

DBC'S SOCIALE REGNSKAB 2015



INDHOLD

3	Forord
4	CSR i DBC
7	Medarbejderudvikling
11	Arbejds miljø og sundhed
16	Personalesammensætning
22	Miljø

KORT OM DBC

DBC driver og udvikler den bibliografiske og it-mæssige infrastruktur til bibliotekerne i Danmark.

Det gør vi blandt andet ved at:

- udfærdige den danske nationalbibliografi, der er en fortegnelse over bøger, film, musik, internetdokumenter m.m., der udkommer i Danmark
- udarbejde en bibliotekskatalogisering, hvor materialer af særlig relevans for de kommunale biblioteker forsynes med yderligere registrering af data, målrettet brugen i bibliotekerne
- drive og udvikle de danske bibliotekers fælles base, Danbib, der blandt andet understøtter det fælles lånesamarbejde mellem bibliotekerne
- drive og videreudvikle bibliotek.dk, der er borgernes fælles indgang til alle danske udgivelser og til de danske bibliotekers samlinger og digitale ressourcer, og hvor man kan søge og bestille materialer fra alle landets biblioteker
- drive og udvikle den nationale databrønd og et stort antal webservices, der er ryggraden i biblioteksinfrastrukturen
- drive og udvikle artikeltjenesterne Faktalink og Forfatterweb og filmtjenesten Filmstriben
- producere lektøruddata/materialevurderinger til brug for bibliotekernes materialeanskaffelse og formidling.

DBC er et aktieselskab ejet af KL (61,5 %) og staten (38,5 %).

DBC'S SOCIALE REGNSKAB 2015
– CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY I DBC
Marts 2016

Udgivet af
DBC as
Tempovej 7-11
2750 Ballerup
Tlf. 44 86 77 77
dbc@dbc.dk
CVR 15149043

Design BGRAPHIC
Foto Poul Bergstrøm Hansen
og Hans Erik Sørensen (s. 6)

FORORD

Det begyndte med fælles kataloger over folkebibliotekernes bøger og med centralt trykte kort til at sætte i kartoteksskufferne, så de ikke skulle skrives i hånden eller på maskine på hvert enkelt bibliotek.

Siden Folkebibliotekernes Bibliografiske Kontor blev til i 1939, har rationalet bag DBC været at løse nationale infrastrukturopgaver i biblioteksvæsenet.

Meget er forandret siden dengang, men den stærke bevidsthed om at have en vigtig funktion i samfundet og handle i biblioteksfællesskabets interesse gennemsyrrer fortsat alt, hvad vi foretager os.

Vi driver alene vores forretning med det formål at optimere ydelserne til samfundet, så vores ejere – kommuner og stat og dermed borgerne – får mest muligt for pengene. Og vi gør det på en måde, så vi som medarbejdere trives.

Som kollega, kunde eller samarbejdspartner kan du forhåbentlig genkende den virkelighed, vi beskriver her i rapporten. Som jobsøgende får du måske lyst til at være med?

Under alle omstændigheder: God læselyst!

CSR-gruppen

CSR I DBC

DBC's løbende arbejde med socialt og samfundsmæssigt ansvar varetages i et tæt samarbejde mellem ledelsen og repræsentanter for de faglige medarbejdergrupper. Den årlige CSR-rapport er en del af synliggørelsen af dette arbejde.

Politik for socialt og samfundsmæssigt ansvar (CSR)

I hele sit udgangspunkt spiller DBC en væsentlig rolle i det danske samfund. Ligesom den øvrige del af bibliotekssektoren er det vores opgave at fremme udnyttelsen af samfundets kultur og viden.

Vi varetager en samfundsmæssig opgave i at skabe en velfungerende biblioteksinfrastruktur, og er som offentligt ejet virksomhed og nationalt kompetencecenter bevidste om vores ansvar for at:

- anvende samfundets midler på en ansvarlig måde
- forudse og imødekomme vores kunders behov
- dele vores viden og stille vores faglighed og nationale services til rådighed
- opretholde og videreudvikle vores særlige faglige kompetencer
- give vores bidrag til, at der også i fremtiden vil være medarbejdere med disse særlige kompetencer
- være åbne om, hvad vi foretager os.

Som en del af dette samfundsmæssige ansvar er vi bevidste om væsentligheden af fokus på medarbejdernes trivsel. Det sker i praksis gennem faglige udfordringer, uddannelsesmuligheder, fleksible arbejdstider, sundhedsordning samt aktiviteter af social karakter.

CSR-arbejdet understøtter DBC's strategi og forretningsmål og har følgende målsætninger:

- DBC skal være en attraktiv arbejdsplads for nuværende og potentielle medarbejdere, ved at vi til stadighed vedligeholder og udvikler de måder, vi varetager den sociale ansvarlighed på.
- Vi opbygger social kapital i form af engagement, arbejdsglæde og fleksibilitet ved at praktisere en velafbalanceret og socialt ansvarlig personalepolitik.
- Eksisterende og potentielle medarbejdere, kunder, partnere, ejere og det omkringliggende samfund skal vide, at vi er en ansvarlig virksomhed.

CSR-politikken findes i sin helhed på www.dbc.dk

DBC's værdier

1. Faglig dynamo
2. Effektivitet
3. Viden- og ressourcedeling
4. Åbenhed
5. Tydelighed, synlighed og rettidighed
6. En del af jer selv
7. Bæredygtighed og genbrug

En del af jer selv

CSR-politikken og vores ageren i samfundet bygger på DBC's værdigrundlag og en stærk bevidsthed om, at:

- Vi er en del af det samlede danske biblioteksvæsen med det væsentlige motiv at bidrage til bibliotekernes styrkelse i det danske kulturbillede.
- Vi er offentligt ejede, og vores virksomhed skal komme samfundet til gode.
- DBC skal leve af kundernes tilfredshed. DBC står i den unikke position, at vores ejere er vores kunder, og at vi ser os selv i en situation, hvor dette tætte partnerskab med kunder og ejere gør DBC til en del af biblioteksvæsenet i Danmark.
- Vi lytter til og taler med alle interessenter, således at de løsninger og produkter, der lanceres og udvikles, er i overensstemmelse med kundernes behov og ønsker.

- Vi er på store stræk et monopol, der centralt løser væsentlige samfundsopgaver, fordi det er det mest rationelle.

- Vi arbejder non profit, dvs. udbetaler ikke udbytte til ejerne.

Dette har blandt andet betydning for, hvordan vi opfatter forholdet til vores kunder, og hvordan vi styrer vores økonomi.

Vi prioriterer dialogen med kunderne højt og udvikler på den baggrund løsninger og produkter, der opfylder behovene og kommer flest muligt til gode.

Vi udviser ansvarlighed med borgernes penge ved at drive virksomheden effektivt.

Omkostningerne har gennem de seneste år været faldende. En samlet indsats i virksomheden har betydet markant lavere omkostninger, og dette er kommet kunderne til gode i form af prisnedsættelser.

DBC SÆNKER PRISEN PÅ DANBIB-LICENSEN

DBC's bestyrelse har besluttet at sænke prisen for Danbib-licensen for 2016 med 5 % og undlade at fremskrive med statens og KL's 2016-prisregulering. Det giver en samlet prisreduktion på Danbib-licensen i 2016 på 6 %. Prisreduktionen er med virkning fra 1. januar 2016 og gælder både folke- og statslige biblioteker. Prisnedsættelsen er gjort mulig som følge af optimering af en række processer og gennemførte rationaliseringer i forbindelse med migreringen af Danbib til ny teknisk platform.

SKATTEBETALING

DBC's skattemæssige bidrag til det danske samfund udgøres dels af den skat, medarbejderne betaler af deres løn, dels af moms, selskabsskatter og diverse afgifter.

For 2015 drejer det sig om 31,3 mio. kr. i A-skat og AM-bidrag, 2,8 mio. kr. i selskabsskat og 29,5 mio. kr. i moms. Hertil kommer ATP mm., ejendomsskatter og grønne afgifter på tilsammen ca. 2 mio. kr.

ØKONOMI

'Ansvarlighed med borgernes penge' kunne passende være overskriften for økonomistyringen i DBC. Med udgangspunkt i, at det er en fælles og solidarisk finansiering med ejere og kunder, sikres det til enhver tid, at omkostningsstrukturen er sammensat således, at DBC er en kosteffektivt drevet virksomhed.





CASE

Computere til Nigeria

I marts 2015 sendte DBC 50 stationære computere, 27 bærbare og 35 skærme til Nigeria.

Der er tale om 4-5 år gamle stationære og 6-7 år gamle bærbare, som var blevet for langsomme til den software, DBC kører. Ved at installere et styresystem på dem, som ikke kræver så meget af ydeevnen, kan undervisningsinstitutioner i Nigeria have glæde af dem de næste 4-6 år.

Koko Sunday Umanah, der selv er nigerianer, var forbi DBC for at hente udstyret, efter at vores it-support havde slettet alt indhold på harddiskene og pakket i kasser med strømforsyninger mv. Han arbejder frivilligt med at indsamle computere, sko, tøj mm. til et lager på Avedøre Holme, hvorfra det med mellemrum afsendes til Nigeria.

DBC har tidligere sendt it-udstyr til Krasny Luch i det østligste Ukraine og til et fattigt mindretal i det nordøstlige Estland.

MEDARBEJDERUDVIKLING

DBC's personalepolitiske mål er at tiltrække og fastholde motiverede medarbejdere, der tilsammen har de særlige faglige kompetencer, som kræves i DBC.

Mulighed for at tage ansvar

Vi ønsker at være en udfordrende og udviklende arbejdsplads. Som medarbejder får man mulighed for at tage ansvar og bidrage til løsningen af nye opgaver, og man bliver involveret i udviklingen af virksomhedens strategi.

Kompetenceudvikling

Vi arbejder med målrettet kompetenceudvikling af den enkelte, og prioriterer såvel den faglige som den personlige udvikling.

Vi afsætter fem uddannelsesdage hvert år pr. medarbejder. Uddannelse kan være en række forskellige aktiviteter, herunder intern undervisning, videndeling og almindelig faglig uddannelse.

I 2015 blev hele uddannelsesbudgettet på 1,2 mio. kr. anvendt. Dette inkluderer midler til ekstern uddannelse og kompetenceudvikling som for eksempel masteruddannelse, konferencer og lignende.

Udviklingssamtaler

Vi bruger den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) som værktøj til at fastholde og forbedre medarbejdertrivslen og dialogen.

Samtalerne har ikke fokus på 'karaktergivning' men på refleksion, kompetenceudvikling og fremtid, sådan at vi sikrer en sammenhæng mellem den enkelte medarbejders udviklingsønsker og virksomhedens strategisk begrundede behov for kompetenceudvikling.

MUS afholdes i maj-juni, hvorefter der skal foreligge klare aftaler mellem den enkelte medarbejder og nærmeste leder.

På baggrund af erfaringerne fra 2014 har vi i 2015 videreudviklet MUS-konceptet, således at der i endnu højere grad er fokus på trivsel og faglige kompetencer samt fastsættelse af fremadrettede mål.

Alle samtaler i 2015 er gennemført til tiden, og tilbagemeldinger om det nye koncept, forløb og resultater har været positive.

EKSEMPLER PÅ MUS-REFLEKSIONER

- Hvordan vurderer du stemningen i teamet?
- Hvad vil du gerne være kendt for hos dine kollegaer og din leder?
- Hvor godt tilpas føler du dig i løbet af dagen?
- Hvordan vurderer du overensstemmelsen mellem dine opgaver og kompetencer?
- Hvordan vurderer du din indsats og dit bidrag til at løse vigtige DBC-opgaver?

I 2015 anvendte vi i alt 5.087 timer på ekstern efteruddannelse, netværk og konferencer, svarende til næsten 4,5 dage pr. medarbejder, eller hvad der i alt svarer til 2,6 årsværk. Dette er en stigning på 21 % i forhold til 2014.

Rekruttering

Det er et personalepolitisk mål for DBC at kunne tiltrække og fastholde et veluddannet og velmotiveret personale. Vi rekrutterer via opslag, uopfordrede ansøgninger og headhunting/netværk afhængigt af den konkrete stilling.

Som en del af den langsigtede rekrutteringsindsats uddeler vi hvert år to specialepriser – den ene er kommet til i løbet af 2015. Desuden sidder vi i aftagerpanelet for Det Informationsvidenskabelige Akademi (Københavns Universitet) og tilbyder gratis forelæsninger for relevante uddannelsesinstitutioner.

Ansøgere

I 2015 havde vi ti stillingsopslag, som resulterede i 391 ansøgninger. Dertil havde vi 38 uopfordrede ansøgninger. I alt ansatte DBC 11 medarbejdere i 2015. Dermed

havde vi et tilfredsstillende rekrutteringsgrundlag, der gav mulighed for at optimere kompetencesammensætningen.

Introforløb

Alle nye medarbejdere gennemgår et forløb med introduktion hos direktørerne samt konkrete ledere og medarbejdere, der er relevant for den pågældendes arbejdsområde.

Fratrædelsesordning

Når vi må foretage afskedigelser, kan vi oftest tilbyde en fratrædelsesordning, der blandt andet indeholder samtaler med eksterne konsulenter, som kan hjælpe medarbejderen videre i arbejdslivet. Samtalerne giver mulighed for jobrådgivning i forskelligt omfang fra fire til 12 møder. Med det fortsatte pres på DBC's økonomi

og behovet for løbende kompetencetilpasninger har vi i 2015 foretaget to afskedigelser.

Herudover er fire medarbejdere gået på pension, og tre har selv sagt op. Dermed har der været en samlet afgang på ni medarbejdere. Vores konklusion er, at der har været en passende kompetencerotation.

Afdelingsdage og kulturelle arrangementer

I DBC ønsker vi et såvel seriøst som sjovt arbejdsmiljø, hvor vi tager ansvar for hinandens trivsel.

De enkelte afdelinger holder arrangementer, der kombinerer faglighed med sociale aktiviteter og teambuilding, typisk i forbindelse med udarbejdelsen af de årlige forretningsplaner.



”Det fungerede rigtig godt, at jeg parallelt med oplæringen i mit team kom rundt i virksomheden og fik forklaret, hvad der ellers foregår. Jeg fik en forståelse for, hvad det er for en slags virksomhed, jeg er havnet i, og hvordan mit arbejde hænger sammen med resten, og så fik jeg sat ansigt og navn på både direktører og kolleger.”

Pernille Lovisendal startede som bibliotekar i DBC i maj 2015. Introduktionsforløbet var med til at få hende til at føle sig godt modtaget.

Virksomhedens fødselsdagsfest og julefrokost er anledninger til at komme hinanden ved på tværs af afdelinger, både under selve arrangementet og i forbindelse med planlægningen.

Som medlem af personaleforeningen kan man deltage i kulturelle og sociale arrangementer som for eksempel den årlige udflugt, juletræsfesten og i motionsarrangementer.

DBC støtter personaleforeningen økonomisk, og det er et mål, at 80 % af medarbejderne skal være medlemmer. Foreningen har 127 medlemmer, svarende til 82 %.

Særlige grupper på arbejdsmarkedet

DBC er medlem af Foreningen Nydanser, der arbejder for at lette nydanskernes vej ind på arbejdsmarkedet.

Vi ansætter gerne medarbejdere i arbejdsprøvning, hvor det er muligt, og har et mål om at have mindst én person i arbejdsprøvning/jobtræning i 3-6 måneder hvert år. I 2015 har vi ikke kunnet opfylde det mål.

Elever

DBC bidrager til unges uddannelse ved at ansætte elever og ved at være åben for ønsker om praktik og studiepladser. Målet er, at DBC altid har mindst to elever. I 2015 har vi ansat en økonomielever, og vores it-supportelev er fortsat i gang med sin uddannelse.

Pension

Vi lægger vægt på, at alle medarbejdere får pensionsrådgivning, således at såvel pensionsopsparing som forsikringsdækning er tilpasset og justeret til den enkeltes behov. Løbende rådgivningsydelse og fælles møder er væsentlige redskaber.

Der er stor interesse blandt medarbejderne for at optimere deres pensionsordning, så den passer til netop deres behov og ønsker – I løbet af 2015 er der således afholdt 38 møder med pensionsrådgiveren.



”Jeg kom til Danmark fra Rusland i 2010, og elevpladsen har givet mig en rigtig god mulighed for at blive bedre til dansk. Jeg er helt sikkert blevet bedre, mens jeg har været hos DBC. Helt fra starten har jeg følt mig velkommen og næsten som en del af en stor familie, hvor man behandler hinanden med respekt. De arbejdsopgaver og udfordringer og den opbakning, jeg har fået, gør, at jeg føler mig klædt på til en stilling som bogholder,”

Tatyana Meteleva har 1. marts 2016 byttet elevpladsen hos DBC ud med en stilling som bogholder hos en international virksomhed i Danmark.



CASE

Medalje for 50 år i DBC

En sommerdag i 1965 gik en ung Anne Rasmussen ind ad en dør på Mosedalvej i Valby for at spørge, om der var et ledigt job. Den 15. juli 2015 kunne hun fejre sit 50 års jubilæum i det, der nu hedder DBC.

”Selv om man er hos en virksomhed i mange år, betyder det jo ikke, at man laver det samme hele tiden. Jeg har aldrig følt, at jeg er gået i stå, eller at det blev kedeligt. DBC har tit været på forkant med ny teknologi, som jeg synes er spændende, og jeg har hele tiden fået nye opgaver og nye udfordringer,” siger Anne.

Hun arbejdede fuld tid helt til hun blev pensioneret som 71-årig i november 2015.

”Stemningen har altid været, at her lægger vi ikke vægt på, hvilken alder du har – her er det arbejdsindsatsen, det drejer sig om. Det har jeg været glad for, for jeg var slet ikke moden til at gå på pension, da jeg var 65,

og jeg synes heller ikke, jeg har haft behov for at gå ned i tid, selv om jeg havde ret til det.”

”Jeg har haft rigtig gode kolleger, lige meget hvilken afdeling, jeg har været i. Der er en god tone, og generelt er der stor empati både fra ledere og kolleger. Det har været med til, at jeg havde lyst til at blive ved med at arbejde.”

Anne Rasmussens jubilæum blev markeret ved DBC's sommerfest, hvor hun fik overrakt Den Kongelige Belønningsmedalje for ”50 års fortjenstfuld ansættelse i samme private virksomhed.”

”Jeg bliver altid lidt forlegen over at være midtpunkt, men jeg blev glad. Det er en fin anerkendelse at få, og det var en stor oplevelse, da jeg var hos dronningen for at takke.”

ARBEJDSMILJØ OG SUNDHED

Vi betragter arbejdsmiljø og sundhed som tæt forbundne områder, som vi prioriterer højt. De fysiske rammer, ledelsen og det kollegiale fællesskab skal bidrage til et godt og sikkert arbejdsmiljø, og tilbud om sund kost og motion skal understøtte sundheden.

Ledelse

For os er god ledelse en nærværende, konsekvent og ansvarlig personaleledelse, og vi har fokus på at udvikle ledere og mellemledere.

Vi ønsker at skabe et engageret miljø, hvor alle har mulighed for at bidrage positivt og konstruktivt til udviklingen af virksomheden. Vi lægger vægt på åbenhed gennem kommunikation. Ud over dialog med egen leder er der fællesmøder for alle medarbejdere fire gange om året, hvor virksomhedens administrerende direktør orienterer om strategi, mål, økonomi og aktuelle emner, og der er mulighed for at stille spørgsmål. Hver uge er der desuden orientering på intranettet om indholdet af ledelsesgruppens møder.

Dialogen skaber fokus på de udfordringer, der er i virksomheden, og mulighed for hurtig og rettidig ageren.

Arbejdsmiljøudvalget

Det løbende arbejde i arbejdsmiljøudvalget er vigtigt for at fastholde et godt samarbejds-klima og et velfungerende arbejdsmiljø.

I 2015 blev der gennemført nyvalg til udvalget, hvilket ikke resulterede i udskiftninger blandt medlemmerne.

Arbejdsmiljøudvalget holder fire årlige møder, hvor aktuelle arbejdsmiljøspørgsmål drøftes, og nødvendige initiativer gennemføres i et konstruktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der har ikke været sager af alvorlig karakter på dagsordenen i 2015.

Fra og med 2015 er det psykiske arbejdsmiljø blevet et fast punkt på dagsordenen, således at der løbende er en god dialog om og fokus på de eventuelle udfordringer, der måtte opstå på det område.

Arbejdspladsvurdering

Hvert andet år gennemfører vi en arbejdspladsvurdering (APV). Efter to måneder skal der altid være sket en opfølgning og tilbagemelding.

Arbejdsmiljøudvalget bliver informeret om alle ikke-personlige forhold, og repræsentanterne har til opgave at viderefordre i de respektive afdelinger. HR følger op på alle personligt relaterede forhold.

Der er primo 2015 gennemført en arbejdspladsvurdering, hvor svarprocenten var 88 %. Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med samme konsulentvirksomhed som i 2013, og med samme form og indhold, således at det har været muligt at måle udviklingen.

På stort set alle parametre er DBC igen i 2015 markant bedre end sammenlignelige virksomheder. Endnu mere glædeligt har det været at konstatere, at vi i 2015 har det endnu bedre end i 2013.

”Alt i alt har APV’en igen vist, at DBC har et meget godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives i en tillidsfuld atmosfære mellem ledelse og medarbejdere, og hvor tilfredsheden med jobbet er særdeles høj.”

Health Group A/S i konklusionen til APV-undersøgelse på DBC 2015.

Gennemgang af kontorarbejdspladsen

For at forebygge skader som følge af stillesiddende arbejde kan alle medarbejdere få gennemgået arbejdspladsen fysisk (stol, bord, siddestilling, lys) af faguddannet personale ved en arbejdspladsrevision.

I 2015 er der foretaget opfølgninger på initiativerne fra 2014. Igen i 2016 vil der blive tilbudt gennemgang af den fysiske arbejdsplads med henblik på forebyggelse af blandt andet musearme og gener i ryggen.

Sund mad

Maden i kantinen er varieret og tilberedt af friske råvarer. Kantineledelsen arbejder konstant med forbedringer og nye tiltag. Kantine drives af ISS og har gennem mange år haft Fødevarestyrelsens elitesmiley.

Motion

Der er en bred vifte af motions tilbud på DBC. Vi har motionsrum med træningsmaskiner, og derudover benytter 32 medarbejdere de ugentlige hold i pilates og yoga.

Arbejdstilsynet tildelte i 2012 DBC en grøn smiley, der betyder, at vi har styr på arbejdsmiljøet. Smileyen gælder i fem år og kan kun forlænges efter et nyt tilsyn.

I maj 2015 stillede vi med fire hold ved et lokalt firmaorienteringsløb i Hareskoven. Trods et par 'skovture' lykkedes det alle at finde poster og målområde. Oveni i købet kunne vi præstere hurtigste kvinde på 3 km svær.



Sygefravær

Kommer en medarbejder i en udsat situation fysisk eller psykisk, er dialogen med den enkelte vigtig for at nedbringe eller undgå sygefravær.

Ved længere sygdomsforløb holder nærmeste leder opfølgingsmøder med den sygemeldte. Det er altid vores mål, at en sygemeldt medarbejder hurtigst muligt kommer tilbage til jobbet, til gavn for den enkelte og for virksomheden.

Vi ønsker at have et lavere sygefravær end i det private erhvervsliv – vores konkrete mål er maksimalt seks sygedage pr. år pr. medarbejder.

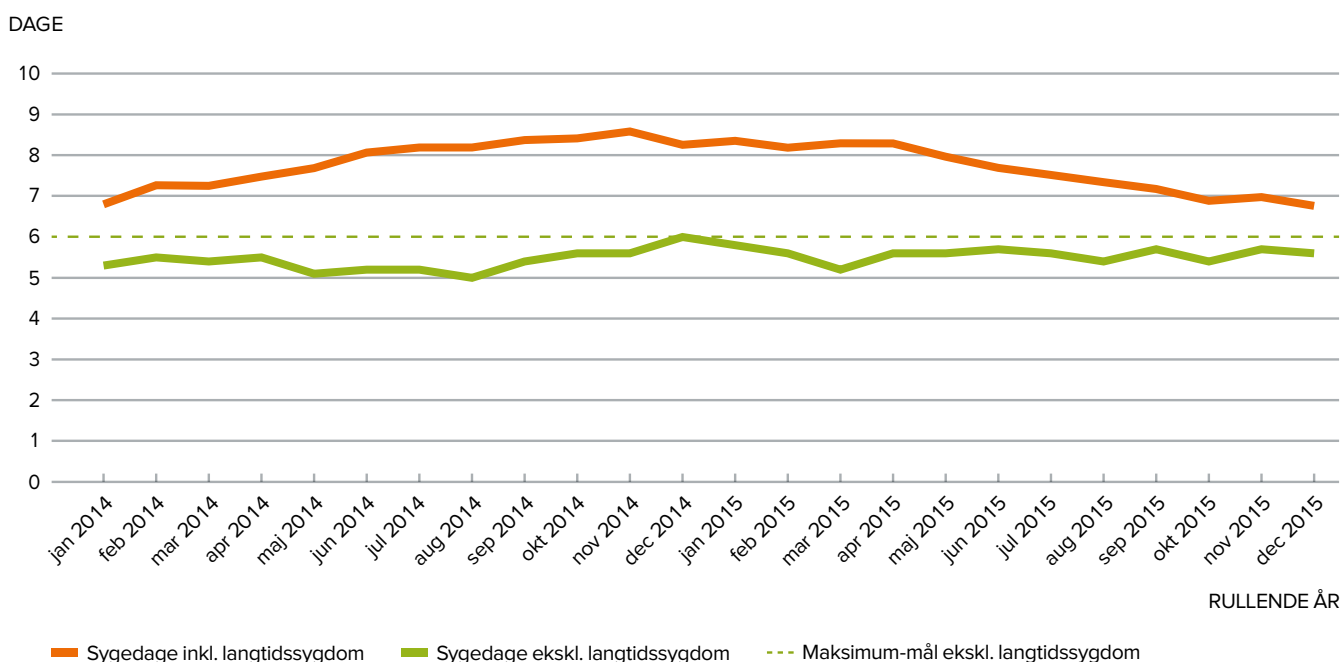
bejder i gennemsnit (eksklusiv langtidssygdom). Dette svarer til cirka 2,4 % af de samlede årsværk. Til sammenligning er der i kommuner og regioner et gennemsnitligt sygefravær på ca. 12 dage, i staten på ca. syv dage og i det private erhvervsliv lidt over seks dage.

Et andet mål er, at højst tre medarbejdere pr. år har behov for at benytte den psykologiske rådgivning som følge af arbejdsrelaterede forhold, samt at ingen langtidssygemeldinger skyldes arbejdsrelaterede forhold. Dette mål er opfyldt.

I 2015 er sygefraværet fortsat på det samme lave niveau, vi ønsker at opnå, samtidig med, at antallet af langtidssygemeldinger er faldet. Det skyldes dels, at medarbejderne har været forskånet for fysiske uheld, samt at sygemeldinger som følge af stress er faldet.

Med et gennemsnit i 2015 på 5,6 sygedage pr. medarbejder (langtidssyge, dvs. mere end tre ugers sygemelding ikke medregnet her) er det fortsat et meget tilfredsstillende niveau, og et fald fra gennemsnittet i 2014, der var på 6,0 sygedage. Fortsat fokus på trivsel og løbende opfølgninger ved sygemeldinger er medvirkende årsagen til faldet.

SYGEDAGE PR. MEDARBEJDER



Sygedage pr. medarbejder pr. rullende år inklusive og eksklusive langtidssygdom (dvs. sygdom ud over tre uger). Det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder i 2015 (ekskl. langtidssygdom) er 5,6. Vores mål er højst seks dage.

Sundhedsaftale

Som en vigtig del af vores sundhedsberedskab har vi en sundhedsaftale med Falck Healthcare, der tilbyder hjælp til medarbejdere med fysiske eller psykiske udfordringer. Ordningen omfatter:

- **Misbrugsberedskab:** Ledelsen på DBC kan formidle kontakt til en misbrugskonsulent med erfaring i at håndtere problemer i forbindelse med for eksempel alkoholmisbrug. Tilbuddet er ikke anvendt i 2015.
- **Sundhedscoaching:** DBC afholder efter godkendelse af nærmeste leder og personalekontoret udgiften til en indledende coaching samt op til fem opfølgningssamtaler. Baggrunden kan f.eks. være et ønske om at tabe sig, få bedre kondition eller bare leve sundere. Tilbuddet er ikke blevet anvendt i 2015.
- **Krisehjælp:** DBC kan yde hjælp og eventuelt tilskud til behandling til medarbejdere, der rammes af sociale begivenheder og kriser. En sag kan omfatte umiddelbar psykologisk rådgivning med op til ti konsultationer og gælde kriser såvel på arbejdet som privat. Medarbejderes konsultationer er anonyme for DBC. I 2015 har der været fem sager med psykologisk rådgivning.
- **Tværfaglig behandling:** Mulighed for at forebygge og behandle arbejdsrelaterede skader ved massage, fysioterapi og kiropraktik. Aftalen omfatter i alt 150 behandlinger pr. år. I 2015 blev der udført i alt 47 behandlinger for 13 medarbejdere, primært som kiropraktik og fysioterapi.
- **Influenzavaccination:** Tilbydes en gang om året. I oktober 2015 blev 32 medarbejdere vaccineret, og dette er lidt færre end i 2014.

Beredskab og førstehjælp

DBC's beredskabsplan er til enhver tid en opdateret vejledning i, hvordan man forholder sig ved ulykkestilfælde eller pludseligt opståede hændelser. Planen findes på intranettet, og der holdes lejlighedsvis beredskabsøvelser. I 2015 har it-afdelingen holdt beredskabsøvelse.

Som en del af beredskabet afholdes årlige førstehjælpskurser for medlemmer af arbejdsmiljøudvalget og andre interesserede medarbejdere.

Ejendommen

Både de ydre omgivelser og indre rammer for vores arbejdsplads skal fremtræde indbydende og velholdte for at understøtte et godt arbejdsmiljø.

Efter en årrække med omfattende renoveringer udarbejdes nu en femårs vedligeholdelsesplan, der skal medvirke til fortsat af sikre et velholdt domicil med et godt indeklima. Fokus vil bl.a. være på at skabe energisparende løsninger.

I 2015 har 32 medarbejdere fået foretaget et forebyggende sundhedstjek, hvor man får målt blodtryk, blodsukker med mere. Den enkelte kan efterfølgende kontakte egen læge ved u hensigtsmæssige tal. Resultaterne holdes alene mellem Falck Healthcare og medarbejderen.



CASE

De mødes om morgenen for at træne

”Four, three, two, one, zero” lyder den mekaniske stemme fra mobiltelefonens højttaler.

Et efterfølgende fløjt sætter pludselig alt i bevægelse: Én sjipper, én løfter håndvægte op og ned, én laver planken, og én hopper, mens hver arm skiftevis mødes med modsatte ben.

Hanne, Else, Karin, Birgitte, Camilla og Line mødes kl. 7.30 to gange om ugen for at træne i motionsrummet i kælderens inden arbejde.

I en cirkel på gulvet har de placeret de redskaber, de skal bruge: træningsmåtter, stepbænke, elastikker, håndvægte osv. Hver gang, der er gået et minut, markerer en lyd fra mobiltelefonen, at alle har ti sekunder til at skifte til en ny øvelse.

”Det er nemt og fleksibelt, at jeg kan træne, når jeg alligevel skal på arbejde,” siger Hanne. ”Jeg skal ikke til at køre et andet sted hen, og bagefter er det bare ud under bruseren, og så er man frisk og klar til dagen. Måske med lidt vådt hår ...”

”Jeg skal virkelig være syg og dårlig for ikke at dukke op,” siger Birgitte, mens hun træner sit knæ med en elastik. ”Man committer sig, når man har sagt til de andre, at man vil komme. Og det er hyggeligt at få en snak med kolleger fra andre afdelinger.”

Det er nu ikke ligefrem en snakkeklub, man føler, man er landet midt i. Koncentrationen er høj, og det samme er pulsen. Flere af kvinderne er også med på de ugentlige hold i pilates og yoga og har dér og i andre sammenhænge samlet forskellige øvelser op, som de udveksler.

”Der skal være en øvelse for hver del i kroppen. Og vi skifter dem ud engang imellem, så det ikke bliver kedeligt,” siger Karin.

Efter tre runder er det slut. Alt bliver stillet på plads, og rummet er klar til engang i løbet af eftermiddagen at blive indtaget af andre kolleger.

PERSONALESAMMENSÆTNING

Ud over at medarbejdersammensætningen afspejler de kompetencer, der til enhver tid er brug for, ønsker vi, at der er en fornuftig fordeling, når det kommer til alder, køn, anciennitet og uddannelsesmæssig baggrund.

Antal ansatte

Ved udgangen af 2015 var der 154 medarbejdere, svarende til 151 fuldtidsansatte.

Den seneste udvikling med en relativt stor afgang af medarbejdere hænger sammen med, at DBC løbende bliver sat under pres økonomisk og som så mange andre må effektivisere og kompetence-

omlægge. Udviklingen vil sandsynligvis fortsætte, og vi forudser et behov for at lande på et medarbejderantal i omegnen af 148 årsværk ultimo 2017.

Der er således tale om en planlagt og tilsigtet ændring i medarbejderstaben, hvori der ligeledes indgår en kompetenceomlægning, hvor vi må sige farvel til medarbejdere med én type kompetencer for til

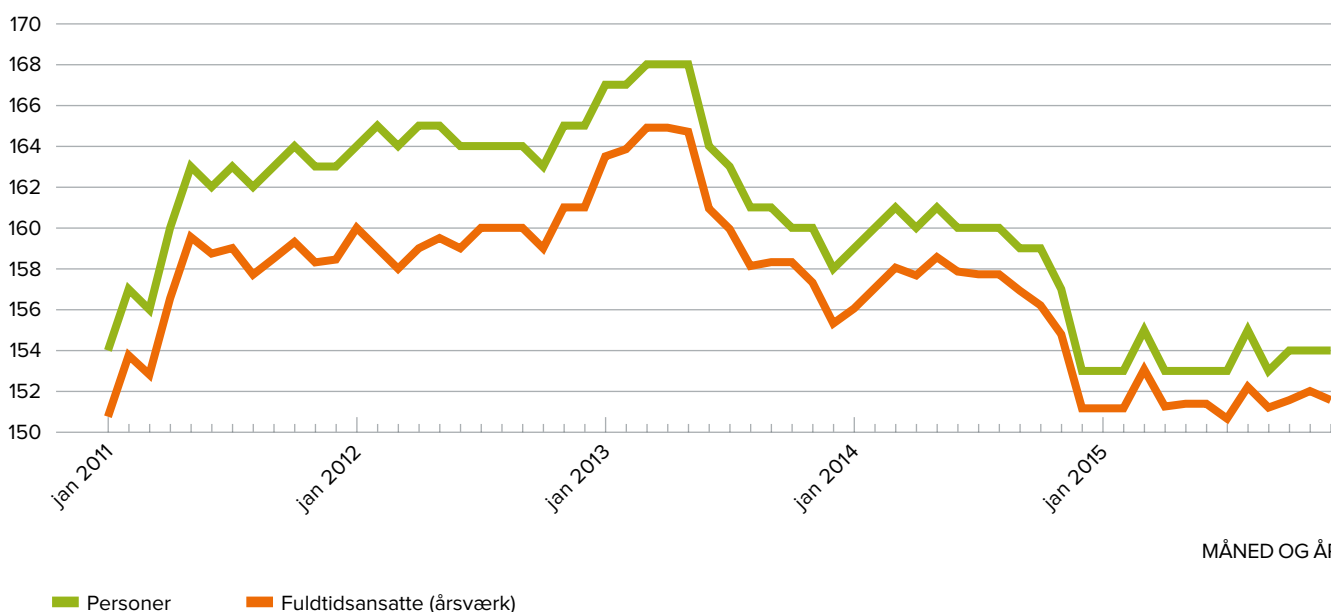
gængæld at hente andre medarbejdere ind med de kompetencer, vi efterspørger.

Arbejdstid

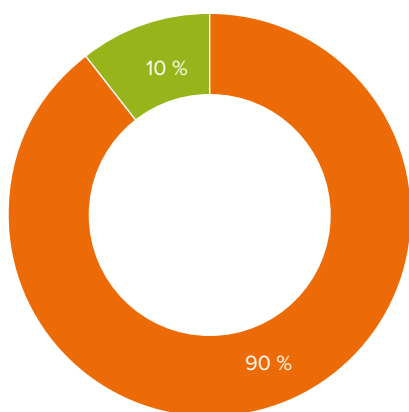
Medarbejdere kan søge om at gå på deltid i en periode, og som en del af seniorpolitikken har seniorer ret til nedsat arbejdstid med fuld indbetaling af pensionsbidrag.

ANTAL ANSATTE 2011-2015

PERSONER



FULDTID/DELTID



- Fuldtidsansatte (138)
- Deltidsansatte (16)

Langt de fleste DBC-ansatte arbejder fuld tid. Ultimo 2015 var fordelingen 138 personer på fuld tid og 16 personer på deltid, hvoraf tre var på nedsat tid under seniorordningen.

De deltidsansatte er i gennemsnit ansat på 90 % af en fuldtidsstilling, og ingen er på under 80 % af en fuldtidsstilling.

Alder

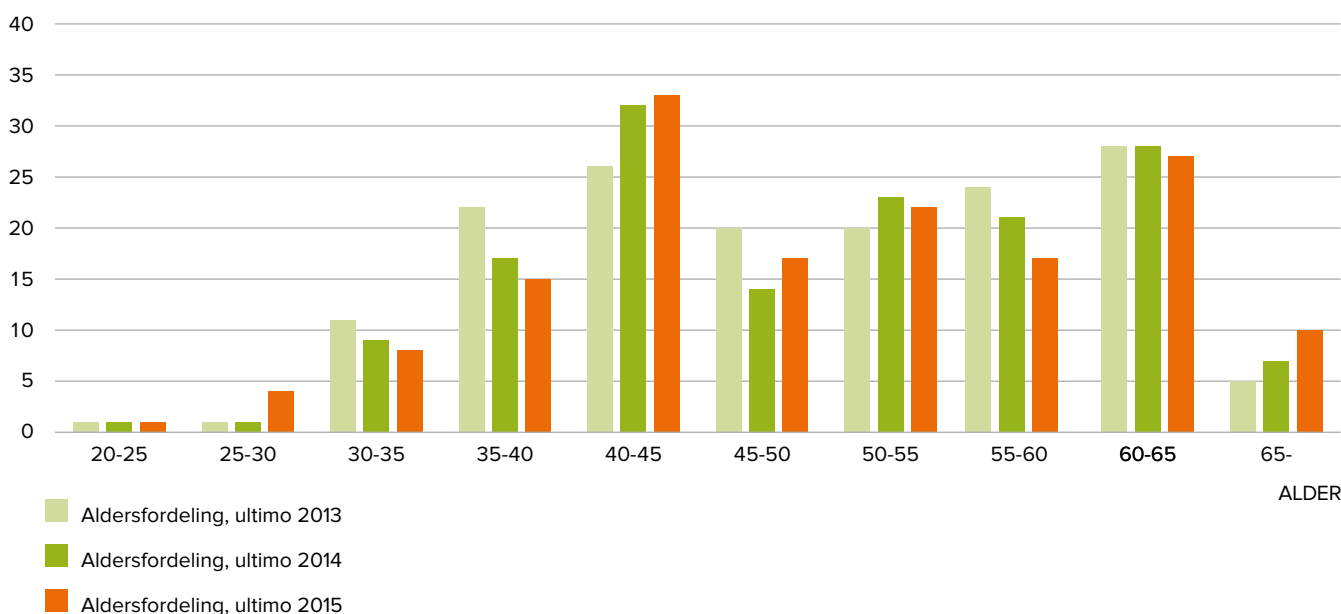
De seneste års udvikling viser en aldersfordeling, der er relativt jævn. Inden for 3-6 år vil der sandsynligvis komme en relativt større andel pensioneringer end de tidligere år, og gennemsnitsalderen vil falde.

Aldersfordelingen strækker sig i slutningen af 2015 fra yngste medarbejder på 20 år til ældste medarbejder på 69. Der er forholdsvis få medarbejdere under 30 år. Årsagen til dette er, at vi primært ansætter kandidater, og at de helst skal have et par års erhvervs erfaring, inden ansættelse hos DBC bliver relevant.

Gennemsnitsalderen er med 49,4 år nok i den høje ende sammenlignet med andre brancher men er samtidig et udtryk for en god og attraktiv arbejdsplads med mangeårige kompetencer inden for det bibliografiske domæne. Gennemsnitsalderen har de seneste 3-4 år været på samme niveau.

ALDERSFORDELING

PERSONER



PERSONALE-OMSÆTNING I 2015

11 NYANSATTE

heraf 1 elev

9 FRATRÅDTE

4 pensioneringer

3 egne opsigelser

2 afskedigelser

Personaleomsætning

Den gennemsnitlige anciennitet i DBC er let faldende fra 16,0 år i 2014 til 15,4 år i 2015, og som det fremgår, er der kommet en lidt større spredning i anciennitetsfordelingen.

En passende personaleomsætning skaber en nødvendig dynamik i enhver virksomhed. Vi vurderer, at de såvel kvantitative som kvalitative ændringer som følge af en løbende og fornuftig udskiftning i medarbejdersammensætningen, her-

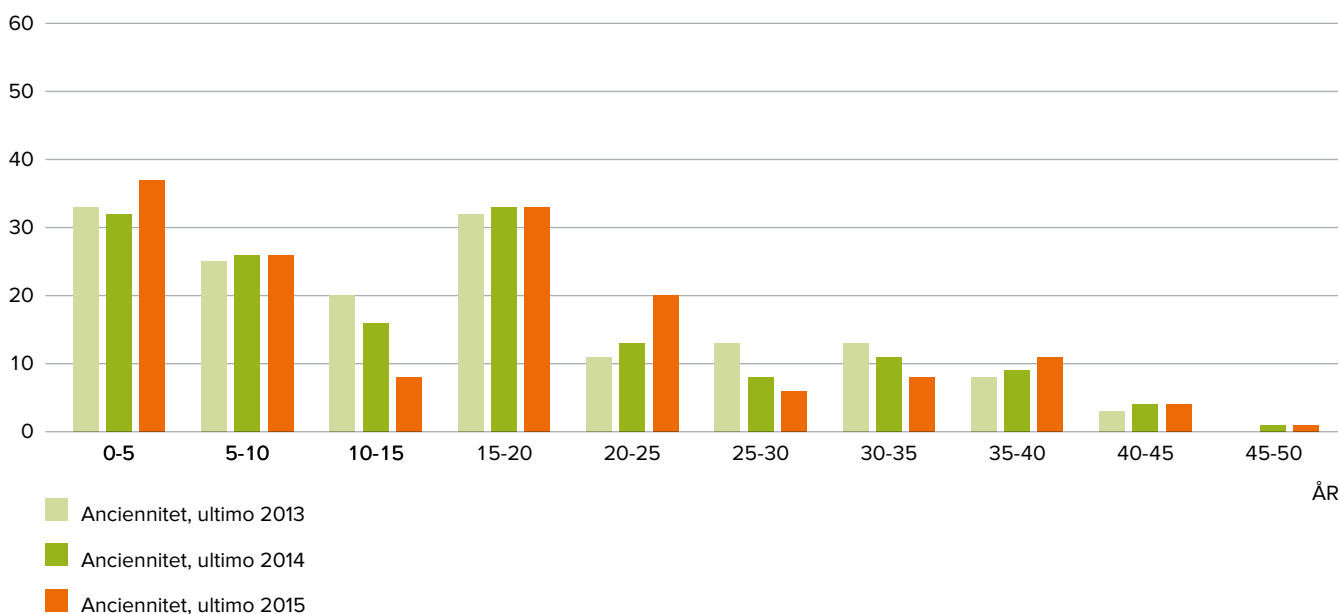
under i de kompetencer, virksomheden har brug for, har været sund for DBC. I perioden 2013-2015 er 26 nye medarbejdere kommet til, mens 35 i samme periode er stoppet.

Kønsfordeling

Fordelingen mellem mænd og kvinder var ultimo 2015 hhv. 54 % og 46 %. Gennem de seneste år er der blevet forholdsvis flere mænd. Dog er der ikke sket en forskydning fra 2014 til 2015.

ANCIENNITET

PERSONER

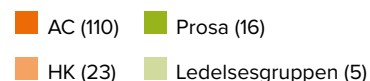
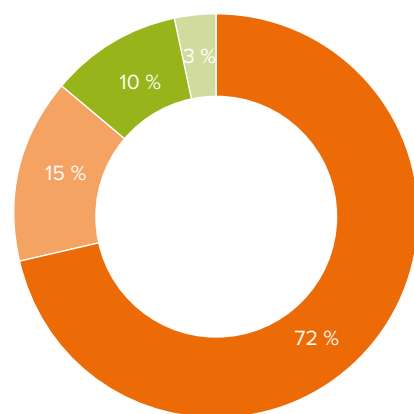


Sammenligner man mænd og kvinders aldersfordeling, er der ved udgangen af 2015 størst aldersspredning blandt mænd. Mændene har en gennemsnitlig alder på 48,8 år og et anciennitetsgennemsnit på 14,6 år. Gennemsnitsalderen for kvinder er 50,1 år, og anciennitetsgennemsnittet 16,3 år. Udviklingen er de seneste år rykket i denne retning, hvilket primært skyldes, at yngre mænd med it-faglige kompetencer udgør den største del af de nyansatte.

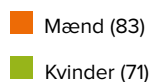
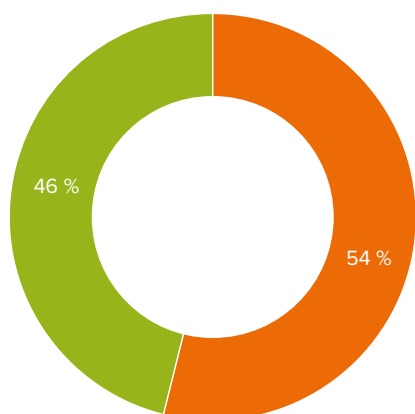
Overenskomster

Der er tre overenskomster på DBC: AC, HK og Prosa. De seneste år er andelen af AC'ere vokset relativt mere end HK'ere og Prosa-ansatte.

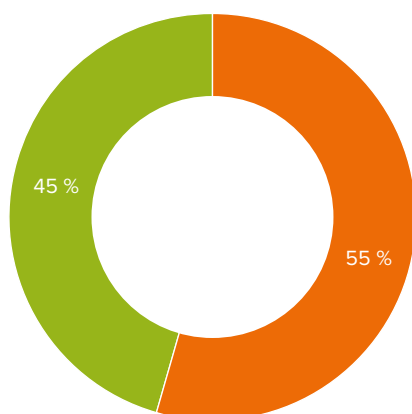
ORGANISERING 2015



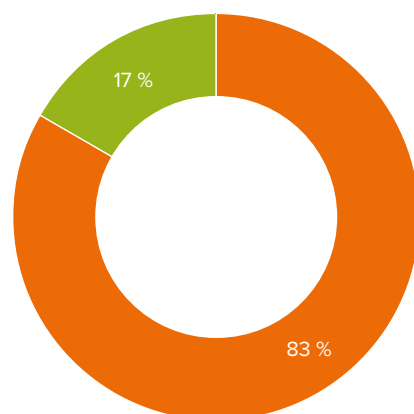
KØNSFORDELING ALLE 2015



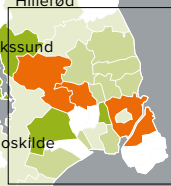
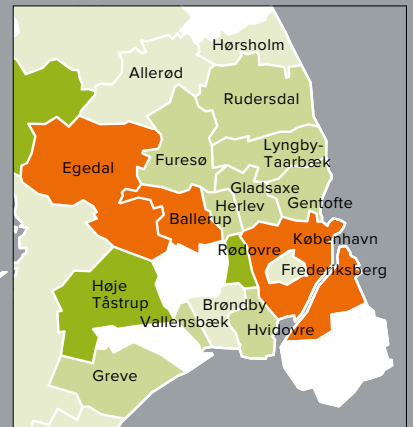
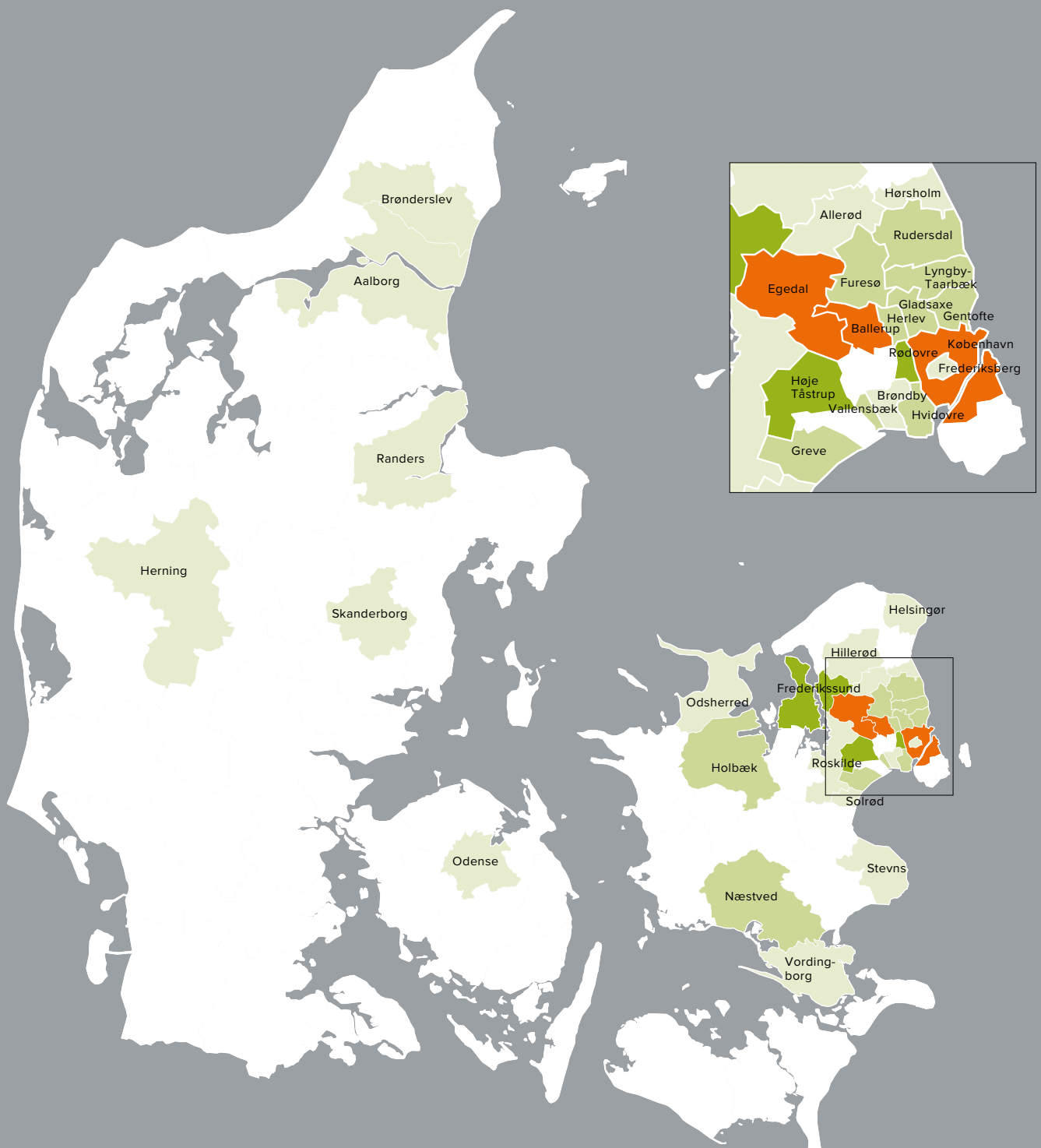
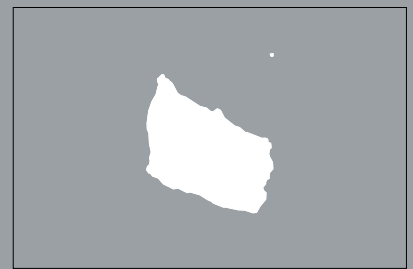
KØNSFORDELING MELLEMLEDERE 2015



KØNSFORDELING LEDELSESGRUPPEN 2015



HER PENDLER VI FRA





CASE

Far holder da barselsorlov

”Hvorfor valgte du at tage en del af barselsorloven?”

Man kan se på Jacob Poulsen, at han i grunden synes, det er et tåbeligt spørgsmål.

”Fordi jeg kunne,” lyder det umiddelbare, helt korte svar.

Jacob er chefudvikler i DBC's it-afdeling og holdt i begyndelsen af 2015 orlov for at passe sønnen William.

”Det er da hyggeligt at have muligheden for at lære sit barn bedre at kende. Der sker så mange ting på de måneder. Han begyndte at kravle, og han nåede at blive fars dreng. Og det var fint at kunne køre ham ind i vuggestuen på en afslappet måde. Desuden trængte hans mor til at komme tilbage på arbejde.”

Jacob er ikke den eneste nybagte far i DBC, der holder orlov. De fire mandlige kolleger, det har været relevant for i 2015, valgte at gøre det samme, og ifølge Jacob er det en del af virksomhedskulturen:

”Det falder helt naturligt. I det daglige er folk generelt også meget opmærksomme på, at der er familie, og at der er børn, der skal hentes.”

Ud over 14 dages orlov i forbindelse med fødslen valgte Jacob at holde otte ud af de 12 ugers barsel med fuld løn, han har ret til som ansat på DBC.

MILJØ

DBC's forretning medfører ingen stor miljømæssig belastning, men vi yder alligevel en indsats, hvor vi kan gøre en forskel.

Vi arbejder for at understøtte en bæredygtig udvikling, der tager hensyn til miljøet og naturens ressourcer, og vi søger løbende at forebygge og reducere miljøpåvirkningen.

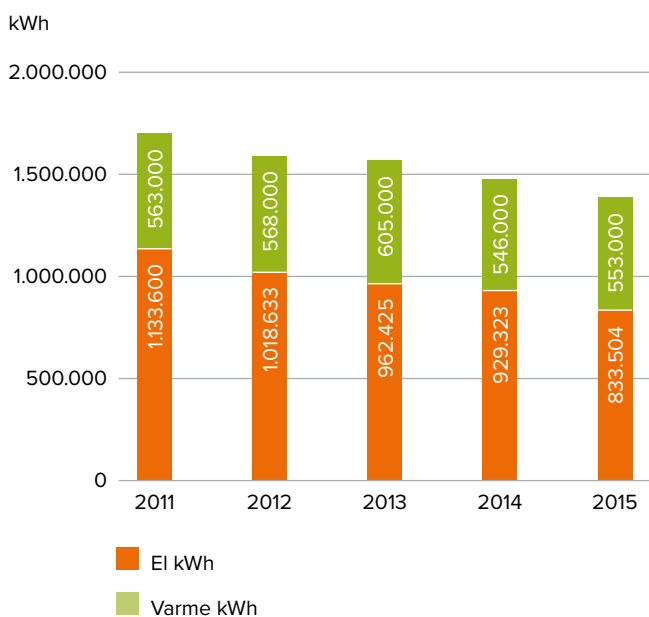
- I vores egenproduktion anvender vi miljørigtige løsninger, hvor det teknisk og økonomisk er muligt.
- Vi begrænser anvendelse og spild af energi.

- Vi udskifter løbende servere og andet it-udstyr med mindre energikrævende udstyr.
- Vi minimerer affaldsmængden ved affaldssortering og genbrug.
- Vi efterspørger miljøvenlige produkter og ydelser, når vi køber ind. For eksempel kræver vi, at vores leverandør af rengøring efterlever reglerne om anvendelse af miljørigtige produkter.

Energiforbrug

Vi udskifter løbende til miljøvenlige LED-lyskilder og it-udstyr med lavere strømforbrug. Vores fokus på at begrænse energiforbruget har i 2015 udmøntet sig i, at vi har skåret 95.819 kWh af elforbruget i forhold til 2014. Siden 2011 er elforbruget dermed faldet med 300.096 kWh, svarende til 26,5 %.

ENERGIFORBRUG



VINDENERGI

Siden 2010 har DBC købt strøm, som fremmer produktionen af strøm, der ikke udleder CO₂.

DBC har en aftale med selskabet AURA Energi om køb af el, som gælder til og med 2016.

Vi betaler en ekstra pris pr. kWh, for at AURA køber såkaldte oprindelsesgarantier for danskproduceret vindenergi svarende til vores anslåede årlige forbrug. På den måde er vi med til at øge efterspørgslen efter vedvarende energi, og dermed bliver sandsynligheden for, at der på sigt bliver et reelt marked for vindstrøm, større.

Varmeforbruget er marginalt højere end i 2014 og ligger i almindelige år på ca. 550 MWh.

Vand

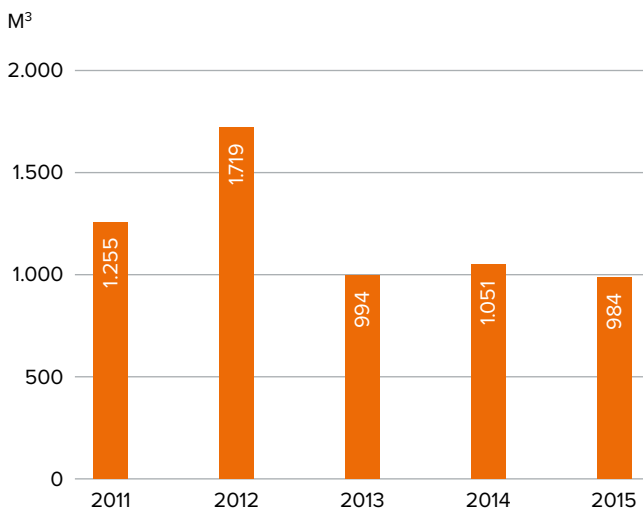
De seneste års forbrug af vand har ligget stabilt på omkring 1.000 m³ med undtagelse af 2012, hvor det højere forbrug skyldtes vanding af nyplantede træer samt støbning af gulve i forbindelse med renoveringsarbejde.

Der er et lille fald i vandforbruget for 2015, men der forventes ikke de store udsving i forbruget i de kommende år.

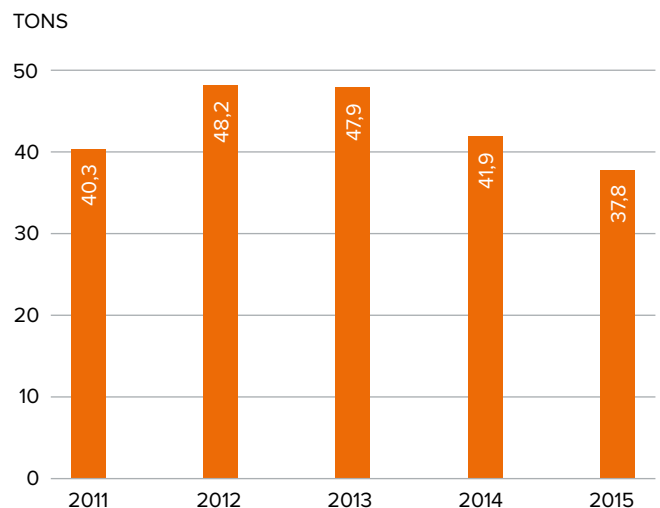
Affaldshåndtering

Vi sorterer alt vores affald og tænker i genanvendelse. DBC's affald består såvel mængde- som vægtmæssigt primært af bøger og papir samt køkkenaffald fra kantine-driften. De seneste år er der sket en markant nedgang i mængden, som skyldes mindre madspild samt reduktion i papirforbruget.

VANDFORBRUG



PAPIR, PAP OG FORBRÆNDINGSEGNET AFFALD



WWW.DBC.DK

