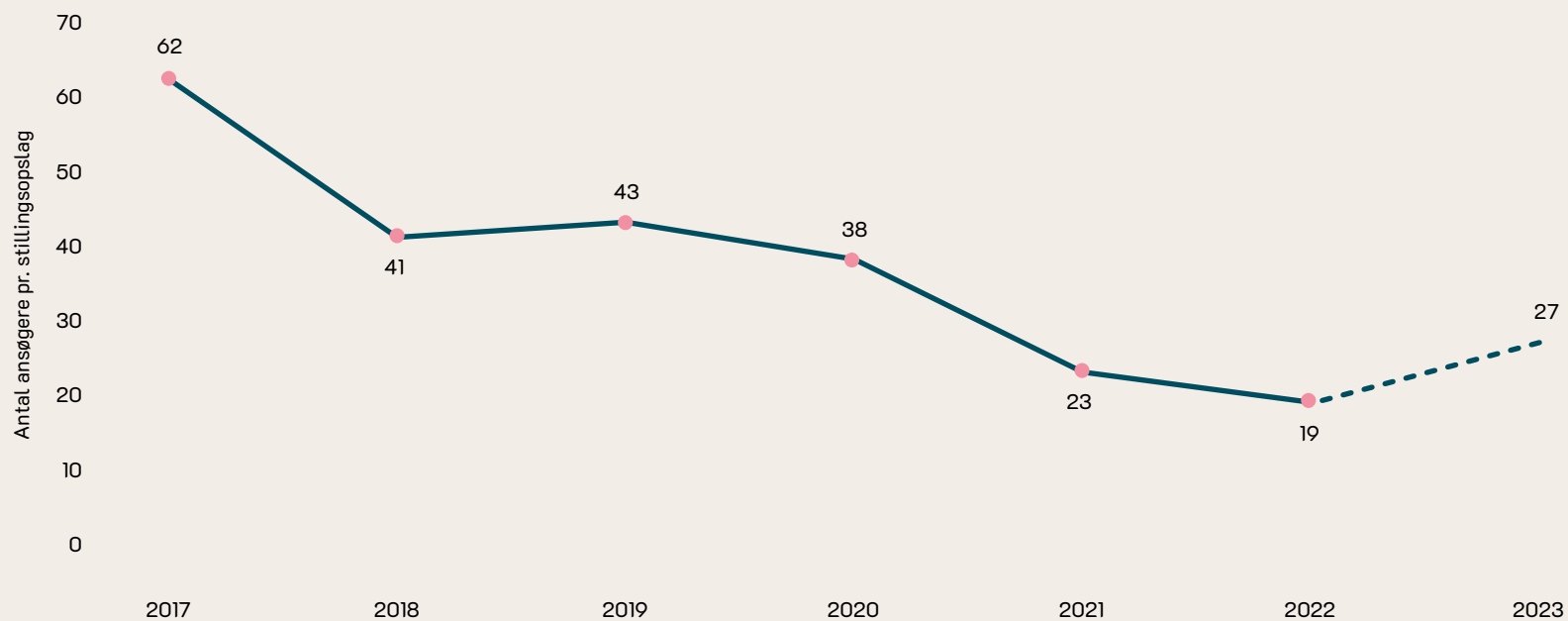


Tallene er et gennemsnit for året.
Kilde: Signatur rekrutteringssystem.

Ansøgninger

Hvor mange søger, når vi slår en stilling op?

2021 og 2022 skiller sig markant ud.

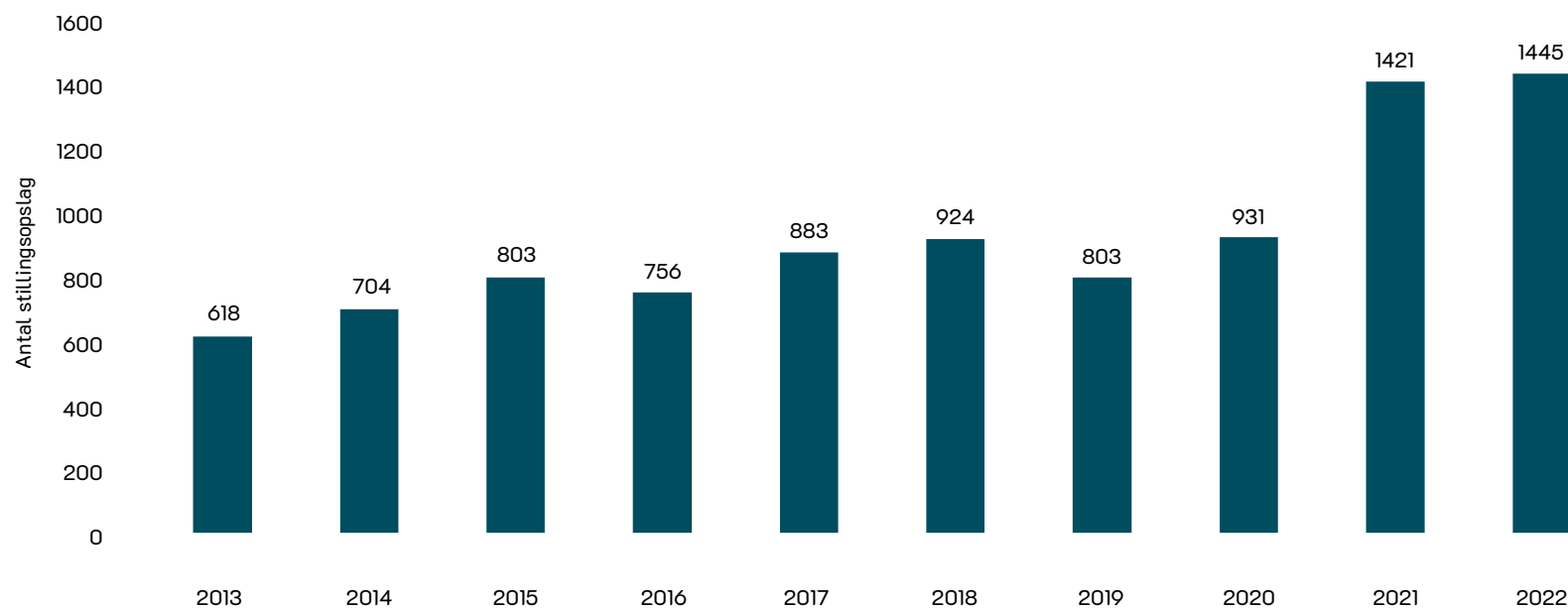


Figuren viser antallet af ansøgere pr. stillingsopslag opslået af Vejle Kommune i årene 2017-2023. Tallet for 2023 dækker kun perioden 01.01.-31.05.
Kilde: Signatur rekrutteringssystem.



Stillingsopslag

Hvor mange stillingsopslag laver vi?



Figuren viser antallet af stillingsopslag opslået af Vejle Kommune i i årene 2013-2022.

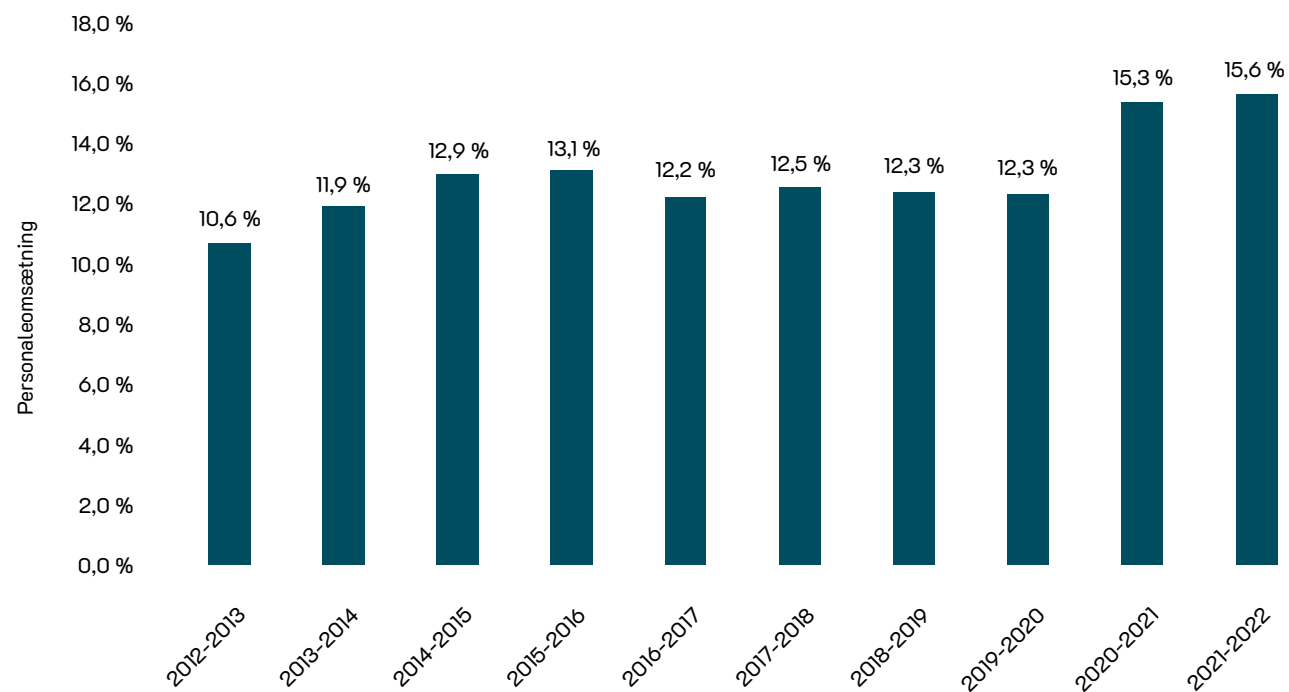
Note: Der kan være flere stillinger i samme opslag, ligesom der kan være tale om genopslag. Derfor er antal stillingsopslag ikke nødvendigvis identisk med antallet af opslåede stillinger.

Kilde: OFIR.

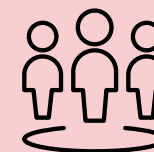
Personaleomsætning

Høj personaleomsætning siden 2020

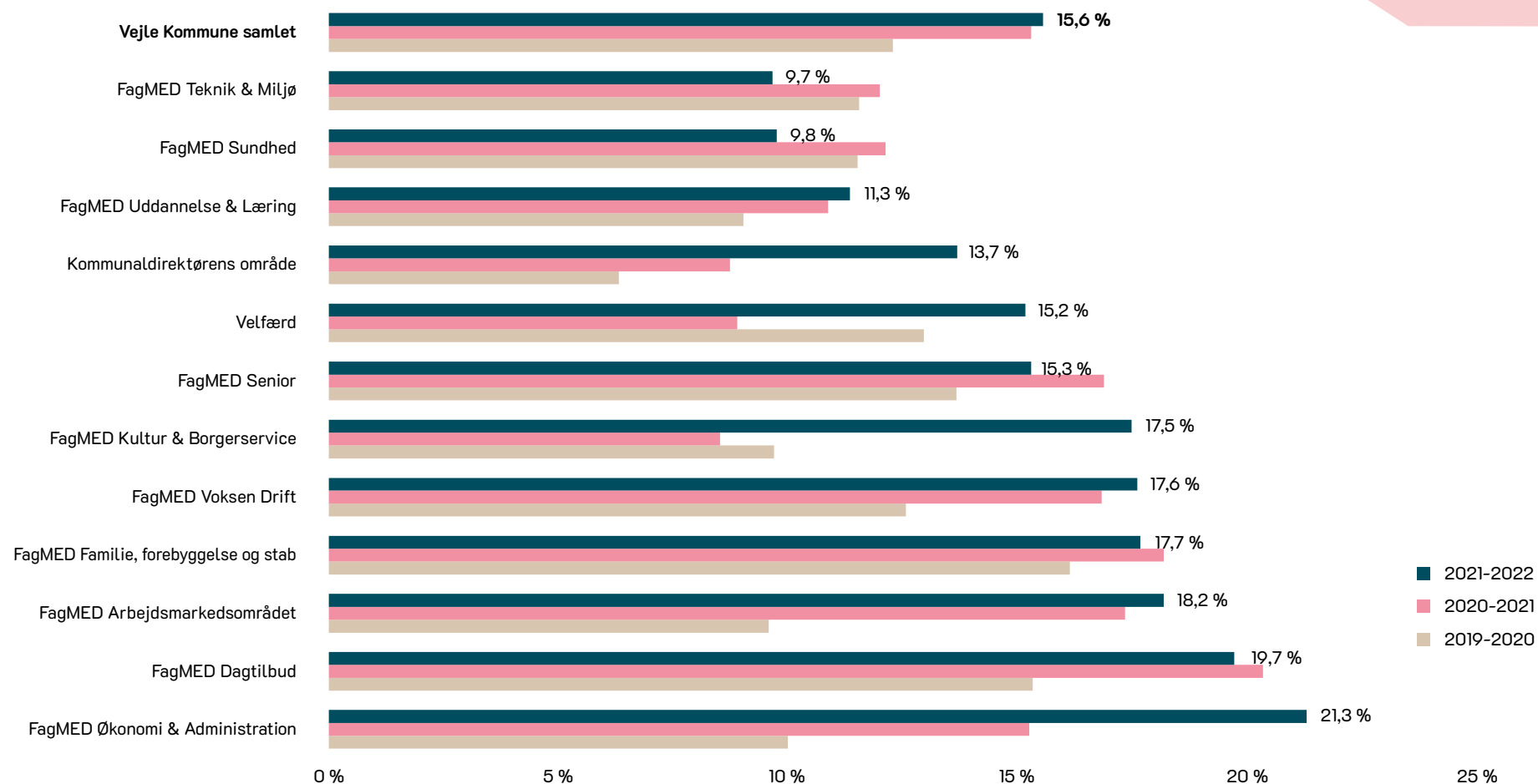
Inden 2020 lå personaleomsætningen relativt stabilt på omkring 12 %.



Figuren viser personaleomsætningen over tid. Perioderne dækker fra december til december. I data indgår månedslønnet personale ekskl. elever, vikarer og ekstraordinært ansatte.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.



Personaleomsætning fordelt på FagMED



Figuren viser personaleomsætningen i Vejle Kommune fordelt på FagMED. Perioderne dækker fra december til december. I data indgår månedslønnet personale ekskl. elever, vikarer og ekstraordinært ansatte.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Ledelse

God ledelse er afgørende for trivsel, udvikling og succes med kerneopgaven på kommunens arbejdspladser.

God ledelse afhænger af de udfordringer organisationen står overfor på et givet tidspunkt, og kræver derfor vedvarende fokus. I 2023 bruger toplederforum Vejle Kommunes nye vision som afsæt til et serviceeftersyn af ledelsesværdierne: „Ledelse med Vilje“.

Primære kilder: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor samt Vejle Kommunes organisationsdatabase.



Med den nye vision har vi fået rammerne til at prøve ting af – at være modige og foretage hverdageksperimenter. Samtidig skal vi give mere, end vi tager, hvilket giver grobund for at være nysgerrig på og arbejde med regenerativ ledelse.

Kristine Schou, HR chef

Ledelse

Ledelsesspænd

Hvor mange er man ledere for i Vejle Kommune?



Figuren viser ledelsesspændet, dvs. antallet af ansatte pr. leder i organisationen. Forskelle i ledelsesspændet afspejler faktorer som kompleksitet i opgaven, skiftehold mm.
Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Vejle Kommunes organisationsdatabase.



Lederne i Vejle Kommune, 2022

Antal, alder og køn.

Der er i alt
406
ledere i
Vejle Kommune

68
ledere er over 60 år
Gennemsnitsalderen for
en leder i Vejle Kommune
er 51 år

65,5 %
af ledere er kvinder

34,5 %
af ledere er mænd

Den samlede kønsfordeling
for ansatte i Vejle Kommune er
78,5 % kvinder og
21,5 % mænd

50 %
af direktører og chefer
er kvinder

50 %
af direktører og chefer
er mænd

Nye veje

Ser vi på Vejle Kommune med personalepolitiske briller, så bliver den store strukturelle udfordring i de kommende år, at demografien helt grundlæggende vil ændre sig. Vi kommer ind i en periode, hvor vi forholdsmæssigt både bliver flere børn og unge samtidig med, at vi får flere ældre medborgere.

Ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning kan vi bl.a. forvente, at alene gruppen af 80-89 årige fra 2023-2050 stiger med 116 %. Vi taler om store årgange, og vi lever længere. Men selv om vi generelt er blevet sundere, så vil der stadig være en del af os, der har brug for hjælp og støtte, når vi kommer op i 80'erne. Men hvor skal medarbejderne komme fra?

Vi ser allerede de første tegn på denne udvikling. Det er blevet sværere at fastholde og rekruttere medarbejdere, og nogle faggrupper giver os særlige udfordringer. Det gælder bl.a. social- og sundhedsuddannede, sygeplejersker og pædagoger.

Vi er derfor nødt til at gå nye veje. Og aldrig har det været vigtigere, at Vejle Kommune består af arbejdspladser, hvor vores ansatte er glade for at gå på arbejde hver dag. De skal helst ikke tænke på at forlade os. Og når vi skal rekruttere, så er der ikke noget, der kan overtrumfe det, at vi har 10.000 kolleger, der er gode ambassadører for deres arbejdsplads.

Vi kan ikke pege på én ny løsning, som kan løse alle vores udfordringer. Vi skal arbejde med trivsel, hvor trivselsmålingen i januar 2024 bliver et godt redskab til lokale drøftelser. Vi skal have fokus på medindflydelse, rekruttering og onboarding, god ledelse, ledelse af det psykiske arbejdsmiljø, bæredygtige arbejdsfællesskaber, sygefravær og „op i tid“. Vi skal væk fra millimeterdemokrati og over i et fokus på livsfasen og fleksibel arbejdstid.

Men først og fremmest skal vi erkende, at vi er meget forskellige arbejdspladser, og at dette kræver forskellige løsninger.

Derfor er vi nødt til sikre psykologisk tryghed på arbejdspladserne, sådan at I kan gå nye veje. Det kræver, at vi alle sammen har Mod til Tillid og Frisættelse af faglighed, borgere og løsninger.

Bæredygtighed – en særlig dagsorden

Byrådet har i vores nye vision defineret, at „Vi giver mere end vi tager“. Vi skal i endnu højere grad passe på klimaet og sætte naturen først. Det gælder os alle sammen, uanset hvad vi beskæftiger os med, og hvor i Vejle Kommune vi arbejder.

Med ambitionen: „at give mere end vi tager“, har vores politikere opstillet en ånds-, og værdibaseret ambition. At give mere end vi tager peger i retning af en ny tænkning og nye tilgange til vores opgaver.

Vi skal ikke skifte alle vores tilgange ud. Vi skal mere supplere og bygge videre på vores nuværende tænkning med nye tilgange. Ofte er det de nye perspektiver, der viser os nye ideer og løsninger.

Et sådant supplement til vores tænkning om bæredygtighed – både i forhold til klima men også i forhold til bæredygtige organisationsformer – tilbyder Regenerativ ledelse, som tager sit afsæt i naturens dynamikker og balancer.

Det var baggrunden for, at vi i januar 2023 inviterede „world influencer“ Laura Storm til at give os en indføring i emnet. Det er også derfor, Koncern HR i 2023 har udbudt et nyt forløb om „Bæredygtig ledelse“.

Det handler om, at fremtidens komplekse opgaver kun kan løses, hvis vi alle er opmærksomme på, at vi er forbundet i et stort sammenhængende system. Og at det er den vej, vi som kommune skal gå, hvis vi skal skabe en attraktiv arbejdsplads og god velfærd for borgerne.

*Kristine Schou
HR-chef*



Vi skal ikke skifte alle vores tilgange ud. Vi skal mere supplere og bygge videre på vores nuværende tænkning med nye tilgange. Ofte er det de nye perspektiver, der viser os nye ideer og løsninger.

Kristine Schou, HR-chef



Koncern HR

Vejle Kommune
Skolegade 1
7100 Vejle