

# **REFERAT LokalMED Vejle Bibliotekerne d. 11-02-2021**

**Mødedato** Torsdag d. 11. februar 2021 kl. 09:00

**Mødested** Biblioteket

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde.....	3
Opfølgning på referat.....	4
Godkendelse af dagsorden.....	5
Regnskab og budget.....	6
Kompetenceudvikling.....	7
Organisation.....	8
Personaleforhold.....	11
Orientering om IT – Cicero og IMS.....	13
AMG.....	14
Fraværstatistik herunder måltal.....	15
Forundring.....	16
Meddelelser fra formand og næstformand.....	17
Tre punkter til kollegerne.....	18
Evt.....	19
Næste møde.....	20

## **Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde**

81.38.00-P35-70-20

### **Sagsfremstilling**

En del frustrationer vedr. forundringspunktet fra ledelsen. Mange følger sig provokeret. Medarbejderne mener ikke de har nej-hatten på og at de faktisk er meget omstillingsparate.

Det er svært at gengive en samtale på skrift.

### **Beslutning**

Referatet er for kort og skal fremover være mere fyldestgørende.

Referatet godkendes.

## **Punkt 2: Opfølgning på referat**

81.38.00-P35-70-20

### **Resume**

Opfølgning på referat fra sidst

### **Sagsfremstilling**

Flexetid kigges der fortsat på. Ledergruppen er indstillet på at vi skal have kigget på vores flexsystem. Måske kan der gøres noget smartere fremover.

Der er sendt en udspil fra medarbejdersiden til HR. Processen kører fortsat

### **Formanden indstiller,**

at

### **Beslutning**

## **Punkt 3: Godkendelse af dagsorden**

81.38.00-P35-70-20

### **Resume**

Godkendelse af referat

### **Sagsfremstilling**

Når dagsorden sendes ud, er det nødvendigt, at alle relevante bilag er med.

Tages til efterretning.

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes

### **Beslutning**

## Punkt 4: Regnskab og budget

81.38.00-P35-70-20

### Resume

Status og løbende drøftelse af regnskab og budget

### Sagsfremstilling

4.1 Regnskabsaflæggelse 2020 og budget for 2021, herunder materialebudget. Orientering & fælles drøftelse MHX  
Regnskabsaflæggelse 2020 og budget for 2021, herunder materialebudget. Orientering & fælles drøftelse MHX  
Keld gennemgår årsregnskabet for 2020 Og budgettet for 2021

Siden sidst, budget 2020

I december måned 2020 er Vejle Bibliotekerne blevet reduceret i budgetbevillingen med 661.300 kr. pga. Vejle Kommunes Corona-økonomiske strategi, hvor velstillede institutioner, som i mindre grad er økonomiske ramt af Corona-krisen bidrager til institutioner, som er hårdere ramt. Derudover har der ikke været yderligere budgetkorrektioner.

Regnskab 2020

Årsregnskab 2020 viser en forbrugsprocent på 96,52 mod 100,12 i 2019. Dvs. at der er et overskud for hele regnskabsåret 2020 på 1,45 mio. efter bidrag til "Corona-økonomi".

At Vejle Bibliotekerne leverer et overskud på 1,45 mio. skyldes hovedsagelig Corona-nedlukningen under 1. og 2. bølge, hvor bl.a. flere vakante stillinger stod ubesat og besparelser på bogopsætter lønnen m.v. Derudover har nedlukningen resulteret i en stor nedgang i kulturelle bibliotekstilbud på stort set alle indsatsområder. Det har i efteråret 2020 heller ikke været muligt, at afholde ellers planlagte IT-køb pga. restordre ved leverandører m.v.

Overførselsadgang af ubrugte budget-midler fra 2020 til 2021

For at sikre god økonomistyring har institutioner i Vejle Kommune mulighed for at overføre over-/underskud til næste års budget. Overførselssagen er pt. under udarbejdelse og skal behandles/vedtages af byrådet. Hvis overførselssagen vedtages tegner det til, at Vejle Bibliotekerne overfører 2020 overskuddet på 1,45 mio. til budgetåret 2021. Overførselssagen forventes at være endelig afsluttet i april eller maj md.

Efter aftale med bibliotekets ledelse er der endnu ikke disponeret i budget 2021 med 2020 overskuddet.

Budget 2021

Direktøren for Kultur og Sundhed har for budgettet 2021 ønsket et økonomisk råderum/pulje til div. kulturaktiviteter.

Beløbet til råderummet skal i første omgang hentes i kulturinstitutionernes budgetter. Institutionerne kan derefter søge om at få del i råderummet/puljen. Vejle Bibliotekerne er i den forbindelse beskåret i budgettet med 129.200 kr.

Efter bidrag til direktørens råderum er Vejle Bibliotekernes kommunale budgetbevilling 2021 pr. ultimo januar md. er på 42,5 mio. mod (41,6 mio. i 2020 (efter Corona-økonomi)).

Indsatserne i 2021 er afspejlet i budgettet ved, at der vil være fokus på at Vejle Bibliotekerne forsat skal være et veldrevet bibliotek med gode kulturtilbud til borgerne og en god arbejdsplads. Der er i 2021 afsat ekstra budgetmidler til kompetenceudvikling af personalet samt ekstra budgetmidler til forberedende tiltag i forbindelse med planlægningen af nyt kulturhus i Vejle.

Bussen er frikøbt. Der har været kigget på om modellen med bussen er den smarteste måde at drive mobilt bibliotek på. Der kigges ikke kun på besøgstal og udlånstal, men også rigtig meget hvad den betyder for det sociale.

4.2 Løbende lønjusteringer primo 2021

### Formanden indstiller,

at regnskab og budget drøftes

### Beslutning

## **Punkt 5: Kompetenceudvikling**

81.38.00-P35-70-20

### **Resume**

fastlæggelse af overordnede mål

### **Sagsfremstilling**

Sam-skabelse og involvering er det nye fokuspunkt.  
Der laves samarbejde med bl.a. Spinderihallerne.  
Alt hos os er udvikling og vi bliver hver dag klogere.

Medarbejder: Det kunne være rart med en strategi for, hvad vi skal kunne fremover, hvad er løngivende og hvad er forventet.

Leder: Kompetenceudviklingen skal fremadrettet struktureres mere, end den har været, det er ikke en automatik at kompetenceudviklingen honoreres med løn, men det kan sagtens være at den tid, og de muligheder der ligger i at udvikle sig som medarbejder, i sig selv er det, at være på vores arbejdsplads.

Leder: Nogle af de kompetencer man tillærer sig eller udvider, er der en del der står i overenskomsterne og i forhåndsftaler, måske er de der tilgodeset i forhold til lønstigning og ekstra tillæg, og ellers vil det være en forhandling for den enkelte medarbejder.

### **Formanden indstiller,**

at punktet drøftes

### **Beslutning**

## Punkt 6: Organisation

81.38.00-P35-70-20

### Sagsfremstilling

6.1 Ny organisation – status og proces (30 min). Orientering MHX

Ny organisering vedhæftet som bilag til dette punkt

Leder: Ledergruppen har lavet et udspil til hvordan organisationen kan se ud fremadrettet.

Grunden er bl.a. at der har været trukket nogle streger hos os, som har været lidt kunstige, så der er et behov for at justere vores organisation.

Vi vil bl.a. gerne sætte massivt ind med arbejdet med publikumsudvikling og målgruppeudvikling, og sørge for vi er til for alle.

Vi vil gerne forenkke vores organisation.

Medarbejder: Bilaget er kommet lidt sent ud, medarbejderne har savnet den løbende dialog omkring den nye organisationsændring.

Så gerne at Lokal-MED var inddraget mere i processen.

Mange har ønsket en løbende dialog bl.a. om hvor man ser sig selv i organisationen.

Mange spekulationer i bl.a. hvem konsulenterne er, hvilke personer dækker de over.

Leder: Mener det var medarbejdersiden der ved sidste MED-møde ikke ønskede en uddybende gennemgang, og man ønskede heller ikke et bilag på det efterfølgende personalemøde den 17/12-20

Medarbejder: Sådan erindres det ikke, pointen på det tidspunkt var netop, at det kan opfattes meget bombastisk og anderledes fra person til person, så man skal være varsom med den information man lægger ud, men selve processen hen mod, at der sker ændringer, kan godt have en større indflyvning.

Vi er ikke samme sted i processen, ledersiden er et sted, MED et andet og medarbejderne et helt tredje. Man kan ikke forvente, at alle bare er klar på en sådan ændring, mange bliver nervøse for deres rolle i det her.

Leder: Vi ved godt, at der er mange forskellige måder at reagere på sådanne ændringer, De kommende justeringer har været i spil det meste af sidste år, fordi der var nogle uhensigtsmæssigheder i den justering der blev lavet tilbage i december 2019. Der er blevet takt rigtig meget om den her proces.

Medarbejder: Det er ikke udspillet der er det problematiske, den løsning der bliver fundet har folk været positive omkring, men klare kommandoveje og at man ikke er så fastholdt i en slags arbejdsopgave, som man måske kunne føle sig, hvis man sidder i et team, den holdånd der kunne udvikle sig et team, har heller ikke været så insisterende for nogle, Det er mere processen omkring, at man får sendt et bilag ud og så undrer man sig over hvornår det bliver sat i værk osv. spørgsmål om hvad det betyder for den enkelte medarbejder. Det sætter nogle ting i bevægelse blandt nogle folk, især fordi mange sidder hjemme, og ikke har den nære kontakt til kollegaer og ledere.

Medarbejder: Hvis man kigger på rammeaftalen for MED, synes jeg helt klart også, at vi skulle være blevet inddraget noget mere i den her proces. Det er korrekt, at organisationsændringen blev nævnt på sidste Lokal-MED, og jf. referatet fra sidst, er der også sket en tegning af konturerne for den nye organisation, men det er ærgerligt, at vi, når vi har et MED-system ikke kunne have været med til at kvalificere det mere, det vil vi jo rigtig gerne som medlemmer at Lokal-MED, og der er ærgerligt, at vores kolleger ikke har haft mulighed for at kunne nå og kommentere på ændringerne og at vi i fællesskab kunne kvalificere det her yderligere. Der er fuld forståelse for at I, i ledergruppen har jeres ledelsesret og at I næsten kan gøre som det passer jer, men jeg synes det er ærgerligt, at MED-systemet ikke bliver brugt som det egentlig er tiltænkt. Det vil optimalt, vi have et ekstra Lokal-MED møde hvor vi kun taler organisationsændring, hvor spørgsmål fra vores kolleger kunne komme på bordet, og hvor vi kunne blive meget mere klare i spytet på hvad det er ledergruppen vil, hvilke tanker ligger der hos vores kolleger osv.

Leder: Det er en virkelig positiv tilkendegivelse, typisk er det sådan, at udspil til organisationsændringer og bud på hvordan organisationen skal se ud kommer fra lederside, og det vil være en rigtig godt idé, at vi kigger på det sammen i Lokal-MED

Det der kommer til at ske nu er at få taget en runde til samtlige medarbejdere, omkring deres overvejelser i forhold til arbejdsopgaver – bl.a. ved at svare på de kommende ”på vej” spørgsmål der bliver sendt ud.

Der vil komme en justering frem mod 1.5.21 i forhold til den organisation der bliver spillet ud med nu. Der kan f.eks. være nogle forskellige pinde, der bliver flyttet rundt på, og så skal vi huske på, at der nogle der bliver bekymrede, men der er også andre kolleger der helt klart og tydeligt tilkendegiver, at de godt kunne tænke sig, at prøve sig selv at andre steder i organisationen, og det vil der også blive taget højde for i den her proces.

Medarbejder: I forbindelse med den her nye organisation, er det utrolig vigtigt at man inddrager arbejdsmiljøgruppen. Så snart man laver en organisationsændring skal man sørge for at inddrage AMG.

Leder: Det gør vi helt naturligt, da arbejdsmiljøgruppen jo en del af Lokal-MED, de har løbende været orienteret i denne proces på lige fod med resten af Lokal-MED gruppen.

Leder: Synes vi skal planlægge et ekstra Lokal-MED møde kun med fokus på organisationsændringen. Vi skal gå med vores ”på vej” spørgsmål der bliver sendt ud, og se hvilken respons der kommer på det. Så kigger vi på det sammen.

Tror ikke vi kommer til at lavemarkant om i det organisationsdiagram der ligger, men det kan sagtens være at der er nogle overskrifter der bliver rykket rundt.

Medarbejder: Dejligt hvis vi kan tage en grundigere drøftelse på baggrund af det der nu er sendt ud også med henblik på rammaftalen som jo netop henleder til det.

Men hvad er tidsplanen så? Tidsrammen var 1/3-21 men hvordan hænger det sammen med en grundig drøftelse og med at vi lige om lidt har uge 7. det kan næsten ikke hænge sammen.

Det har også været et udtryk fra nogle af vores kolleger, nogle synes det går lidt stærkt.

Leder: Ja det går stærkt, nogle gange skal det gå stærkt, denne proces har været undervejs i et år, det kan ikke passe af medarbejderne ikke har vidst, at der ville komme noget, og nu kommer der en ferie, men der kan hele tiden komme noget i vejen, f.eks. ferie osv. Vores mulighed for at kunne være samlet omkring nogle ting er sat helt ud af spillet, og det kommer nok ikke til at ændre sig væsentligt over de kommende måneder, så der vil være nogle der oplever at de synes det går stærkt. Her må man så have en smule tillid til, at der er nogle ting der SKAL rykkes på til trods for en ekstra ordinær omverden.

Medarbejder: Det er ikke et spørgsmål om tillid, men vi har et MED-system, hvor der i §7 står at vi har gensidig informationspligt, og at informationerne skal være ude så vi kan have en grundig drøftelse om f.eks. en forstående organisationsændring. Men det er svært, når det hele skal gå så stærkt, om vi først får informationerne nogle dage før møderne.

Leder: Det er jo derfor vi tager et ekstraordinært møde, hvor vi vender organisationsændringerne, men der vil ikke blive lavet væsentlige ændringer på det udspil der foreligger. Men vi vil meget gerne være med til at vi sammen kvalificerer organisationsændringen og meget gerne høre hvilke indvendinger medarbejderne kan have i forhold til det.

Konklusion: Er med på, at det for nogen opleves som om det går meget hurtigt, men det er altså blevet talt om det, det seneste år, der har været omstændigheder der gør at nu begynder tingene at skulle falde i hak.

Bagkanten hedder 1.3.21, det er korrekt, så har vi rent procesmæssigt givet os selv en justeringsperiode der løber frem mod 1.5.21

Der vil være kolleger der skal finde sammen i nye teams og andre der vil blive rykket både efter eget ønske men også i kraft af de kompetencer man har.

Leder: Et ekstraordinært møde vil også være godt i forhold til at få drøftet ændringerne. Det vil være en fordel, hvis ledergruppen får indblik i de kommentarer der er luftet bl.a. på formøderne. Kunne vi i ledergruppen få en opsamling på det, så vi kan kigge på det inden næste møde.

Medarbejder: Naturligvis, der er ikke noget hemmeligt i det, og det er noget der skal diskuteres uanset hvad. Det vil klæde processen hvis vi kan udveksle de spørgsmål der er kommet, og vi så kan afholde et ekstraordinært møde hvor vi drøfter dem, så det kan blive tydeligt for vores kolleger, at vi tager deres spørgsmål med videre og at I, i ledergruppen lytter og kommenterer på dem.

Hvis vi har en bagkant der hedder 1.3.21 skal det ekstraordinære møde vel nok ligge i uge 8.

Leder: Det kan vi sagtens aftale.

Leder: Et af de Ques vi har fået til at gå med den her nye organisering er kommet fra medarbejdernes side, fordi opdelingerne i de respektive teams blev oplevet som værende kunstig, og virkeligheden langt mere styrret af nogle personer med ledelsesopgaver. Det gav anledning til tanker om hvordan opgaver skal gå meget mere på tværs og hvordan man ser på os udefra.

Medarbejder: Det der gør sig gældende er nok, at den enkelte jo godt kan læse diagrammet, men hvad betyder det så for den enkelt. Det er vigtigt at vi finder ud af hvordan vi kan imødekomme den bekymring. Man er jo selvfølgelig nødt til at have meget overordnede retningslinjer for at kunne designe en ny organisation. Men der er kolleger der bliver usikre i sådan en situation som denne.

Leder: Det er ikke nogen ukendt reaktion. Der er ikke lagt op til hverken effektiviseringer eller noget i den stil, Det handler om kommandoveje, gennemsækelighed og tydelighed i opgaverne men også fordi vores opgaver ændrer sig.

Leder:

I forhold til den enkelte bliver det svært, fordi vi på nuværende ikke umiddelbart kan sige hvem der skal være hvor. Vi kan lave en overordnet beskrivelse, så medarbejderne kan visualisere sig i diagrammet.

Medarbejder: Hvordan er ønskerne til organisationsændringerne fra medarbejderne kommet i stand? Er de meldt ind til bibliotekschefen? For hvordan bliver de der ikke kommer med deres holdning så hørt? Vi er forskellige personer, der gør tingene på forskellige måder, måske går der nogle om venter på et mere formaliseret fora hvor man give sin mening til kende.

Leder: Hvis man ikke lufter sin mening, er det ikke let at bliver hørt. Der er ingen i vores organisation der skal holde sig tilbage, man kan både tage en snak med nærmeste leder, bibliotekschefen, TR, eller et medlem af Lokal-MED, der er mange muligheder for at få sin stemme hørt. Tal gerne højt om tingene og kom gerne med forundringer.

Medarbejder: Man kan også motivere og sætte rammerne så alle har mulighed for at komme til orde.

Leder: Jeg synes vi er i fuld sving med at skabe nogle digitale samlingssteder, så man kan drøfte ting og tale sammen på tværs af organisationen. Det er meget vigtigt.

Konklusion:

Dennis og Mette laver en kort dagsorden, kigger på bilag og får sendt noget ud i god tid før mødet.

Opfordrer til at TR-repræsentanterne og medarbejder repræsentanter samler op på de tilkendegivelser der er kommet.

Vil gerne sætte gang i ”på vej” spørgsmålene efter mødet i dag –  
TR-repræsentanter tilkendegiver at det vil være en god idé.  
Mette H sender spørgsmålene ud efter MED-mødet.  
Deadline for besvarelserne bliver: 2/3-21

Medarbejder: I beskrivelsen af den nye organisation er det beskrevet at Mette Høxbro får lederansvar for ledergruppen. Og afdelingslederne får ansvaret for medarbejderne  
Hvad får det af indflydelse f.eks. i MED-regi? Så bliver det pludselig den enkelte afdelingsleder der personaleansvar. Hvilken relation giver det f.eks. TR-repræsentanterne?  
Det kan ændre lidt i mange forskellige ting, hvis personaleansvaret ikke længere ligger hos bibliotekschefen.  
Leder: Der har aldrig været bibliotekschefen der har haft det nære og daglige ansvar, det har teamlederne hele tiden varetaget.  
Bibliotekschefen har haft det overordnede ansvar.  
TR-repræsentanterne er stadig velkomne til at komme til bibliotekschefen med diverse sager.

Medarbejder: Vigtigt, at der bliver sat lidt ord på, når ”på vej” spørgsmålene bliver sendt ud til medarbejderne.  
Leder: Hvordan sørger vi for, at besvarelserne kommer tilbage til ledergruppen.  
Medarbejder: svarene vil automatisk komme tilbage til f.eks. nærmeste leder, da alle skal svare på den udsendte mail.  
Det er vigtigt, at alle ved, at dette er en unik mulighed for at byde ind i den her organisationsændring.

## 6.2 Drøftelse til Fag-MED

I forbindelse med centraliseringen af administrationen og etablering af den nye stab i Kultur skal denne ændring drøftes i de respektive Lokal-MED.

Fag-MED ønsker bl.a. fokus på, hvilke effekter organisationsændringen har haft på de decentrale afdelinger

Medarbejder: Vi har prøvet at få nogle input til dette punkt.  
Det er svært i denne coronatid, hvor afstanden er stor blandt os alle, at vurdere, hvor svært det er, at undvære Keld og Tina i dagligdagen.  
Der er meget forskellig opfattelse af hvor tilgængelige de er, alt efter hvor stor en relation eller hvor tæt en relation man havde til dem før.  
For mit eget vedkommende der svarer de begge meget hurtigt ved henvendelse.  
Generelt er der ros til, at de har en god kommunikation til os.  
Leder: Hatten af for den nye afdeling. De startede 1.3.20 og den 12.3.20 blev vi sendt hjem.  
Det har ikke været nemt at starte en ny afdeling op under en nedlukning.  
Medarbejder: Måske er arbejdsgangen med f.eks. refundering af kvittering blevet lidt mere bureaukratisk og bøvlet.  
Leder: Arbejdsgangen med at to ledere skal godkende f.eks. refunderinger, har altid været der, men var mindre synlig da Keld sad på biblioteket.  
Medarbejder: Spørgsmål til hvordan Keld og Tina nu aflønnes og om der er faste timetal tilknyttet til biblioteket?  
Leder: Biblioteket afgav et årsværk og dermed en lønsom da Keld og Tina flyttede arbejdsplads og der er ikke knyttet faste timer til arbejdet med biblioteket.

## Beslutning

## Bilag

Lokal-MED 11.02.2021 Vejle Bibliotekerne - Ny organisering

## Punkt 7: Personaleforhold

81.38.00-P35-70-20

### Sagsfremstilling

#### 7.1 Orientering

Leder: Der er ansat to nye medarbejdere fra henholdsvis 1.3.21 og 15.3.21, de er begge præsenteret i en onsdagsmail. Vi har en fratrædelse i kommunikation i marts, her kan vi ansætte en vikar i 3 mdr. med henblik på at varetage nogle kommunikationsopgaver, både det der ligger men også i forhold til hvordan vi gør kommunikation hos os.

Medarbejder: Bliver vikariatet ikke slået op??

Leder: Nej, i første omgang bliver det en konsulentansættelse. Vi kigger efterfølgende på, om der skal slås en stilling op. Det seneste år har vist at mange af os er gode til arbejde med kommunikation og formidling, jeg er med på, at der er to forskellige ting, men det er noget med at få sat de ting mere i spil så pilen ikke hver gang peger på Kommunikationsafdelingen. Vi kan meget mere hver især.

Medarbejder: På formøderne blev der sat spørgsmål ved Anne Birgittes stilling. Hun har været konstitueret og går nu ind og varetager en slags teamlederstilling. Normalt har der været en procedure med at vi skal slå stillinger op, hvorfor er det ikke sket?

Leder: Det er ikke en bevidst handling for at begå et procedurebrud og omgås reglerne. Anne Birgitte var inden hun blev konstitueret sat i spidsen for at lave en proces omkring involvering ude i kulturhusene og arbejde i de områder, så hun vender i virkeligheden bare tilbage til den opgave.

#### 7.2 Coronastatus - Coronastatus, herunder planer for genåbning, økonomiske udfordringer, trivsel og opgaveløsning

Leder: Corona er nærmest blevet en "naturlig" del af hverdagen. Det er vigtigt, at vi har blikket på det her med, at denne runde er en træls runde. Sidste gang havde vi nærmest en slags pionerånd, den er nok begyndt at dampe lidt af.

Leder: Corona-status i forhold til udlån er, at borgerne benytter sig af både fysiske udlån og de online tilbud vi har.

Ledergruppen arbejder fortsat på hvad der måske vil kunne lukkes lidt mere op for, hvis vi 1.3.21 får lov til at åbne lidt mere op.

Vi skal fra ledergruppen nok huske at tage medarbejderne med i beslutningen, inden vi sender det ud.

Opfordring til at fortsætte det gode arbejde med at byde ind med digitale løsninger og har man ideer til hvad der kan gøres i det fysiske rum er de også meget velkomne.

Medarbejder: En klar opfordring til, at ledergruppen inddrager de berørte medarbejdere. Det kan ikke undgås at der indimellem kommer hurtige løsninger, det er vi med på, men det er vigtigt at inddrage de medarbejdere der bliver berørt af de løsninger.

Der er tale om en Roskilde-model hvor langt er den? Det er netop i en sådan beslutning, at det er vigtigt, at ledergruppen tager fat i de medarbejdere der er i front og også gerne AMG.

Der er nogle der er bekymret for situationen hvor borgerne kommer tættere på hinanden og medarbejderne.

Leder: Roskilde-modellen er stadig på tegnebrættet, den er slet ikke vedtaget.

Modellen går ud på, at de i Roskilde åbner deres døre med maks. 5 borgere i rummet på en gang. Borgerne udlåner selv deres reserveringer. Derudover er der én fra personalet der er skærmet af, men som kan besvare spørgsmål vedr. reserveringer og afhentning af disse.

Tanken bag denne er at vi som personale vil være mindre i kontakt med borgerne.

Leder: Borgerne er meget glade for den nuværende løsning.

Vi sørger for, at der er minimal kontakt mellem borgere, men også mellem borger og personale. Vi regner ikke med at der kommer en hel masse justeringer eller en genåbning i nærmeste fremtid.

Vi har mange gode tilbud til vores lånere.

Leder:

Vedr. trivsel og opgaveløsning, så må I meget gerne huske at give besked til ledergruppen, hvis I hører om kolleger der synes arbejdsopgaverne er hårde. Vi kan kun gøre noget ved det, hvis vi hører om det.

Medarbejder: Det er et indtryk herfra, at man i hvert fald på lukkevagten bytter indbyrdes, for at aflaste hinanden.

Leder: Det var møttet både på bagvagterne der sidder mange timer og passer en telefon, og de der sidder hjemme hver dag med opgaver på pc'en, men også på de kolleger der er på biblioteket hver dag, måske med uvante opgaver f.eks. med udlevering af bøger, det kræver også en del fysisk, fordi det kan være uvante bevægelser.

Vi er ikke ens, og det er forskelligt, hvad man hver især synes er hårdt.

Medarbejder: Klar opfordring at man siger til, hvis der er noget der skal tages hånd om. Det er meget svært at hjælpe, hvis man ikke ved hvad der foregår.

Man må meget gerne hive fat i AMG og ledergruppen.

Leder: Vi har mange gode digitale tilbud, det fortsætter vi med og så sørger vi for at bemane så meget som vi kan fysisk.

Medarbejder: Der hvor kæden hoppede af for mange, var da vi lukkede op for at borgerne måtte komme ind på biblioteket. Forslaget blev sendt til godkendelse i sundhedsberedskabet, og ingen af de berørte medarbejdere informeret.

Det blev meldt ud til en briefing.

Leder: Vi har i ledergruppen lært det på den hårde måde. Vi er fremadrettet påpasselige med at informere medarbejdergruppen.

I den løsning vi har nu er vi super påpasselige med kontakt og borgerne respekterer den måde det er skruet sammen på. Vi skal være opmærksomme på at pionerånden fra foråret nu mere er en slitage – corona-slid.

Husk at benytte de muligheder der er f.eks. ved at gå en tur med en kollega eller andre ting.

### 7.3 Trivselsmåling – status og drøftelse

Leder: Vi er færdige med at besvare trivselsmålingen og den endelige rapport kommer i udgangen af februar måned.

Der er lagt op til teammøder og et ekstraordinært MED-møde – Annette indkalder.

Der er indkaldt til personalemøde med Kristine fra HR, hun kommer og udlægger teksten for os.

På baggrund af alt det her, skal der udvælges nogle temaer der så skal arbejdes med fremadrettet. Det bliver to eller tre målrettede temaer.

Svarprocenten her var næsten 100% - virkelig flot.

Drøftelse af om der skal medtages kommentarer eller ej i rapporten, Det er en svær balancegang. Det er et professionelt værktøj, og kan man identificere hvem der har skrevet hvad, er det ikke noget man tager ilde op, lige meget hvad der er svaret. Uddyber man ting som medarbejder skal man gøre det på en måde, så man kan stå på mål for det.

Leder: Vil gerne høre hvad I tænker om, hvorvidt der skal medtages kommentarer eller ej, når rapporten sendes ud.

Medarbejder: Når nu undersøgelsen var så kort, så giver det bedst mening, at kommentarerne kommer med.

Medarbejder: Der var på formøderne kommentarer til at, man kun kunne kommentere på nærmeste leder, det var ikke muligt at kommentere på hverken ledergruppe eller bibliotekschefen. Det mangler man muligheden for. Der var også for få felter hvor, man kunne skrive en kommentar.

Leder: Det har været et tema der er gået igen i den gruppe der har arbejdet op mod trivselsmålingen. Det er ikke en mulighed at man kan kommentere på hverken ledergruppe eller bibliotekschefen. Har man behov for det, må vi finde en løsning på det i en anden kontekst.

Medarbejder: Beslutningen om hvad der skal med i trivselsmålingen ligger i hoved-MED.

Leder: Den proces vi skal i gang med er jo bl.a. en behandling af de svar der er afgivet.

Medarbejder: Generelt var holdningen på formøderne, at det var en tynd omgang og også tyndere end den sidste trivselsmåling. Dette punkt skal også drøftes i fag-MED og kan herefter trækkes op i hoved-MED, her kan der tilkendes, at der er brug for, at kunne skrive nogle flere kommentarer i disse trivselsmålinger.

Der blev også talt om, om det kunne være en mulighed, at vi lavede vores egen trivselsmåling på biblioteket. Måske efter det kommende kulturspor er kørt igennem.

Medarbejder: Jeg er personligt ikke fan af disse trivselsmålinger.

Men vi må tage det for, hvad det er, det er svært at tilpasse en trivselsmåling af hele kommunen til vores lille område. Vi har i mange år forsøgt at få tilpasset undersøgelsen lidt mere til os. Men det er ikke lykkedes.

Vi skal helt klart have vores egen trivselsmåling på et tidspunkt.

Leder: Der er ikke modvilje mod dette i ledergruppen, men det har vist sig sværere end som så, at stable en sådan på benene. Nogle ting vil vi dog kunne trække med ind i kultursporsarbejdet.

Medarbejder: Selvom mange har været skuffede og synes undersøgelsen var tynd, kan vi stadig bruge nogle af de meget fine grafer der kommer ud af det. Lad os bruge det vi kan, og ikke bruge så meget energi på det vi ikke kan bruge til noget.

### 7.4 Kultursporet - – status og proces (15 min) (MHX)

Leder: Mette H har haft en indledende snak med det konsulentfirma HR pegede på.

Der er nu et virkelig godt udspil, som er blevet justeret en lille smule. Nu kigges der på en ny proces i fortællingen om Vejle Bibliotekerne, hvad er vores grund-DNA. Formatet bliver at der kommer en følgegruppe bestående af medlemmer fra Lokal-MED, eksterne personer, og Trine vores HR-chef og folk fra spinderihallerne.

Proces frem imod sommer med fokusgruppeinterview, plenumsamlinger og opfølgninger og evt. noget gruppe-coaching. Håber på at vi kan gå i gang snarest muligt.

Efter sommerferien følges der op.

I og med at der kommer en lokal forankring både hos os og i HR kommer der også en referenceramme for hvordan der skal arbejdes med det fremadrettet.

Kombinationen med kultursporet internt og kompetenceudviklingssporet der handler om involvering i forhold til udvikling af opgaver og sam-skabelse spiller meget godt sammen og det bliver virkelig interessant.

Medarbejder: Trivselsmålingen må vel være tredje ben i den her proces. Det hele hænger jo uløseligt sammen. Der kan være en balance i at vi gør det hele på samme tid, men der er noget af det, der er ude af vores hænder. Hvis vi kan finde balancen, kan det rent faktisk blive en styrke, at vi skal tale om tingene på samme tid.

## Beslutning

## **Punkt 8: Orientering om IT – Cicero og IMS**

81.38.00-P35-70-20

### **Resume**

Orientering om IT - Cicero og IMS

### **Sagsfremstilling**

Nye indgangspaneler i Kulturhusene – ”revisited”. Der arbejdes pt. på at få en aftale i stand med Bibliotheca omkring opsætning af det resterende udstyr, som er bestilt til kulturhusene i 2020. Det er både nye tællere og indgangspaneler. Planen er, at det skal ske i februar. Det skal dog stadig ske under hensyntagen til Coronarestriktioner, både egne og leverandørens.

Kan vi bruge det gamle udstyr som reserve til døgnafleveringen, vil vi gøre det. Det vides dog endnu ikke.

Administrative PC'er i udlånet. Pc'erne her vil fremover være låst inde i kasser af hensyn til Key-loggere m.m.

Vi har fået første levering, og har sat dem op i Vejle. Alternativet er at sætte dem op hver morgen og fjerne dem om aftenen.

Skan og lån med Biblioteksappen. Vi har løbende haft kontakt med de biblioteker, der har været testsites for løsningen. Planen er stadig, at det er en funktion, vi vil tilkøbe i foråret. Der er stadig nogle børnesygdomme, blandt andet med statikken i forhold til udlånslokation.

Indstationering i DDF. Simon Holt udlånes til forening svarende til et gennemsnit på 7 timer ugentlig, mod 5 timer sidste år. Foreningen har løbende behov for Simons ekspertise inde for it-biblioteksinfrastrukturens brugergrænseflade, idet han har avancerede HTML-, CSS- og C#-kompetencer, og samtidig en unik indsigt i foreningens brugergrænseflade. Simon løser under alle omstændigheder nogle af de opgaver og fejl der er, så vurderingen fra vores side er, at det er en fordel for alle parter. Der betales et timebeløb pr. forbrugt time. Bruger Simon ekstra timer faktureres DDF efter aftale

Leder: Vi drøfter i øjeblikket åbningstiden på døgnafleveringen. Det har en positiv effekt på muligheden for at aflevere. Hvis vi annoncerer med, at man kan aflevere bøger i et givent tidsrum, kan det aflede en kø ved automaten OG selvfølgelig flere materialer retur der skal sættes på plads. Skal der sættes flere bøger op, skal der flere bogopsættere på, og så er vi måske pludselig for mange personaler på i forhold til forsamlingsforbuddet.

Medarbejder: Rart at der kigges på alle funktioner inden beslutningen om en yderligere genåbning sættes i søen.

Vi talte på formøderne om, at de bøger der skal omprofilere og sættes på magasin, det var som om, den arbejdsgang var ikke tænkt ordentlig igennem, det dannede en ret markant flaskehals hele vejen igennem, der var ikke plads på hylderne, der var for mange reserveringer og for få hænder osv.

Derfor er det dejligt, at der nu gennemtænkes inden opgaven sættes i værk.

Leder: Der er også noget teknik der ikke kan lade sig gøre, og det bliver vi bremset en smule af.

Medarbejder: Er det grundet corona, at man ønsker, at betale for en reparation af døgnafleveringen? Det selvbetjente biblioteket er under normale omstændigheder åbent næsten i samme tidsrum som døgnafleveringen. Det virker som mange penge, at smide i noget der kun giver to timers ekstra afleveringstid for vores brugere.

Leder: Reparation af døgnafleveringen er stykket sammen af stumper fra kulturhusene. Der har dermed ikke været en medudgift på denne. Så længe den kan køre, og vi ikke har en udgift til reparation, får den lov at køre

### **Formanden indstiller,**

til orientering

### **Beslutning**

## **Punkt 9: AMG**

81.38.00-P35-70-20

### **Resume**

Status og orientering fra AMG herunder sygefravær

### **Sagsfremstilling**

Leder: Dokumentet vedrørende sygefravær har Mette H fået. (vedhæftet referat)

Sygefraværet er meget fint og meget lavt.

Sendes ud sammen med referatet

AMG: Sygefravær skal tilbage som et bilag.

Opfordrer til at alle læser referat fra AMG-møderne.

Ønske om en personaleforening. Gode tilkendegivelser, vi danner en lille gruppe der skal tage sig af kommende arrangementer.

Vi har fået en opslagstavle på intra, brug den gerne:

<https://teams.microsoft.com/l/channel/19%3ae9f6cba05a514d91a4439b7a4e784282%40thread.tcv2/Opslagstavlen%2520-%25201%25C3%25B8st%2520og%2520fast?groupId=a6e8a336-7fa3-4ade-ab65-ae7b92a1f658&tenantId=a2b40b2d-2a56-4e50-9e31-668c38f18cd0>

### **Beslutning**

## **Punkt 10: Fraværstatistik herunder måltal**

81.38.00-P35-70-20

### **Resume**

Drøftelse af seneste fraværstatistik herunder måltal måltal/sygefravær vedhæftet dette punkt

### **Sagsfremstilling**

Dette punkt er med på MED-møderne, fordi det er et Vejle Kommune fokuspunkt.

Der er fokus på sygefravær i Vejle kommune – Grundet corona-nedlukningen er det hele sat lidt på standby. Men punktet fortsætter.

Leder: Alle teamledere får hver måned/kvartal en målrapport. Som opsamling på sygefravær i de respektive teams.

Medarbejder: Vi har en pligt til at have fraværstatistikken med på MED-møderne. Vi bruger ikke lang tid på dette punkt, fordi der reelt ikke er et fraværproblem hos os. Vi negligerer ikke at det kan være eller kan blive et problem med fravær.

Vi taler om dette punkt for alles skyld, det er ikke en overvågning af medarbejderne.

Vi regner med, at ledergruppen tager det op, hvis der skulle ske voldsomme ændringer.

### **Formanden indstiller,**

til drøftelse

### **Beslutning**

### **Bilag**

Lokal-MED 11.02.2021 Vejle Bibliotekerne - Måltalsrapportdokument vedr- sygefravær

# Punkt 11: Forundring

81.38.00-P35-70-20

## Resume

Forundring fra medarbejdersiden

## Sagsfremstilling

1. Hvad er formålet med dette forundringspunkt.

Det er blevet et punkt der kan bruges til at stikke til hinanden.

Det var bedre, at man lavede en sagsfremstilling, eller fik sat et ekstra punkt på dagsordenen, såfremt man havde noget konkret der skulle drøftes.

2. En drøftelse internt i Lokal-Med, en følelse af at medarbejdersiden i Lokal-MED har følt sig lidt overset i hele den her organisationsændring. Hvad er funktionen af Lokal-MED på Vejle Bibliotekerne?

En afklaring af hvad formålet med Lokal-MED møderne er?

Vi har brug for en afklaring. Vi skulle gerne være en gevinst for ledersiden. Det står i vores rammeaftale, at vi skal være med på dette område.

Et samarbejde skulle gerne udvikle arbejdspladsen i en positiv retning.

Leder: Forundringspunktet kom med efter en workshop i spinderihallerne. En måde at zoome ud og kigge på nogle ting, og så drøfte det på MED-møderne.

Punktet kan fint erstattes af vekslende indstillinger. Det er ledersiden med på.

Leder: Formålet med MED-møderne er at inddrage medarbejdersiden, opgaven er at medarbejdersiden og ledersiden sammen kvalificerer de udviklinger og tendenser vi skal forholde os til og som foregår. Det seneste år har på mange måder været mærkværdigt også i Lokal-MED

Grundessensen er et samarbejdsudvalg mellem medarbejdere og ledelsen, med faste drøftelser omkring det der ligger i årshjul og at man er med til at klæde ledelsen på i forhold til beslutninger.

Ledergruppen skal huske at invitere medarbejdersiden med.

Medarbejder: Vi skulle alle sammen have været på den fælles MED-uddannelse, men blev desværre aflyst grundet Corona. Hvis man tænker på at det faktisk kan være svært at rekruttere medlemmer til vores MED-udvalg.

Medarbejder: Det kunne være fornuftigt, at sende vores Lokal-MED afsted for at blive kvalificeret. Det ville nok også være hurtigere, at sammensætte et forløb eller en uddannelsesdag kun for vores egen lille MED-flok.

Det er svært at få nogle til at interessere sig for arbejdet i Lokal-MED hvis man får en fornemmelse af at vi ikke bliver brugt og bliver spillet på banen.

Det er et vigtigt stykke arbejde for demokratiet i vores arbejdsliv.

Leder: Det kunne give god mening at det blot var vores MED-gruppe der mødtes f.eks. en Lokal-MED uddannelsesdag.

Vigtigt at gøre opmærksom på MED-udvalgets arbejde. Vi har i mange år drøftet hvordan vi kan gøre opmærksom på det arbejde Lokal-MED gør.

Leder: Vil meget gerne arbejde tæt sammen med Lokal-MED.

Medarbejder: Interessen fra medarbejdersiden ER steget. Der har været ca. 40 med til formøderne. Og der kommer flere tilkendegivelser af det arbejde vi gør i Lokal-MED. Der er sket en positiv udvikling, medarbejder siden arbejder meget tættere sammen.

## Beslutning

## **Punkt 12: Meddelelser fra formand og næstformand**

81.38.00-P35-70-20

### **Resume**

Meddelelser fra formand og næstformand – Hoved-MED, Fag-MED, TR

### **Sagsfremstilling**

Det er der fylder mest er distancearbejde og nye måder at arbejde hjemmefra på. Lokal-MED ligger denne gang før Fag-MED, derfor er der ikke noget nyt.

### **Beslutning**

## **Punkt 13: Tre punkter til kollegerne**

81.38.00-P35-70-20

### **Resume**

Det besluttes hvilke tre punkter kollegerne skal orienteres om

### **Sagsfremstilling**

1. Ekstra Lokal-MED møde om organisationsændringer.
2. Forudring udgør og erstattes fremadrettet af aktuelle indstillinger af emner der rører sig hos os.
3. ”På vej” – samtaler

Medarbejder: Hvornår meldes punkterne ud til kollegerne? Nogle gange går der ret lang tid fra MED-møde til punkterne faktisk når ud til kollegerne.

Leder: Kunne punkterne lægges på opslagstavlen? Så er det op til folks egen nysgerrighed.

### **Beslutning**

Punkterne lægges fremover på opslagstavlen.

## **Punkt 14: Evt.**

81.38.00-P35-70-20

### **Sagsfremstilling**

Medarbejder: Der er tit spørgsmål til referatet fra Lokal-MED. Kunne vi i ugen efter referatet er udsendt holde et lidt længere morgenmøde f.eks. "MEDs halve spørgetime"

### **Historik**

Deltagere: Anita, Anders, Halvor, Lis, Mette S, Mette H, Mette F, Dennis, Katrine

Referent: Annette

### **Formanden indstiller,**

at

### **Beslutning**

## **Punkt 15: Næste møde**

81.38.00-P35-70-20

### **Resume**

Dato for næste møde

### **Sagsfremstilling**

Ekstraordinært møde den 25.02.21 med fokus på organisationsændring

Ekstraordinært møde den 04.03.21 med fokus på trivselsmålingen

Lokal-MED 2. kvartal den 25.06.21

### **Formanden indstiller,**

at

### **Beslutning**