

REFERAT LokalMED Vejle Bibliotekerne d. 12-10-2022

Mødedato Onsdag d. 12. oktober 2022 kl. 09:00

Mødested Biblioteket

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste ordinære Lokal-MED.....	3
Godkendelse af dagsorden.....	4
Regnskab og budget - status og løbende drøftelse.....	5
Orientering om personaleforhold/organisation ved formanden.....	7
Orientering om IT, herunder Cicero og IMS.....	11
Arbejds miljøgruppen.....	12
Meddelelser fra formand – herunder HovedMED.....	13
Meddelelser fra næstformand - herunder FagMED.....	14
Tre punkter Lokal MED vil fortælle kollegerne.....	15
Eventuelt.....	16
Næste ordinære møde.....	17
Deltagere i mødet:.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste ordinære Lokal-MED.

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat af møde 29/6-2022. Referatet kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=0e59b92f-9774-47a9-a563-cd953b0c85e0>

Godkendelse af referat af møde 7/9-2022. Referatet kan ses her: <https://dagsordener-intern.vejle.dk/vis?id=c3f96e99-e1e9-4597-8d2d-8cc806d258ef>

Formanden indstiller,

at referaterne godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden.

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Eventuel uklarheder i dagsorden afklares.

Formanden indstiller,

at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Godkendt.

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

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

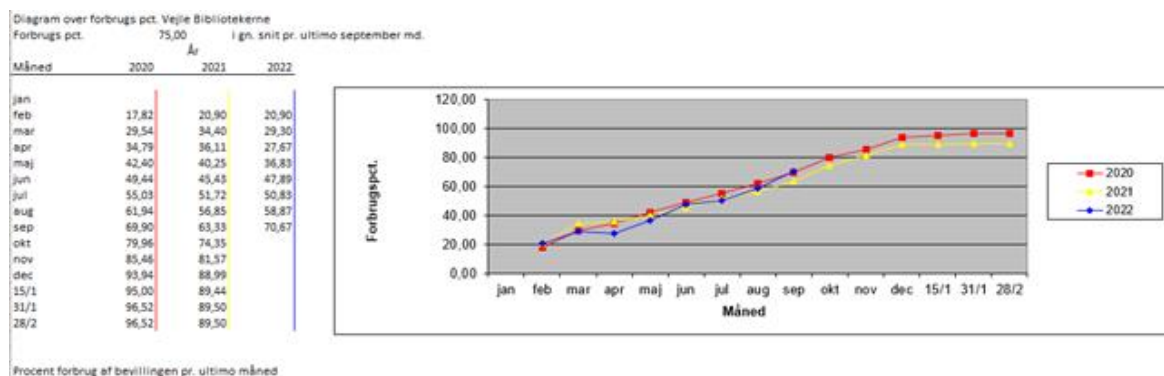
Status på ½ års regnskab og orientering om budgetforhandlingerne (Keld).

Siden sidst, budget 2022: Biblioteket har fået budgetbevillingen ekstra 40.000 kr. i Q3 2022. Budgetbevillingen skal dække alm. overenskomst lønstigninger samt et jubilæumsgratiale.

Regnskab 2022

Økonomirapporten pr. ultimo september md. 2022 viser en forbrugsprocent på 70,67 mod 63,33 i september md. 2021.

Figur 1 Diagram over forbrugs pct. Vejle Bibliotekerne



At Vejle Bibliotekerne har et merforbrug i 2022 i forhold til sidste år skyldes hovedsagelig corona-nedlukningerne i budgetårene 2020 og 21, hvor det ikke var muligt at gennemføre alle planlagte kulturaktiviteter på samme vis, som ved et normalt år.

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 kulturaktiviteter i henhold til gældende log og politikområde.

Der er 29,33% tilbage af den kommunale budgetbevilling til udgifter i Q4 2022. Deraf skal der b.la. afholdes store udgifter til ombygning af børnebiblioteket og udskiftning af kloakrør i kælderens i biblioteksbygningen i Vejle.

Estimering pr. september md. 2022 viser at biblioteket levere et stort overskud for regnskabsåret 2022 på 1 mio. kr. Udskiftningen af kloakrør er en del af den 10 årige vedligeholdelsesplan for biblioteksbygningerne, som blev søsat i december md. 2021.

Planen indeholder 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.

- Prisestimater

Budget 2023

Byrådet i Vejle Kommune indgik budgetforlig i september md. 2022 for budgetåret 2023. Vejle Bibliotekernes kommunale bevilling for budgetåret 2023 er 44,8 mio.

Budget	Kr.	Nøgletal
Vedtaget budget 2022	43.174.500	
Budget 2023	44.797.700	103,76

Energi 2023

Som det ser ud nu for Vejle Bibliotekerne forventes der store prisstigninger på energi i 2023. De generelle prisstigninger på el er endnu ikke slået igennem for bygningerne i Give og Vejle, da el i de to bygninger er indkøbt til en fastprisaftale til 1,7 kr./ kWh. Incl. transport tarif.

Ved udgangen af 2022 udløber Vejle Kommunes nuværende el-prisaftale, og det betyder, at biblioteket overgår til en forvaltningsaftale fra 2023. Kort fortalt betyder det, at el indkøbes til spotpris/variabel pris, med en leverandør, som laver løbende indkøb af el. Altså der købes el ind, når det er billigt, og på den måde forsøge at "slå" markedet.

Der kan ikke gives nogen budgetsikkerhed for 2023 ang. energiudgifter. Vores leverandør, som er en professionel energirådgiver, tør heller ikke komme med forudsigelser. Det eneste man kan sige er, at det formentlig ikke bliver bedre, end spotprisen er lige nu.

Estimering af energiudgifter viser at el-udgiften vil stige fra 603.000 kr. til 2.143.000 kr. i 2023. Forudsat at el-prisen stiger fra 1,7 kr. til 4,6 kr. pr. kWh.

Prisstigningen på fjernvarme estimeres til +20% som betyder at varmeudgiften stiger fra 346.000 kr. til 488.000 kr.

Samlet betyder det at biblioteket står over for energistigninger og dermed et budgethul på 1.681.000 kr. i 2023. Det er en voldsom stigning og vil uvilkårlig få stor indflydelse på budget 2023.

Til orientering drives bygningerne, Roberthus og MarKant af Rådhuservice/Kommunale Ejendomme, som afholder udgifter til forbrug og energi.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Punkt 4: Orientering om personaleforhold/organisation ved formanden.

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Planlægning af årlige udviklingssamtaler (MUS/TUS)

Ledergruppen ønsker MED-udvalgets input til, hvad der skal diskuteres ved samtalerne.

Høxbro udarbejder en oversigt over de kompetencer, hun ser, vi får brug for fremover, Det skal kvalificeres af MED ved næste møde i december. Oversigten diskuteres i ledergruppen og Trio inden næste MED-møde.

Kommentarer fra medarbejdersiden:

- Strategidage: Vi synes, der er ærgerligt, at ikke alle synes godt om at deltage. Kan vi i forbindelse med MUS, snakke om, hvad vi har fået ud af dagene, eller hvorfor man evt. ikke har været der.
- I forhold til kompetenceudvikling, vil det være brugbart at have en udmelding fra ledergruppen om, i hvilken retning vi forestiller os, at biblioteket bevæger sig i de næste 5 år. Derved kan vi lettere tage bestik af mulighederne.
- Skemaet fra Vejle Kommune er godt at forberede sig ud fra. Det sætter tanker i gang, at man har skemaet at tale ud fra. Det handler om, at sætte tid af til at forberede sig, både fra medarbejder- og lederside.

Kommentarer fra ledersiden:

- Det er en vigtig del af forberedelsen for at have nogle gode udviklingssamtaler, at vi har haft det brede blik på, og ser, hvad der rører sig i organisationen.
- Opfølgning på det forløb vi har haft med design tænkning. Hvordan bruger vi det i vores dagligdag, er der behov for genopfriskning og kan vi gøre det sammen og i fællesskab?

På det ekstraordinære MED-møde den 7. september 2022, blev det besluttet, at Mette Høxbro, Dennis og Katrine vil udarbejde et oplæg omkring den gældende kompetenceudvikling og dermed lønpolitik. Status på processen fremlægges ved næste ordinære MED-møde 12. oktober 2022.

Processen er i gang og første møde afholdt. Gruppen fortsætter arbejdet og vil inddrage en eller to medarbejderrepræsentanter fra Lokal-MED for at videreføre processen, der vil ende i et fælles kick-off møde, hvor vi kigger ud i fremtiden. Det vil gøre os klogere på, hvilke kompetencer, vi får brug for fremover.

Drøftelse omkring nedlæggelse af INFO-øer i forhallen.

Arbejdet med info-øer/skranker tages med tilbage til ledergruppen. Der vil blive udarbejdet en handleplan og i processen vil en arbejdsgruppe og repræsentanter fra Lokal-MED deltage.

Kommentarer fra ledersiden:

- Vi vil gerne have, at de to øer i forhallen bliver fjernet, og at vi som personale er mere opsøgende i forhold til borgerne.
- I dagsordenen fremgår det, som om det er et Vejle-anliggende, men det er i virkeligheden et anliggende for alle vores huse.
- I Kulturhusene er processen omkring nedlæggelse af betjeningsstederne i gang. Her bliver vi dog udfordret af, at betjeningsstederne også bruges som arbejdssted for logistik. Kollegerne fra Kulturhusene vil blive inddraget i arbejdet.
- Vi skal have et alternativ til computeren, så vi kan slå op og hjælpe låneren. Der fås Cicero til brug for telefonen, men telefonen er svær at læse på og iPad har ligeledes nogle udfordringer.
- En handleplan vil kunne ændre sig undervejs, hvor vi alle bliver klogere.
- Vi står over for systemskiftet, hvor cicero måske udskiftes. Vi kan lave arbejdspapir, hvor vi fortæller, hvad vi laver undervejs.

- Lad os vide, hvilke kommentarer, der er kommet på formøderne, så vi kan tage højde for problemstillingerne. Det vil vi gerne have, inden vi udarbejder en handleplan.
- Der er helt anderledes energi hos os end tidligere.
- Vi skal turde gå ind i ting, uden vi ved, hvor det ender. Der er mange ting i gang omkring vores fysiske rammer. Vi står lige nu i en situation, hvor der er mange ting i luften omkring vores fysiske rammer, der vil have indflydelse på måden, vi gør det på. Vi tager sagen med tilbage i ledergruppen og får udarbejdet et kort opdrag på hvad det går ud på, hvor vi er i processen, hvilke tanker der er gjort, hvad skal til og hvem vil være med.
- Hvordan sikrer vi arbejdsmiljøet, at vores arbejdsredskaber er tunet helt ind til arbejdsopgaven og hvordan sikrer vi, at folk aldrig går forgæves. Det er ikke kun et Vejleanliggende, men gælder også i Kulturhusene.
- Kan vi koble det op på den proces, der har været i forhold til logistikopgaven, med Judith i spidsen, vil det være helt fantastisk.
- Vi tager den med i ledergruppen og beder om en uddybning af processen. Gå med ind i processen med et åbent sind. Vi vil skulle lave bibliotek på en anden måde, end vi er vant til.

Kommentarer fra medarbejdersiden:

- Der blev sagt på sidste ordinære MED-møde den 29./6., at der er lavet en handleplan, hvor er den? Det havde været rart at se den.
- Rart hvis planen var her nu, vi famler lidt på formøderne og også i dag, da vi ikke har noget at holde os til. Vi bruger meget energi på det. Bedre hvis handleplanen lå inden mødet. Vi ved ikke noget konkret, bliver der eksempelvis nedsat en arbejdsgruppe?
- På mødet den 29./6. var punktet med under eventuelt. Det gjorde, at vi ikke havde nogen som helst mulighed for at forberede os til punktet. Der står i referatet, at vores arbejdspladser ikke skal være så statiske, hvilket indebærer at betjeningspunkterne fjernes. Klart, at det giver reaktioner med så hård en udmelding, uden nogen forberedelse og uddybning. Det vil give reaktioner, som I i ledergruppen bør være klar over.
- Vi går nemt galt af hinanden. Der skal meldes bedre og mere rundt ud. Sig gerne, at der er en udfordring, der skal løses og at vi kan byde ind med vores faglighed og praktiske viden fra biblioteksvagter osv. Fortæl os at vi har handlemuligheder.
- Det er ikke alle borgere, der ønsker, at vi henvender os til dem.
- På formødet fyldte punktet meget af tiden, både fordi folk bliver bekymrede for, om de kan udføre deres opgaver ordentlig, når de er på vagt og fordi de mangler viden om, hvad tankerne omkring det her er. Det er svært at være positiv omkring noget, man ikke ved, hvad handler om. Vores kolleger er nervøse for at blive kørt over i processen, da der ikke gives info.
- Selvfølgelig er folk interesserede i at deltage. Grunden til, at de ikke er gået ind i det med åbne arme, er fordi vi ikke har fået information. Det har været en frustrerende udmelding før sommerferien. Alle vil gerne tale om, hvordan vi kan gøre det bedre. Kommunikation og proces fylder i det her.
- Vi har mange flere punkter, vores kolleger har sagt, men det giver ikke mening at tale om det nu. Lad os få beskrivelsen og tale videre sammen senere i processen.
- Udtalelserne på møderne kan opfattes som kritik, men det tager udgangspunkt i, at man kerer sig om sit arbejde. Vi vil gerne gøre det godt og give en god service.
- Vi vil gerne vide, hvor vi er på vej hen. Vi vil gerne byde ind, hvis vi blot inddrages. Hvordan udfører vi opgaverne bedst fremover.
- Den medarbejdergruppe vi har nu er meget mere bidragende, hvis de får lov. Mange kolleger kommer med indspark til ting, de gerne vil ændre. Der er sket meget positivt de sidste 10 år. Vores kolleger er meget engagerede i deres arbejdsplads og vil gerne bidrage, men vi skal have udførlig information.

En fælles drøftelse om processen i forhold til brugen af vores mødelokaler og hvordan vi kan skabe rum til dette. Der kommer en plan i forhold til hvilke rum, der vil blive inddraget til mødelokaler, og derefter skal vi i samarbejde finde ud af, hvordan vi udnytter kontorpladserne bedst muligt.

Drøftelsen førte til, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter bredt fra organisationen. Mette Strandkvist, AMR, og en person fra hver afdeling er foruddefineret. Så meld snarest tilbage til Mette Strandkvist, hvis du ønsker at være med. Afdelingslederen har ansvar for, at den person, der deltager fra afdelingen, er klædt på til at repræsentere afdelingen. Arbejdet påbegyndes efter uge 42.

Kommentarer fra ledersiden:

- Der er netop fremsendt et dokument til jer med en procesplan for kontorflytninger. Vi vil gerne tilbyde noget mere mødekapaцитet til vores borgere og vi er også ofte selv i mangel på mødelokaler. Vi skal have kigget på, hvordan vi

skaber nogle flere mødelokaler og hvordan vi gør det på bedst mulige måde, så der bliver fremlagt en proces i dag. Den må I gerne være med til at kvalificere. Der skal nedsættes en gruppe, der skal arbejde videre med kontorflytninger.

- I Uge 43-44 meldes der ud, hvilke lokaler, der inddrages til mødelokaler. Samtidig mødes arbejdsgruppen første gang.
- I uge 45 fremlægges forslaget fra arbejdsgruppen til ledergruppen. I uge 46 tager ledergruppen stilling til, hvilke forslag, der skal udføres og i uge 47 starter flytningen. 12. december er flytningen på plads. Hvis ovennævnte tidsplan ikke kan holde, skubber vi den.
- Ledergruppen skal tale om, hvilke lokaler, der kan komme i spil og om det er et eller to rum, der inddrages. De, der sidder i lokalet, bør have besked først.
- Det er ikke tænkt ind i processen, at vi skifter afdeling.
- Hele processen handler om at skabe mere rum til mødelokaler.
- Vores takster i forhold til gebyrer og lokaleudlejninger er reguleret i forhold til Folkeoplysningsloven, er politisk besluttet, og derved er der ikke tale om konkurrenceforvridning.
- Personalet har ikke umiddelbar forrang til mødelokalerne, men man kan forhåndsreservere lokalerne til f.eks. personalemøder. Det kan vi tænke ind.
- Glasdøren til personalegangen kan flyttes til efter lokale 5 og borgerne kan derefter ikke komme længere. Døren bliver en automatisk dør.
- Vi må bore i væggene, det skaber ikke støv, men vi må ikke slå vægge ned.

Nogle af vores vægge er gipsvægge, de må gerne tages ned.

- Vi ser gerne en deadline 12. december, men arbejdsgruppen har bestemmelsesret over tidsrammen.

Kommentarer fra medarbejdersiden:

- Det havde været rart, hvis vi havde fået procesplanen sammen med dagsordenen.
- Umiddelbart er der ikke meget tid til arbejdet og hvem skal arbejdsgruppen bestå af?
- Ved man, hvilke lokaler, vi taler om på nuværende tidspunkt? Får de, der deltager i arbejdsgruppen, indflydelse på det?
- På formøderne har vi diskuteret hvilke retningslinjer, der er for at leje lokalerne. Har eksterne fortrin frem for personale – vi må ikke være i konkurrence med det private. Er vores lokaler for billige?
- Kan vi forbeholde os brugen af nogen af lokalerne?
- Sundhed bruger vores huse. Har vi som personale forrang til at bruge vores lokaler?
- Vi har input fra vores kolleger, som ikke giver mening at fremføre her nu. Det sendes videre til arbejdsgruppen, der bliver nedsat og ligeledes til ledergruppen.

Drøftelse af plan for effektivisering i forbindelse med energikrisen. Sakset fra briefing:

”Vi skruer ned for vores energiforbrug – skriv dine gode ideer ind på [intra](#) : [Organisation > AMG > Vi sparer på strømmen – sammen](#). Jo flere forslag, jo bedre. Intet er for stort. Intet for småt. AMG holder løbende øje med jeres forslag. Måske venter der en præmie forude”.

Kommentarer fra ledersiden:

- Beslutningen for energispareplanerne er taget på Christiansborg. Vi vil få retningsgivere fra direktion og politisk niveau, som vi skal efterleve.
- Vi ved ikke, hvor stort et beløb, vi skal hente i effektiviseringer eller energibesparende tiltag.
- Vi skal have taget hul på det her og have hjulene sat i gang. Vi kommer til at levere på det her.
- Hav den ekstra opmærksomhed hele tiden.
- Vi prøver mange tiltag af, det betyder også, at vi skal blive bedre til at informere omkring tiltagene.
- Vedrørende lyset i udlånet, så har en elektriker sænket lyset, så borgerne kan se, at vi også gør noget for at imødekomme energikrisen.
- Præmier med idérigdommen fra vore kolleger.

Kommentarer fra medarbejdersiden:

- Jeg vil anbefale, at alle ser i idekataloget. Der er kommet mange gode ideer, der kan skabe tankevirkning. I AMG har vi aftalt, at vi vil finde et tidspunkt, hvor vi kigger på ideerne og ser, om der er nogle af forslagene, vi umiddelbart kan bruge internt.

- I går stod kolleger i kø ved min plads pga. mindre lys i lokaler. Der var måske blevet skruet lidt for meget ned. Hvem har besluttet det, og hvor er der blevet skruet ned? Vi vil gerne vide, hvor beslutningen ligger, så vi kan svare på spørgsmålene. Er det sket fra centralt hold eller her i huset. Vi vil gerne vide det i AMG, så vi kan svare på folks spørgsmål.
- Vigtigt vi fortæller om ændringer i huset på 2-3 briefinger hen over ugen, så de fleste har mulighed for at høre om det.
- Varmen styres centralt. Alle termostater er blokeret i denne uge. Forhåbentlig holder de 19 grader. AMG holder øje med temperaturen.

Bygningens tilstand, Willy Sørensens plads, fast orienteringspunkt i 2022.

Kommentarer fra ledersiden:

Vi er bekendte med at bygningen er fra en anden tid og derfor kan der være benyttet materialer, der kan udgøre en helbredsrisiko.

Vi har fået renoveret facaden og huset fremstår pænt igen. Vi udbedrer de skader, der er på vores huse, så hurtigt som muligt.

Personalehåndbogen er under opdatering og bliver præsenteret på MED i oktober, hvorefter den sendes ud til os alle. Bilag vedhæftet.

Fastlæggelse af temadage for MED og AMG i 3. kvartal 2023.

Interesse for at besøge Gellerup Bibliotek, der er et levende medborgercenter, hvor Biblioteket, Gellerup Art Factory, Samlingshuset, Sundhed og Omsorg ligger i samme bygning. Kolleger, der har interesse for arbejdet med filialer/medborgerhuse får mulighed for at deltage på turen.

Influenzavaccine.

Det er et frivilligt tilbud, som arbejdspladsen betaler.

Book tid her: <https://vkintra.vejle.dk/nyheder/influenzavaccine-for-ansatte/>

Vi har fået oplyst fra HR, at leder-siden ikke har en suppleant i MED sammenhæng, derfor indgår Judith ikke længere som ledelsesrepræsentant-suppleant.

Formanden indstiller,

at orienteringen drøftes og tages til efterretning.

Beslutning

Drøftet og taget til efterretning.

Bilag

Personalehåndbog - ny3

Punkt 5: Orientering om IT, herunder Cicero og IMS.

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Debitorintegration. 1. november går vi i luften. I uge 43 vil der være intro for personale, så alle er klædt godt på. Odense gik over 1. september med samme leverandør (EG), som vi bruger i Vejle. Erfaringerne herfra har været gode. Vi har været forbi for at høre om deres erfaringer og inddrage dem i opstartsprocessen.

Power Apps. Vejle kommune er startet stille op med et par pilotprojekter. Målet er at få viden om og afsøge de muligheder, der er i de tilhørende værktøjer. Med Power Apps er det muligt at automatisere og effektivisere tunge manuelle og tidskrævende processer.

Det handler grundlæggende om at arbejde smartere – med eksempelvis data, manuelle processer og automatiseringer. Der er oprettet et netværk i kommunen, som Vejle Bibliotek deltager i. Det er Jesper Brøchner, der deltager.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 6: Arbejdsmiljøgruppen.

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Actions Cards status
Indeklima logger
Arbejdstilsynet

Action Cards, er forsinkede, da der er tekniske udfordringer. Der bliver lavet en plakat med ikoner fra de fælles Action Cards.

Vedr. indeklimalogger: firmaet, der har dataopsamlingen på indeklimaloggeren er gået konkurs. Planen var, at loggerne skulle rundt i kulturhusene. Det kan desværre ikke blive til noget lige nu.

Dataene fra loggeren viser, at der er for varmt i huset i Vejle om sommeren. Til gengæld har den ikke kunnet måle for meget støj.

Arbejdstilsynet kommer uanmeldt inden for det nærmeste år.

Drøftelse af senest fraværstatistik, herunder måltal.

På LokalMED skal sygefravær tages op som et fast punkt. Der ses på, hvad fraværet har været på Vejle Bibliotekerne i 2022 sammenlignet med fraværet i samme periode i 2021. Derudover ses sygefraværet fra Kultur & Borgerservice samt Sundhed for de sidste 12 måneder.

En gang om året i kvartal 4, dykker vi længere ned i tallene for at have den rigtige forståelse af statistikkerne.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Bilag

Bilag 2

Bilag 3

Bilag 4

Bilag 1

Bilag 5

Bilag 6

Punkt 7: Meddelelser fra formand – herunder HovedMED.

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Der er behov for at tilrette delpolitikken omkring ny tilstedeværelse, så der kommer mere fokus på den fleksible arbejdsplanlægning og mindre fokus på hjemmearbejde. Koncern HR foreslår derfor, at delpolitikken ændrer navn til "Delpolitik om fleksible arbejdstider". Delpolitikken sendes til LokalMED til drøftelse.

Grøn mobilitet: Vi skal have fokus på, at den vognpark vi har, er så grøn som mulig. Som medarbejdere skal vi planlægge samkørsel ved møder. I Hoved-MED er der nedsat en arbejdsgruppe, der ser på erfaringer fra pilotprojekter vedrørende el-cykler og mulighed for udbredelse af samkørsel ordringer. Man kigger på, om der kan stilles el-cykler til rådighed.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 8: Meddelelser fra næstformand - herunder FagMED.

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Dennis var fraværende på mødet. Katrine gennemgik næstformandens talepapir.

Der blev afholdt FagMED møde 10/9. Der var fælles drøftelse med fagMED-sundhed om de 2 første punkter i vores dagsorden – livsfasepolitik og den fælles dag, hvor temaet var biasbevidsthed, diversitet og inklusion, og hvor biblioteket blandt andet var repræsenteret som oplægsholdere.

Der var bred enighed om, at arbejdet med livsfasepolitik var blevet hastet igennem, hvilket ikke var særlig klædeligt for processen, da emnet er vigtigt for rigtig mange. Der er efterfølgende vedtaget en livsfasepolitik, hvor der dog er så ”højt til loftet”, at vi fra fagMEDs side bare kan arbejde videre, som vi finder bedst passende med egen livsfasepolitik.

I forhold til biasbevidsthed var der bred enighed om, at det er noget vi skal arbejde videre med. Hvordan det skal strikkes sammen, skal vi være lidt skarpere på, men det er bred opbakning til at prøve forskellige ting af – herunder ”blind” rekruttering (altså uden eks. navn, alder, køn). Om det skal prøves på hele fagMEDs område på én gang er vi ikke helt enige om.

I forhold til fagMEDs brug af klippekort modul har der været fremsat ønske om en fælles dag for fag- og lokalMED, hvor temaet er: Adfærdspsykologi generelt og i forhold til klimaindsatserne.

Jeg fortalte, at vi fra bibliotekets side synes godt om idéen, men at det måske burde være adfærdspsykologi i forhold til biasbevidsthed. Dette blev der nikket positivt til rundt om bordet, men den bliver lige sendt ud til drøftelse i de respektive lokalMED.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Punkt 9: Tre punkter Lokal MED vil fortælle kollegerne.

81.38.00-P35-22-22

Sagsfremstilling

Der besluttet på mødet, hvilke tre punkter, man hurtigst muligt efter mødet vil orientere medarbejderne om. Uddybende mail vedr. nedenstående punkter er udsendt 13.10.2022.

- Mødelokaler og kontorarealer.
- Info-øer/skranker.
- Energibesparelser.

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Punkt 10: Eventuelt.

81.38.00-P35-22-22

Formanden indstiller,

at

Beslutning

Medarbejdersiden vil gerne have et punkt med på dagsordenen til næste møde omkring IT-sikkerhed. Vi skal som medarbejdere være bedre rustet til praktisk at håndtere it-sikkerhed og dermed sikkerheden omkring vores arbejdsplads.
Jørgen udarbejder et indlæg til mødet i december.

Punkt 11: Næste ordinære møde.

81.38.00-P35-22-22

Formanden indstiller,

at

Beslutning

Torsdag, den 15. december kl. 09.00-12.00 i mødelokale 3.

Punkt 12: Deltagere i mødet:

81.38.00-P35-22-22

Formanden indstiller,

at

Beslutning

Deltagere: Mette Strandkvist, Katrine Bjærge Skøtt, Halvor Otto Hansen,
Mette Fruergaard, Jørgen Tietze, Kirstine Heje Michaelsen, Mette Høxbro via Teams.
Fraværende: Dennis Böttcher