

REFERAT LokalMED Vejle Bibliotekerne d. 17-12-2021

Mødedato Fredag d. 17. december 2021 kl. 10:00

Mødested Biblioteket

Indholdsfortegnelse

Opfølgning fra seneste møde og godkendelse af referat.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Regnskab og budget - status og løbende drøftelse.....	5
Organisation.....	7
MEDudvalgets arbejde.....	9
Orientering om IT - Cicero og IMS.....	10
Arbejds miljøgruppen (AMG).....	11
Meddelelser fra formand - herunder hovedMED.....	13
Meddelelser fra næstformand - herunder fagMED.....	14
Tre punkter LokalMED vil fortælle til kollegerne.....	15
Eventuelt.....	16
Næste møde d. 23/3-2022.....	17

Punkt 1: Opfølgning fra seneste møde og godkendelse af referat

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

MED-dag skal planlægges. Høxbro tager kontakt til AI Innovation House med henblik på, at næste Lokal MED kan foregå hos dem.

Punkt 6.2: Kompetenceudvikling: der er behov for at tale om arbejdsopgaver, kompetencer og arbejdstid.

MUS status: Indkaldelse pågår. Samtaler afholdes inden udgangen af januar. Ledergruppen er indkaldt til LUS den første uge i januar

Formanden indstiller,

at referatet af 25.10.2021 drøftes og godkendes.

Beslutning

Referatet drøftet og godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden.

Formanden indstiller,

at dagsorden godkendes.

Beslutning

Dagsorden godkendt.

Punkt 3: Regnskab og budget - status og løbende drøftelse.

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

Der vil ske en mundtlig orientering på mødet, og Lokal-MED vil få en status på økonomien i Vejle Bibliotekerne.

1.3 Orientering om budgetforlig/endeligt budget (fast punkt v/Keld)

Siden sidst, budget 2021 – Biblioteket har modtaget lønrefusion for to medarbejders deltagelse i FAG-med i alt 8.300 kr. Derudover er biblioteket i december måned blevet budget-reduceret med 58.000 kr. på rengøring. Det er ikke klart, hvad der ligger til grund for denne reduktion. Grunden undersøges nærmere af Staben i Kultur og Sundhed.

Regnskab 2021

Økonomirapporten pr. ultimo november måned 2021 viste en forbrugsprocent på 81,57 mod 85,46 i november måned 2020.

At Vejle Bibliotekerne forsat har et mindre forbrug i forhold til tidligere år, skyldes hovedsagelig corona-nedlukningen i 1. kvartal samt tilførslen af overskuddet fra regnskabsåret 2020 på 1,45 mio.

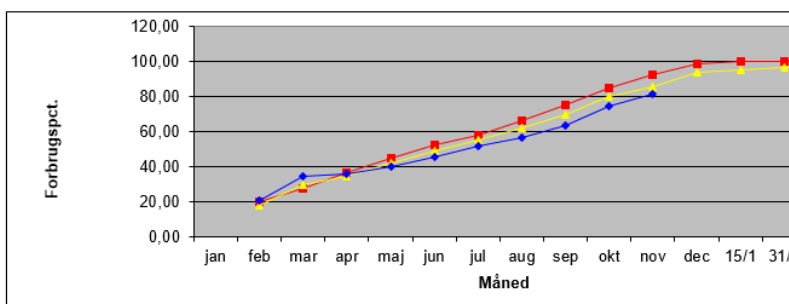
Figur 1

Økonomistyrings diagram for Vejle Bibliotekerne pr. 30. november 2021

Diagram over forbrugs pct. Vejle Bibliotekerne
Forbrugs pct.

91,67 i gn. snit pr. ultimo november md.

Måned	2019	2020	2021
jan			
feb	19,84	17,82	20,90
mar	28,03	29,54	34,40
apr	37,04	34,79	36,11
maj	45,19	42,40	40,25
jun	52,45	49,44	45,43
jul	58,18	55,03	51,72
aug	66,35	61,94	56,85
sep	75,33	69,90	63,33
okt	85,18	79,96	74,35
nov	92,71	85,46	81,57
dec	98,91	93,94	
15/1	100,01	95,00	
31/1	100,12	96,52	
28/2	100,12	96,52	



Det tegner forsat til et stort overskud for regnskabsåret 2021. Det, at biblioteket fik budgetoverført 1,45 mio. i overskud fra 2020, udbygges yderligere i 2021. Regnskabsprognosen pr. november måned 2021 viser, at biblioteket kommer ud af regnskabsåret med et overskud på 2,4 mio.

Langt hen ad vejen er det som tidligere nævnt corona-nedlukningerne i 2020 og 2021, der er skyld i overskuddet. Det ændrer ikke ved, at overskuddet for 2021 tegner til at blive alt for stort.

Målsætningen er, at budget og regnskab/forbrug SKAL være i balance. En balance på bundlinjen mellem budget og forbrug er med til at vise, at Vejle Bibliotekerne forstår at omsætte den kommunale budgetbevilling til kultur eller aktiviteter.

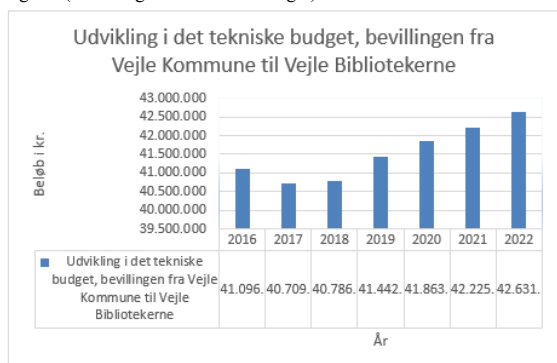
Når det endelige regnskabsresultat for 2021 foreligger, vil drøftelser indledes omkring, hvad overskuddet skal anvendes til.

Focus på "corona-økonomi" i Vejle Kommune, hvor økonomisk velpolstrede intuitioner bliver pålagt at sende budgetmidler til nødlidende intuitioner er aftaget i 2. halvår af 2021. Staben i Kultur og Sundhed forventer PT. ingen budget-reduktion for Vejle Bibliotekerne i den sammenhæng.

Budget 2022

I september måned blev der indgået budgetforlig i Vejle Kommune, hvorefter budgetlægningen for 2022 for alvor tog fart på biblioteket. De indledende drøftelser på afdelingsleder niveau er gennemført og yderligere budget-beregninger blev efterfølgende foretaget. Det endelige budget 2022 for biblioteket ventes at ligge klar ultimo januar.

Figur 2 (udvikling i det tekniske budget)



Vedligeholdelsesplan for Vejle Bibliotekerne.

Arbejdet med en vedligeholdelsesplan for Vejle Bibliotekerne igangsættes i december måned 2021.

Planen kommer til at indeholde følgende:

- Prioritering af vedligeholdelsesarbejdet

- Interval af vedligeholdelsen

- Bygningsdelenes tilstand

Hvad er den aktuelle tilstand på bygningsdelen ved tidspunktet for udfærdigelsen af drifts- og vedligeholdelsesplanen? Her anvendes en farveskala, der går fra grøn til rød, hvor rød er akut prioritering.

- Præstestimer

KIU-besparelser og udfordringer i 2022

Vejle Bibliotekerne skal til KIU-møde i marts/april måned komme med oplæg til biblioteks-opgaver, som kan reduceres, spares væk eller på anden måde gøres mere effektive.

Biblioteket er ikke blevet mødt med et endeligt budget-beløb som skal findes, men skal i stedet komme med initiativer/forslag, som vil blive behandlet på udvalgs mødet, og drøftes om initiativerne skal fortsætte som hidtil. PT. er det uklart, hvilken betydning sådan en udfordring får. Arbejdet med opgaven er i gang og vil fortsætte hen over vinteren.

Drøftelse:

Medarbejder: Vedr. vedligeholdelsesplan: handicaptoliet er kun tilgængeligt i betjent åbningstid, bør der ikke være adgang til det i hele åbningstiden?

Leder: Handicaptoliet har været efterspurgt af biblioteket de sidste par år.

Medarbejder: Tager vi også kulturhusene med i vedligeholdelsesplanen?

Leder: Ja, det gør vi. Kulturhusene har deres egne faneblade i planen.

Medarbejder: Der går folk rundt i husene og kratter i væggene. Har det noget med fremtidig kulturhus at gøre? Hvad har de fundet ud af?

Leder: Det handler meget om fremtidig kulturhus. Konkurrenceprogram udføres mht udbud på nyt kulturhus. Der ses på, om bygningen er i ordentlig stand. Enten rives huset ned eller også bygger man til og laver om på det eksisterende. Vi hører yderligere, når kommunale ejendomme har udfærdiget en rapport. Det er en politisk beslutning, hvad der kommer til at ske.

Medarbejder: Er der en deadline på, hvad der findes ud af på bygningen? Er der en deadline på, hvornår en vedligeholdelsesplan skal være udført?

Leder: Nej, det handler om økonomi og deraf følgende prioritering. Noget er presserende, bla slidt faldstammer.

Opsummering af leder: For det første: vi har et efterslæb i vores materialekøb, betingelserne omkring BibMedia er vanskelige. De har svært ved at levere og vi sender meget retur, der er klargjort utilfredsstillende. Der er øremærket mange penge til inventarfornyelse i Vejle på børnebiblioteket, men vi kan ikke få tingene leveret. Det er svært med tjenesteydelser, der er ingen håndværkere at få pt. Alle institutioner i vores forvaltningsområde har denne problematik. Vi gør det så godt, vi kan i en virkelighed, der er lidt skæv.

Formanden indstiller,
at orientering drøftes og godkendes

Beslutning
Drøftet og godkendt.

Formanden indstiller,

at orientering drøftes og godkendes.

Beslutning

Punkt 4: Organisation

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

Personaleforhold orientering (Fast punkt- Leder).

Kort opfølgning på kultursporet og strategiprocessen.

Vi kigger frem mod ny organisering og nyt hus. Holdånd: ledelsen oplever en anden dialog end tidligere. Strategidagene har været positive. Engagement og positivitet skyder ud fra alle dele af vores organisation. Til genfæld er der for mange, der ikke deltager. Ledelsen undrer sig over, at man ikke har lyst til at give sit besyv med for fremtiden. De, der deltager, er helt med på den. Ledelsen glæder sig til næste strategidag den 31.01.22.

Medarbejder: Strategi formiddagene har været gode og givet gode snakke, men jeg har svært ved at se, hvordan processen og vores kulturspor spiller ind i hinanden?

Leder: Der er lavet en proces ind i kultursporet. Vi ønsker mere, end at folk bare lige opfører sig pænt over for hinanden. Vi mixer samarbejdet ind i disse formiddage.

Den korte historie er, at hvis vi ikke taler ordentligt og evner at have en nysgerrighed og positiv tilgang, så er vi ovre i noget, der hedder tjenstlige forhold.

Medarbejder: Kan det tydeliggøres? Jeg har også fornemmelse af usammenhæng. God ide, at få det udfoldet, så alle er med.

Leder: Når tvivl opstår, er det vigtigt, man spørger. Vigtigt at vi i fællesskab formidler budskaberne.

Medarbejder: Tilbage til, at der nogen gange er udfordringer med indstillingen. Jeg synes, det er en kæmpe udfordring, at vi har en del kolleger, der siger, at det her ikke er noget for dem. Melder fra til de sidste to formiddage, da det ikke er noget for folk. Bør der være mødepligt? Jeg tænker, at der sagtens kan være nogen, der har nogle skarpe holdninger bagefter til det, vi er nået frem til. Det kan være en udfordring for nogle at deltage en lang dag, fx for dem, der har busvagt. Det er fair, hvis man ikke kan klare så lang en dag. Nogle er for presset med andre opgaver og det er ok, men for mange siger, at det der er ikke noget for dem. Kan vi tale om det til mus – det er en stor udfordring. Ydermere bliver der en skævhed i forhold til, at det ofte er de samme, der deltager. De, der deltager, sætter retningen. Og så er der det sociale aspekt. Vi har det hyggeligt og sjovt sådan en dag. Ærgerligt at ikke alle deltager. På MED-formødet blev der spurgt om, hvorfor man netop har valgt denne måde at angribe strategiarbejdet på.

Leder: Duk op, hvis du er i tvivl. Den teori, der bruges og vejene er noget ledergruppen har været med til at bygge med Genitor for at anskueliggøre problematikker. Sig gerne til Genitor på møderne, hvis noget føles sært. Der findes andre metoder. Vi skal have noget operationelt, hvor man tidligere har haft beskrivelser og handleplaner. Vores verden er superforanderlig, alspiller ind i, hvordan vi gør – rammen skal vi have. Mette Høxbro og Stefan sørger for, at der kommer en mappe på VB-intra, der beskriver strategiarbejdet.

Vær med i stedet for at øffe på bagkant, det er dårligt opførsel, der spiller direkte ind i sporet for kultursporet. Kom med, selv om du er kritisk og forbeholden. Det tilhører en svunden tid ikke at deltage.

Leder: I forhold til, at der ikke er mere tilslutning, mener jeg, at man som ansat er forpligtet til at deltage i det, man er indkaldt til, når ens arbejdstid ligger i samme tidsrum. Tal med din leder, dit perspektiv kan ændre sig. Vil påtale til MUS, hvis mine ansatte ikke har deltaget. Vær social, få et andet perspektiv på organisationen. Det virker som om, vi har et godt samspil i grupperne.

Medarbejder: Jeg synes, det er helt rigtigt det, der bliver sagt. Medarbejderen skal være nysgerrig og spørge ind. Men det går begge veje, leder bør også spørge ind. Fint at det tages med på MUS. Det kan jo være, at man får nogle helt andre perspektiver på evt. fravær.

Leder: Den opfordring skal bestemt tages til referat.

Medarbejder: Det kan være svært for nogle at deltage, hvis man er meget introvert og får at vide, at man skal lave oplæg. Der er nogen, der tænker, at det kan de ikke og vil derfor ikke deltage. Som kolleger vil vi være fleksible over for hinanden og tale om, hvem der skal tale og lave oplæg.

Leder: Der er intet krav om, at man står i spot lyset. Vi er en mangfoldig arbejdsplads.

Leder: Vi opdager først på dagen, hvem der ikke deltager. Enkelte har meldt tilbage og forhåbentlig kan vi rette op på det fremadrettet ved at være mere opmærksomme.

Medarbejder: Nogle er introverte og bryder sig ikke om at sige det i gruppen. Man tror for lidt om sig selv og sin viden til at have lyst til at deltage. Det er en god grund til ikke at deltage. Hav respekt for det. Tag en stille og rolig snak. Andre tænker, at arbejdet skal passes og bliver på biblioteket.

Leder: Det er et stort ønske fra ledelsen om at alle deltager, alle er inviterede. Samtidig får vi noget godt med os i fællesskab.

Medarbejder: Forstå folks bevæggrund for ikke at deltage. Tror der kan ligge mange årsager til grund.

Leder: Alle spiller en rolle i organisationen. En kraftig opfordring til ledergruppen og tillidsvalgte til at skubbe på, når vi møder disse ting. Det teoretisk baggrundstæppe samles på VB- intra.

Orientering om ny arbejdstidsaftale indgået mellem VK og de forhandlende faglige organisationer.

Bilag 1: Delpolitik-ny tilstedeværelse.

Bilag 2: Lokalaftale om tele- og hjemmearbejde.

Der er vendt nogle praktiske ting på AMG.

APV i folks egne hjem: det tages alvorligt, hvis folk får skader, men der vil ikke være en systematisk tilgang.

Man kan efter behov tages sin arbejdsplads med hjem.

Medarbejder: Selv om denne aftale er indgået, er den aftale, vi har på biblioteket nu, den gældende jf. paragraf 5. Aftal med nærmeste leder.

Aftalen fungerer upåklagelig.

4.2 Lønforhandling (Leder)

Sagsfremstilling:

Begæring er sket 1. december 2021 og indstilling til forhandling skal forelægge 5. januar 2022.

Leder: Lønforhandling er begæret. De konkrete udvekslinger sker den 5. januar. Vi er i fuld sving i ledergruppen – der var en genforhandling af en lokalaftale i går.

Formanden indstiller,

at orientering drøftes og godkendes.

Beslutning

Orientering drøftet og godkendt.

Bilag

Bilag 1

Bilag 2

Punkt 5: MEDudvalgets arbejde

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

Evaluering af forretningsorden for MED-udvalg samt årshjul. (Leder)

Vejle Bibliotekerne har ud fra Vejle Kommunes MEDaftale udarbejdet en forretningsorden og denne skal evalueres en gang årligt.

MED årshjulet skal evalueres en gang om året i 4. kvartal. Samtidig fastlægges datoerne for MEDmøderne i det nye år. Forslaget til de fire MEDmøder er planlagt ud fra FagMED møderne i 2022, der ligger på følgende datoer: 21/3, 23/6, 11/10 og 14/12.

Sekretæren foreslår at Lokal MEDmøderne i 2022 bliver på følgende datoer: 23/3, 29/6, 12 eller 19/10 og 15/12 i tidsrummet kl. 09.00-12.00.

Sekretæren indkalder til disse møder, når Årshjulet for 2022 er godkendt.

Leder: Det er en besluttet arbejdsgang, at vi kommer omkring dette punkt.

Hele tiden garneret med de lokale forhold fra HovedMED og FagMED. Vi følger årshjulet, der ligger.

Medarbejder: Hele MEDudvalget har været på uddannelse i år. Da de nyvalgte medlemmer af MED pr. 1. januar 2022 er valgt for en kort periode,

foreslår jeg, at vi inviterer både ordinært medlem og suppleanten med på de to møder, der ligger inden valget den 1. september 2022, så de begge får en god indføling i opgaven.

Bilag 3: Lokal MED-udvalg- Forretningsorden og årshjul og forslag til datoer for afholdelse af Lokal MED 2022.

Formanden indstiller,

at orientering evalueres.

Beslutning

Orientering evalueret og godkendt.

Bilag

Bilag 3

Punkt 6: Orientering om IT - Cicero og IMS

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

Debitorintegration mellem bibliotekssystem og økonomisystem (EG)

Vejle Bibliotek er tilmeldt 4. og sidste bølge

Formålet med debitorintegrationen (ØiR) er automatisk at holde FBS/Cicero og debtorsystemet opdateret med hensyn til mellemværender og indbetalinger samt at kunne videresende ikke-betalte fordringer til inddrivelse i Gældstyrelsens inddrivelsessystem (PSRM).

Der fokuseres på biblioteksopgaver i FBS/Cicero og man lader dedikerede økonomisystemer håndtere debitorfunktionerne. Der er således ingen debitorfunktioner i FBS – man kan kun udsende statusopgørelser over lånernes mellemværender.

Der kommer fuldt overblik over samtlige mellemværender på biblioteksområdet i kommunens økonomisystem.

Tidsplan

Foreløbig tidsplan går mod en overgang i maj, hvor debtorsystemet skulle være klar. Vi har en plan B og C klar, hvis udviklingen af systemet ikke er klar. Det vil selvfølgelig udvide tidsperioden. Alternativet er en meget dårlig brugeroplevelse og evt. brug af girokort!

Kick off møde med Kombit 5. januar.

Resurser

Jesper Brøchner er projektleder på integrationen her fra biblioteket, derudover vil forskellige blive inddraget i projektgruppen undervejs, herunder også andre afdelinger i kommunen. Cirka 10 timer om ugen til projektledelse, plus timer fra andre. Arbejdet er i fuld gang allerede med interessenter i Vejle Kommune.

MobilePay på Selvbetjeningsautomaten vil forsvinde ved overgangen, derudover vil nuværende MobilePay-løsning på Appen forsvinde. Alternativ løsning vil komme på appen.

CMS

Bemærk at opdateringen af CMS (hjemmesiden) er en forudsætning for ovenstående. Arbejdet her er i fuld gang, men kræver en helt ny grundlæggende konfigurationen udover at få indhold med over. Her er procesleder også Jesper Brøchner med stor hjælp fra Lene A. og Jørgen G. Målet er at være klar i januar.

Der har været møde med Lyngsø omkring Solvej. Lyngsø vil lave vejledning i, hvordan den betjenes ved fejlmeldinger. Nogle af fejlene er vores egen skyld. Hvert besøg af Lyngsø koster 70.000 kr.

IMS – vi er med i udviklingsgruppen. Har vi spørgsmål/ønsker til det, den kan i dag, kan vi spørge gruppen. IMS er et vigtigt redskab, ideer til forbedringer og ønsker – kom med det. Der er kommet flere biblioteker på biblioteket, hvilket betyder at udviklingspuljen er større og mange ønsker gennemføres. I den ideelle verden er IMS et national arbejdsredskab.

Formanden indstiller,

at orientering drøftes og godkendes.

Beslutning

Orientering godkendes.

Punkt 7: Arbejdsmiljøgruppen (AMG)

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

Status og orientering fra AMG - herunder sygefravær.

Orientering fra AMG af deres arbejde:

Der påbegyndes APV – vi besøger nogle kulturhuse inden Nytår.
Ny type Action Cards i Vejle Kommune.
Hjemmearbejde.

AMG har været i Egtved og Give på rundring og de fortsætter hele vejen rundt. Det vanskeliggøres af hjemmearbejde, da det ikke giver mening at foretage en vurdering, hvis der ikke er nogen personer til stede. Det bliver en længere proces en sædvanligt. Vi skal rundt for at sikre, at der er så gode arbejdsforhold som muligt. I Egtved er der udfordringer med vand i kælderen, hvilket giver dårligt luft og lugt. Mht ergonomi og indeklima er det vigtigt, at man løbende siger, hvis der er noget ved vores plads eller indeklimaet, der giver problemer.

Leder:

Vi vil gerne vide, hvis der findes noget i husene, der skal med på vedligeholdelsesplanen.

AMG: APV undersøgelsen munder ud i en handleplan.

Action cards: I vores tilfælde har det været plastiklommer, der hænger rundt omkring. Dem smider vi snart ud. De er ikke opdaterede og ikke nemme at læse. Fra Vejle kommunes side er der lavet fælles action cards, vi kan tilgå fra vores pc og telefon. Det skal vi formidle videre til vore kolleger, når vi er blevet klogere. Der skal udarbejdes aftale og rutiner.

Hjemmearbejde: Vi skal ikke rundt i private hjem for at lave APV. Vi afventer og ser situationen an. Vi har ikke fået henvendelser om, at folk sidder dårligt hjemme. Hvis vi får sådanne henvendelser, vil der blive taget aktion på det. Det virker ikke, som om det giver store udfordringer for folk med hjemmearbejdsplads.

Leder: Vi har mange gode lokaler, bla i Egtved og Give. De kan opfylde alle ens behov for en ordentlig arbejdsplads. Brug dem gerne. Det er en kæmpe mulighed for at arbejde godt og uforstyrret. Vurderes, at det er et bedre vilkår, end at sidde hjemme. Bedst mulige forhold for distancearbejde, brug de muligheder, vi har.

Medarbejder: Jeg forstår ikke helt. Er vi for mange i Vejle, når folk skal sidde hjemme og i kulturhusene for at arbejde?

Leder: Ja, vi anbefaler, at vi er færrest mulige medarbejdere i Vejle, men husk at bruge kulturhusene. Her kan også ligge en god oplevelse.

Medarbejder: Det giver god mening at være i et kulturhus. Der kan suppleres med lidt fysisk arbejde i biblioteket og det er en god måde at lære huset at kende på.

Leder: Der er iværksat en undersøgelse omkring hjælpemidler til at varetage logistikopgaven. De bliver ikke brugt og der vil derfor ikke pt blive brugt flere midler på hjælpemidler.

Medarbejder: Det skal vi tale om ved APV. Både hvordan bruges de og hvorfor ikke?

Vil taler med dem, der arbejder der mest. Måske handler det om, at man ikke ved, hvordan de bedste bruges.

Medarbejder: Vigtigt, at I også taler med os, der ikke har vores primære opgave i kælderen. Jeg bruger hjælpemidlerne meget. Vigtigt at alle, der har vagt i logistik i kælderen spørges.

Leder: Vi ved ikke, hvor lang tid nuværende restriktioner varer. Vedrørende mest muligt hjemmearbejder gælder det frem til 7. januar 2022. Genbesøg behovet for at vi taler sammen med vores kolleger, selv om vi ikke er fysisk sammen.

Medarbejder: Vi har ikke fået nogen henvendelser om, at det virker mærkeligt eller træls Der er ikke nogen udfordringer i forhold til det. Vi går med livrem og seler i forhold til corona. Ifølge retningslinjerne må vi gå på arbejde ved nærkontakt, men hos os har ledergruppen besluttet, at vi er mere forsigtige og sendes hjem ved nærkontakt.

Vi passer på hinanden og vores familier og på borgerne.
Vigtigt at vi snakker åbent om at vores linje er mere restriktiv end på andre arbejdspladser.

Sygefravær:

På LokalMED skal sygefravær tages op som et fast punkt. Der ses på, hvad fraværet har været i 2021 sammenlignet med fraværet i samme periode i 2020. Derudover ses sygefraværet fra Kultur & Borgerservice samt Sundhed frem til oktober 2021.

I vores sygefraværtsrapport er vi grønne, hvilket er godt. Men hvis du er syg, så bliv hjemme.

Leder: Har AMG hørt noget omkring kontrol af corona-pas, evt. undren?

Medarbejder: Vi har ikke fået nogen henvendelser om, at det virker mærkeligt eller træls. Der er ikke nogen udfordringer i forhold til det. Vi går med livrem og seler i forhold til corona. Ifølge retningslinjerne må vi gå på arbejde ved nærkontakt, men hos os har ledergruppen besluttet, at vi er mere forsigtige og sendes hjem ved nærkontakt.

Vi passer på hinanden og vores familier og på borgerne.

Vigtigt at vi snakker åbent om at vores linje er mere restriktiv end på andre arbejdspladser.

Bilag 4: Sygefraværtsrapport Vejle Bibliotekerne januar 2021- oktober 2021.

Bilag 5: Sygefraværtsrapport Vejle Bibliotekerne januar 2020 - oktober 2020.

Bilag 6: Sygefraværtsrapport Kultur & Borgerservice november 2020 - oktober 2021.

Bilag 7: Sygefraværtsrapport Sundhed november 2020 - oktober 2021.

Formanden indstiller,

at orientering drøftes og godkendes.

Beslutning

Orientering godkendt.

Bilag

Bilag 4

Bilag 5

Bilag 6

Bilag 7

Punkt 8: Meddelelser fra formand - herunder hovedMED

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

Der vil ske en mundtlig orientering af formanden.

Det væsentlige er behandling af de aftaler, der er indgået omkring tilstedeværelse – de er godkendt af HovedMED og af de faglige organisationer. Man beskæftiger sig med lokale restriktioner og ligger meget ansvar ud lokalt.

Formanden indstiller,

at punktet tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 9: Meddelelser fra næstformand - herunder fagMED

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

Der vil ske en mundtlig orientering af næstformanden.

Intet at berette. Har ikke deltaget pga. møde udenbys.

Vi skulle diskutere og gennemgå aftale om hjemmearbejde. Der er ingen ændringer i forhold til tidligere.

Referat fra Fag-MED er ikke kommet endnu.

Medarbejder: To personer herfra deltog i FagMED. På dagsorden var bl.a. evaluering af tidligere afholdte sandwichmøder, der er et fælles møde for kultur og borgerservice og sundhed.

Der var enighed om, at der var afholdt for få møder i forhold til at sige noget om udbyttet heraf. Denne type møder fortsætter derfor ind i næste år og evalueres derefter i forhold til om denne typer møder skal fortsætte. Vedr.

trivselsmåling: skru ned for opvarmningen næste gang. Der bruges meget tid og mange kræfter i forhold til udkommet.

Man er enige om, at det i nogle dele af vores organisation er et nyttigt redskab. I sidste øjeblik var der kommet et punkt: I-

sikkerhed. Nogle har firmatelefon som privattelefon og kan ikke bruge firmaportalen pga. sikkerhed. Ex. kan der ikke

sendes billeder. På biblioteket har vi problemer med at bruge firmaportalen pga. IMS på vores telefoner. Vi bedes sendes

al vores telefoni bøvlt til IT, som samler problemerne sammen, så de kan behandles på Hovedmed.

Medarbejder: Jeg foreslår, at vi formulerer en problemstilling, evt. er det noget, Dennis, Michael og Mette Høxbro gør.

Leder: God ide.

Jeg kan supplere med, at der har været møde med Celina, ny GDPR konsulent. Hun måtte sande, at vi i

bibliotekssammenhæng er rigtig godt med i forhold til at have en indsigt og forståelse i GDPR. Det nytter ikke noget, vi

ikke kan bruge firmaportalen. Når man beslutter sig for, at vi skal bruge selvbetjeningsløsningen, har man naturligvis fra

IT undersøgt alle systemer, de skal spille sammen med og ikke bare have undersøgt de systemer, der bruges i Skolegade

og de andre store fagforvaltninger.

Formanden indstiller,

at punktet tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 10: Tre punkter LokalMED vil fortælle til kollegerne

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

- Strategiopdrag – kom nu og vær med
- Hjemmearbejde – intet har ændret sig på trods af ny aftale
- I-sikkerhed og arbejdsmobiler.

Formanden indstiller,

at det drøftes, hvad der skal orienteres om til kollegerne.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-70-20

Sagsfremstilling

Leder: Jeg har et opklarende spørgsmål: Halvor stiller op til LokalMED og han er også suppleant for Katrine. Kan han stille op?

Medarbejder:

Ja, intet galt i det. Kan stille op på lige fod med alle andre.

Medarbejder:

Ved evt. valg kan Halvor ikke længere være suppleant for Katrine. Det vil sandsynligvis kræve en ny AMG suppleant, men det ses der på.

Leder: Vi får en ny kollega pr. 1. januar 2022. Kirstine kommer fra Økonomi og beskæftigelse og skal være vores CB-sekretær.

Formanden indstiller,

at punktet drøftes.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 12: Næste møde d. 23/3-2022

81.38.00-P35-70-20

Formanden indstiller,

at dato godkendes.

Beslutning

Godkendt.