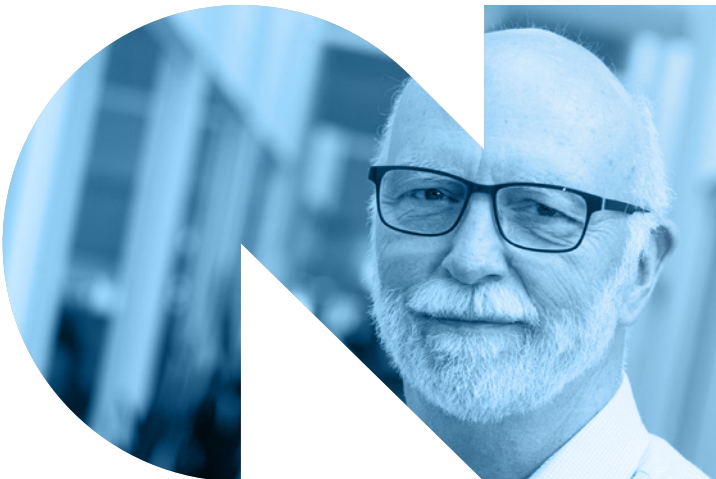


DBC'S  
**SOCIALE REGNSKAB**  
2016



# INDHOLD

---

3	Forord
4	CSR i DBC
6	Medarbejderudvikling
10	Arbejds miljø og sundhed
15	Personalesammensætning
20	Miljø

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, blandt andet i Danskernes Digitale Bibliotek,
- drive og udvikle artikeltjenesterne Faktalink og Forfatterweb og filmtjenesten Filmstriben,
- producere lektøruddtalelser/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 2016  
– CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY I DBC  
Marts 2017

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

Design BGRAPHIC  
Foto Marianne Dybkjær (s. 8)  
Poul Bergstrøm Hansen (forside)  
Lone Rasmussen (s. 5, 9, 14, 19 og forside)  
Camilla Bødker Thomsen (s. 7)

# FORORD

---

I 1991 gik det daværende Bibliotekscentralen konkurs, og biblioteker og bogbranche stod fra den ene dag til den anden uden løbende leverancer af data om nye bøger. Hurtigt blev Dansk Bibliotekscenter etableret, og DBC kunne derfor i 2016 markere 25 år som producent af metadata og udvikler af infrastruktur til Danmarks biblioteker og borgere.

DBC's eksistensberettigelse er stadig den samme: Vi er her for at opfylde bibliotekernes behov.

Det skal på en gang ske, så bibliotekerne får mest muligt for pengene, og så de medarbejdere, hvis kompetencer og daglige indsats skaber de produkter og fælles løsninger, vi leverer, trives i det daglige arbejde.

## CSR-gruppen i DBC



DBC bidrog igen  
i 2016 med  
50.000 kr. til  
Danmarks Indsamling.

# CSR I DBC

DBC's løbende arbejde med socialt og samfundsmæssigt ansvar varetages i 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 bibliotekernes 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.

## PRISNEDSÆTTELSE FOR TREDJE ÅR I TRÆK

DBC's bestyrelse besluttede i 2016 at sænke katalogiseringsbidraget for 2017, dvs. prisen for de metadata, DBC producerer, indsamler og bearbejder til brug for bibliotekernes håndtering og formidling af udlånsmaterialer og medier.

Prisnedsættelsen, som inkl. manglende prisfremskrivning svarer til 7 %, sparer kommunerne 2,9 mio. kroner og er seneste eksempel på effekten af en løbende effektiviseringsindsats i DBC, som kommer bibliotekerne til gode.

I 2016 sænkede vi prisen på Danbib-licensen med 6 %, og i 2015 blev katalogiseringsbidraget også sat ned med 7 %. Dertil kommer, at vi i en årrække har udvidet indholdet af bibliotekskatalogiseringen med metadata om materialetyper og bibliotekernes digitale licenser.

## 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 2016 drejer det sig om 31,9 mio. kr. i A-skat og AM-bidrag, knap 3 mio. kr. i selskabsskat og 28,9 mio. kr. i moms. Hertil kommer ATP mm., ejendomsskatter og grønne afgifter på tilsammen ca. 1 mio. kr.



CSR-politikken findes i sin helhed på [www.dbc.dk](http://www.dbc.dk)

## EN DEL AF JER SELV

CSR-politikken og vores ageren i samfundet bygger på 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.
- Vores virksomhed skal komme samfundet til gode.
- Vi skal leve af bibliotekernes tilfredshed.

- Vi lytter til og taler med alle interessenter, således at de løsninger og produkter, der lanceres og udvikles, er i overensstemmelse med bibliotekernes behov og ønsker.
- Vi er på store stræk "det gode 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 bibliotekerne, og hvordan vi styrer vores økonomi.

Vi prioriterer dialogen med bibliotekerne 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 bibliotekerne til gode i form af prisnedsættelser.

Faglige udfordringer, uddannelsesmuligheder og fleksible arbejdstider er med til at sikre medarbejdernes trivsel.



# MEDARBEJDERUDVIKLING

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

## MULIGHED FOR ANSVAR

Vi ønsker at være en udfordrende og udviklende arbejdsplads. Som medarbejder får man mulighed for at tage ansvar og bidrage til løsnin-gen 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. Uddan-nelse kan være en række for-skellige aktiviteter, herunder intern undervisning, videndeling og almindelig faglig uddannelse.

I 2016 blev hele uddannelses-budgettet på 1,2 mio. kr. anvendt. Dette inkluderer midler til ekstern uddannelse og kompetenceudvik-ling som for eksempel masterud-dannelse, netværk, konferencer og lignende. De 4.700 timer, vi brugte på dette, svarer til næsten fire dage pr. medarbejder.

## UDVIKLINGSSAMTALER

Vi bruger den årlige medarbejder-udviklingssamtale (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.

## REKRUTTERING

Det er et personalepolitisk mål for DBC at kunne tiltrække og fastholde et veluddannet og velmotive-ret 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. Desuden sidder vi i aftagerpanelet for Det Informationsvidenskabelige Akademi ved Københavns Universitet og tilbyder gratis forelæsninger for relevante uddannelsesinstitutioner.

## EKSEMPLER PÅ REFLEKSIONER VED MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALERNE

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?



De enkelte afdelinger holder arrangementer, der kombinerer et fagligt og socialt fokus. Her er Markedsafdelingen på besøg på Herning Bibliotek.



### ANSØGERE

I 2016 havde vi seks stillingsopslag, som resulterede i 264 ansøgninger. Dertil havde vi 30 uopfordrede ansøgninger. I alt ansatte DBC syv medarbejdere i 2016.

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 relevante 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 hjælper medarbejderen videre i arbejdslivet. Samtalerne giver mulighed for jobrådgivning i forskelligt omfang fra fire til 12 møder. På trods af det fortsatte pres på DBC's økonomi og behovet for løbende kompetencetilpasninger har vi i 2016 ikke foretaget afskedigelser.

I 2016 har tre medarbejdere valgt at gå på pension, og fem har selv sagt op.





DBC støtter personaleforeningen, som blandt andet arrangerer en årlig juletræsfest og udflugter som denne byvandring på Østerbro i København en kold dag i april.

## AFDELINGS-DAGE 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.

Virksomhedens 25 års fødselsdagsfest og julefrokosten var i 2016 anledninger til at komme hinanden ved på tværs af afdelinger, både under selve arrangementerne 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 motionsarrangementer.

DBC støtter personaleforeningen økonomisk, og det er et mål, at 80 % af medarbejderne skal være medlemmer. Foreningen har 123 medlemmer, svarende til 81 %.

## SÆRLIGE GRUPPER PÅ ARBEJDSMARKEDET

DBC er medlem af Foreningen Nydansker, 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 2016 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 2016 har vores økonomelev og it-supportelev afsluttet deres uddannelse, og vi har ansat en ny it-supportelev.

## 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. I løbet af 2016 er der således afholdt 20 møder med pensionsrådgiveren.





## ”FOLK SMILER, NÅR JEG SMILER”

”Jeg har altid interesseret mig for it, og jeg kan godt lide at rode med udstyret og at finde fejl – både derhjemme, hvis netværket ikke virker, og her på DBC, hvor jeg får lov til at gå i dybden med mange forskellige slags problemer. Jeg kan næsten ærgre mig over, at jeg ikke bare startede på it-support-uddannelsen med det samme,” siger Sabrina Rømler.

Sabrina har været it-supportelev hos DBC siden oktober 2016. Hun sætter nyt it-udstyr op, installerer og opdaterer programmer og hjælper i det hele taget kollegerne i hele huset med at ordne deres computere.

Egentlig er hun uddannet handelsassistent, men to dårlige knæ, som gjorde det vanskeligt at stå op hele arbejdsdage ad gangen, fik hende til at skifte bane.

”Jeg kan lide at være på DBC. Folk smiler, når jeg smiler, og her er et godt arbejdsmiljø og sammenhold på tværs af afdelingerne.”

”Selv om jeg ikke har været her så længe, har jeg allerede prøvet mange ting. Jeg har hjulpet med at slette harddiske på computere, som DBC sender til en hjælpeorganisation. Og det var spændende at være med ved et servicevindue, hvor alle servere og systemer blev gået igennem.”

Sabrina er elev i DBC frem til og med september 2018.



# 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 et engageret miljø, hvor alle har mulighed for at bidrage positivt og konstruktivt til udviklingen af virksomheden, og vi lægger vægt på åben kommunikation.

Ud over dialog med egen leder orienterer den administrerende direktør efter hvert af de fire årlige bestyrelsesmøder om strategi, mål, økonomi og aktuelle emner ved fællesmøder, hvor der er mulighed for at stille spørgsmål. Efter hvert møde i ledelsesgruppen kan medarbejderne desuden orientere sig på intranettet om mødets indhold.

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.

Arbejdsmiljøudvalget holder fire årlige møder, hvor aktuelle arbejdsmiljøspørgsmål drøftes, og nødvendige initiativer gennemføres i et konstruktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Det psykiske arbejdsmiljø er et fast punkt på dagsordenen, således at der løbende er en god dialog om og fokus på eventuelle udfordringer, der måtte opstå. I 2016 har der ikke været væsentlige sager om fysisk eller psykisk arbejdsmiljø, og der har ikke været sygemeldinger som følge af arbejdsrelaterede forhold, herunder stress.

## ARBEJDSPLADS-VURDERING

DBC gennemfører med jævne mellemrum en arbejdspladsvurdering (APV) og følger op på dens

konklusioner med konkrete handlinger.

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

Seneste arbejdspladsvurdering blev gennemført i begyndelsen af 2015. Den viste, at DBC på stort set alle parametre var markant bedre end sammenlignelige virksomheder. Konklusionen fra Health Group A/S, der stod for undersøgelsen, lyder:

”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.”

Næste APV gennemføres i starten af 2018.

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



Et af de motionsarrangementer, vi stillede op til i 2016, var Alt for Damerne kvindeløb.

### GENNEMGANG AF KONTORARBEJDSPLADSEN

For at forebygge skader som følge af stillesiddende arbejde indbydes årligt til en fælles gennemgang af kontorarbejdspladsen (stol, bord, siddestilling, lys). Faguddannet personale rådgiver og gennemgår det essentielle, og i særlige tilfælde ydes individuel rådgivning.

I 2016 deltog 15 medarbejdere i gennemgangen, og der er ydet

individuel service til fire medarbejdere. Igen i 2017 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

Vi har motionsrum med træningsmaskiner, og derudover benytter ca. 35 medarbejdere de ugentlige hold i pilates og yoga.



## 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 et lavere sygefravær end i det private erhvervsliv – vores konkrete mål er maksimalt seks

sygedage pr. år pr. medarbejder 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.

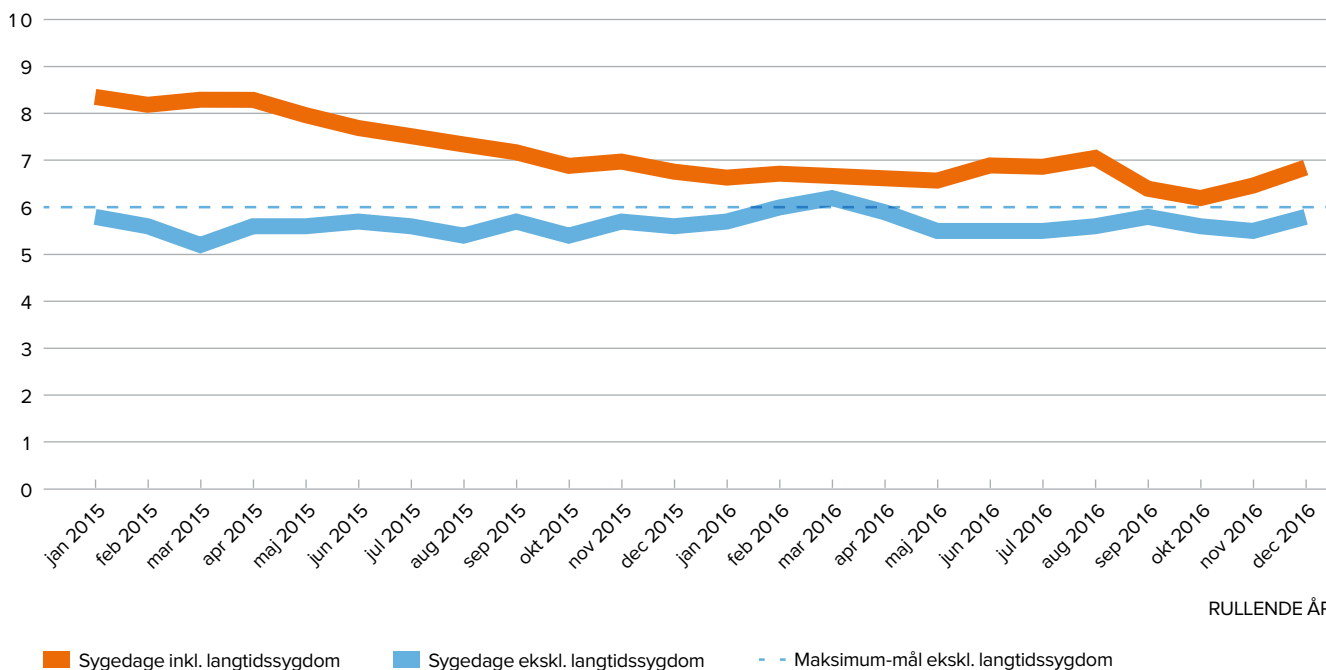
Et andet mål er, at højst tre medarbejdere pr. år har behov for at benytte den psykologiske rådgivning som følge af arbejdsrelaterede forhold, samt at ingen langtidssygemeldinger skyldes arbejdsrelaterede forhold. Dette mål er opfyldt.

I 2016 er sygefraværet fortsat på samme lave niveau, som foregående år, samtidig med at antallet af langtidssygemeldinger er faldet.

Med et gennemsnit i 2016 på 5,8 sygedage pr. medarbejder (langtidssyge, dvs. mere end tre ugers sygemelding, ikke medregnet her) er det fortsat meget tilfredsstillende og ligger på niveau med 2015. Vi tror på, at fortsat fokus på medarbejdertrivsel og løbende opfølgninger ved sygemeldinger er medvirkende årsager til det lave sygefravær.

## SYGEDAGE PR. MEDARBEJDER

DAGE



Sygedage pr. medarbejder pr. rullende år inklusive og eksklusive langtidssygdom (dvs. sygdom ud over tre uger). Det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder i 2016 (ekskl. langtidssygdom) er 5,8. 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 anvendt i 2016.
- 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 2016.
- 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 2016 har der været én sag med psykologisk rådgivning mod fem i 2015.

- Tværfaglig behandling: Mulighed for at forebygge og behandle arbejdsrelaterede skader ved massage, fysioterapi og kiropraktik. I 2016 blev der udført 44 behandling med fysioterapi/massage og 31 behandlinger med kiropraktik.
- Influenzavaccination: Tilbydes en gang om året. I oktober 2016 blev 50 medarbejdere vaccineret, hvilket er en stigning i forhold til 2015.

Hvert andet år tilbydes medarbejderne et forebyggende sundhedstjek med måling af blodtryk, blodsukker m.m. Resultaterne holdes alene mellem Falck Healthcare og den enkelte medarbejder, der efterfølgende kan kontakte egen læge ved uheldige tal. Dette tilbydes næste gang i 2018.

## 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.

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 at sikre et velholdt domicil med et godt indeklima. Fokus vil bl.a. være på energibesparende løsninger.



## GODT FOR BÅDE RYG OG ARBEJDSMILJØ

”Hvis jeg sidder for meget, gør det ondt i ryggen, og så glæder jeg mig til at komme til pilates.”

Marianne Dybkjær er produktkonsulent for bibliotek.dk og sidder i sit daglige arbejde meget foran en computerskærm. I 2014 blev hun opereret for en diskusprolaps, og efter genoptræningen meldte hun sig til et af de motionshold, DBC giver tilskud til.

”Den fysioterapeut, der underviser, kan huske, hvilke besværligheder vi hver især har med fx skuldre, hofter eller ryg, og så tilpasser hun øvelserne til den enkelte, så man får mest muligt ud af det og ikke kommer til at gøre noget forkert,” siger Marianne.

Hun prioriterer højt at komme til den ugentlige træning.

”Jeg bliver stærkere af øvelserne, og jeg får strakt ud. Det er godt for mig, at der er fokus på maven og ryggen, og jeg kan tydeligt mærke, hvis jeg har været væk et par gange.”

Ud over en gavnlig effekt på fysikken mener hun også, at holdtræningen har en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet.

”Der er en god og let stemning, og det er et særligt rum at være sammen i, hvor der ikke er forskel på folk. Det er lige meget, hvad man arbejder med, eller hvilken rolle man har i virksomheden, for her er vi sammen om noget andet.”



# PERSONALE- SAMMENSÆTNING

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 2016 havde DBC 152 medarbejdere, svarende til 148 fuldtidsansatte.

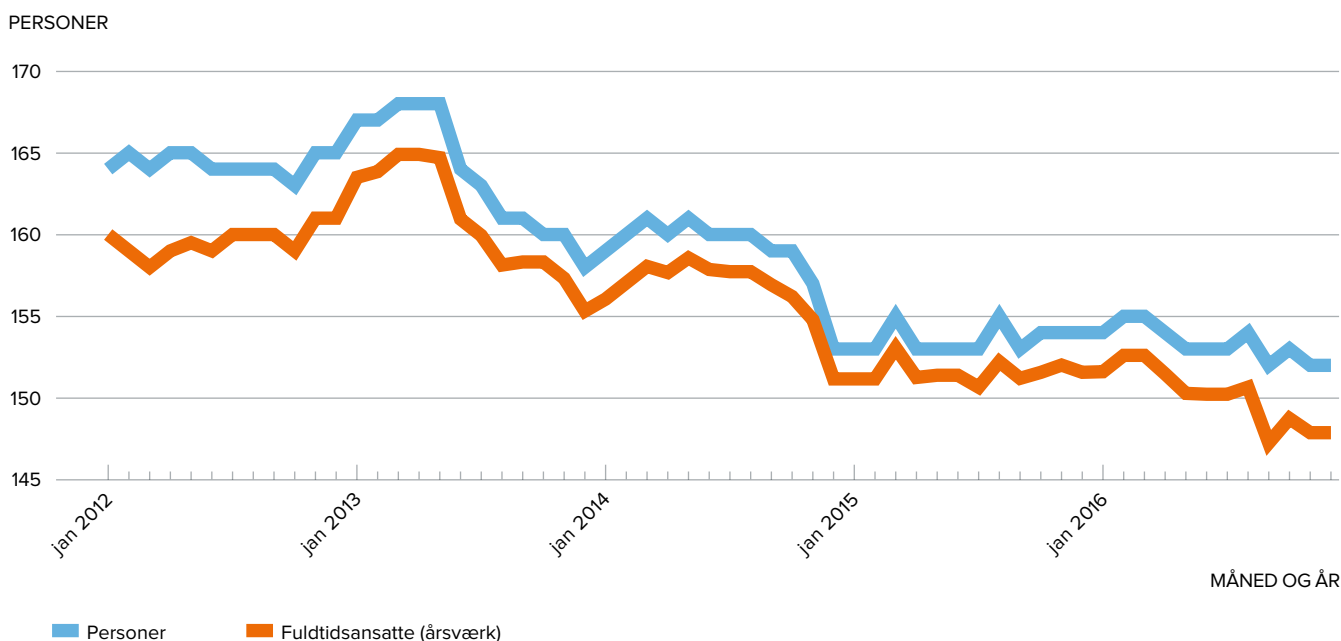
De sidste par års udvikling med en relativt stor afgang af medarbejdere hænger sammen med, at DBC løbende effektiviserer og kompe-

tenceomlægger for at give bibliotekerne mest muligt for pengene. Udviklingen vil sandsynligvis fortsætte, og vi forudser et behov for at lande på omkring 140 årsværk ved slutningen af 2017.

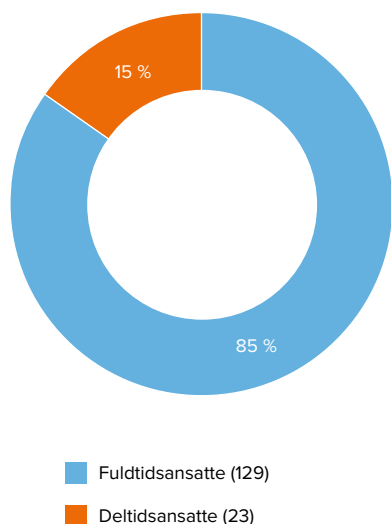
Der er tale om en planlagt og tilsigtet ændring i medarbejderstaben, hvori der indgår en kompetence-

omlægning, der indebærer, at vi siger farvel til medarbejdere med én type kompetencer for til gengæld at hente andre medarbejdere ind med de kompetencer, vi efterspørger.

## ANTAL ANSATTE 2012-2016



## FULDTID/DELTID



## ARBEJDSSTID

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.

De fleste på DBC arbejder fuld tid. Ved udgangen af 2016 var fordelingen 129 personer på fuld tid og 23 på deltid. Der er sket en stigning af deltidsansatte, hvilket primært kan henføres til, at der er ansat studentermedhjælpere, samt at der er flere på nedsat tid med små børn.

De deltidsansatte er i gennemsnit ansat på 87 % af en fuldtidsstilling, og bortset fra studentermedhjælper er ingen på under 80 % af en fuldtidsstilling.

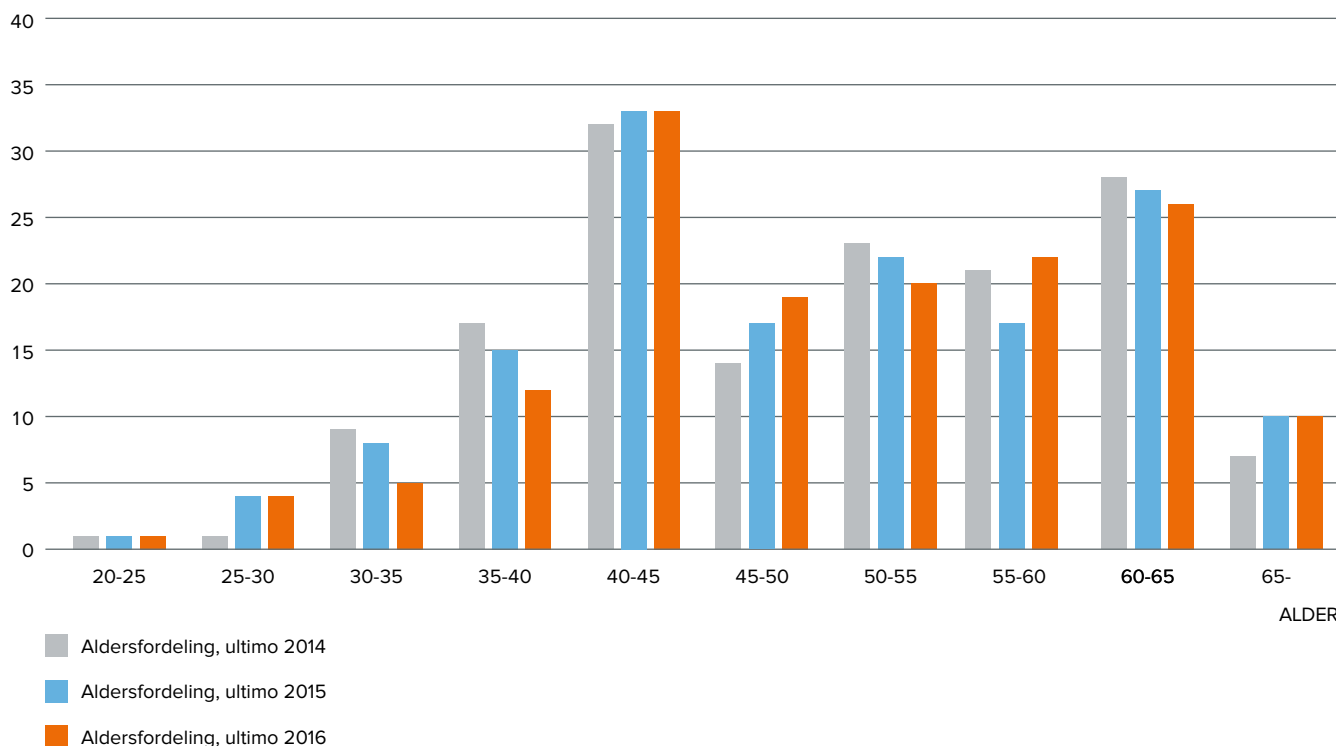
## ALDER

De seneste års udvikling viser en aldersfordeling, der er relativt jævn. Der vil de kommende år være en større andel pensioneringer end de tidligere år, og gennemsnitsalderen vil falde.

Aldersfordelingen strækker sig i slutningen af 2016 fra yngste medarbejder på 21 år til ældste

## ALDERSFORDELING

PERSONER



medarbejder på 69. Der er 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 49,8 år i den høje ende sammenlignet med andre brancher men er samtidig udtryk for, at vi er en god og attraktiv arbejdsplads med mangeårige kompetencer inden for det bibliografiske domæne. Gennemsnitsalderen har de seneste 3-4 år været på samme niveau.

### PERSONALEOMSÆTNING

Den gennemsnitlige anciennitet i DBC var 15,7 år i 2016 mod 15,4 år i 2015.

En passende personaleomsætning skaber nødvendig dynamik i enhver virksomhed. I perioden 2014-2016 er 29 nye medarbejdere kommet til, mens 26 i samme periode er stoppet. Vi vurderer, at denne løbende udskiftning i medarbejder- og kompetencesammensætning har været sund for DBC.

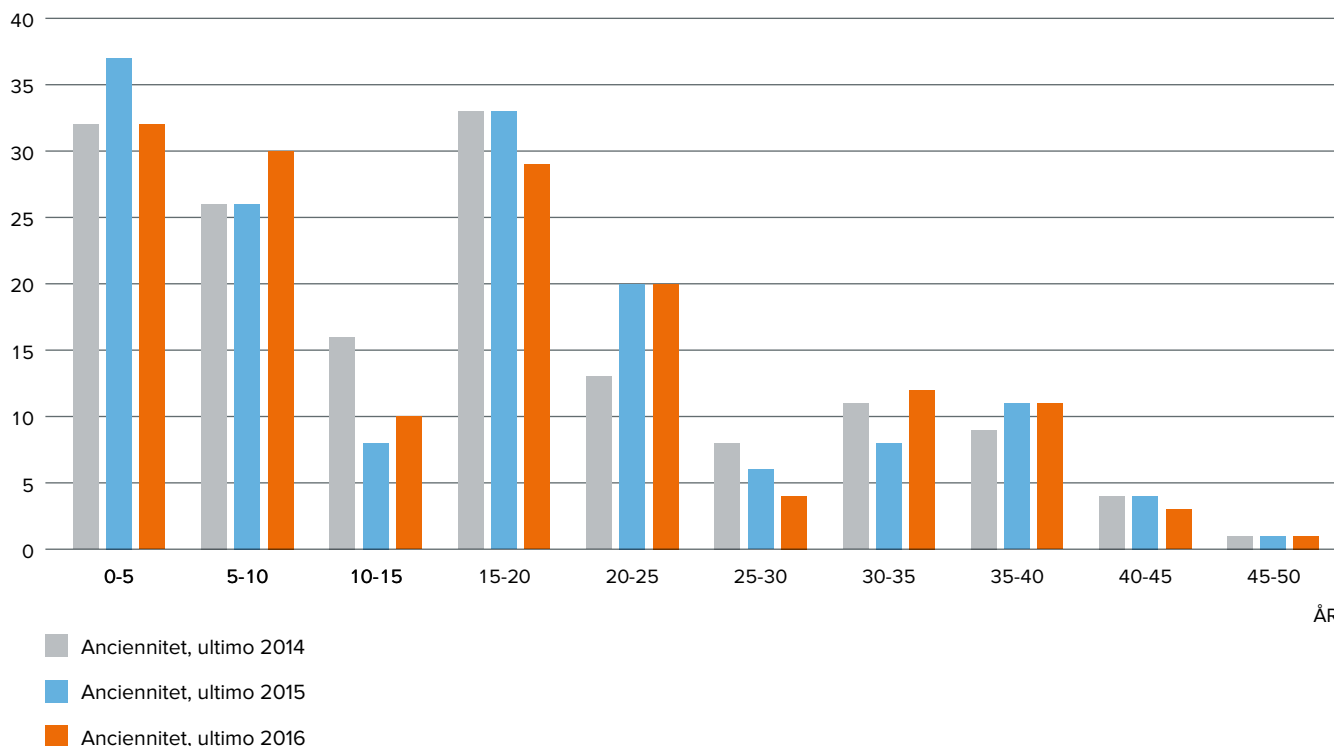
### PERSONALEOMSÆTNING I 2016

7 nyansatte – heraf 1 elev

8 fratrådte – heraf 5 pensioneringer og 3 egne opsigelser

## ANCIENNITET

PERSONER





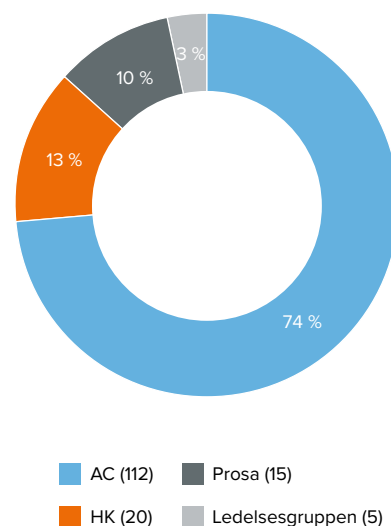
### KØNSFORDELING

Fordelingen mellem mænd og kvinder er stabil og var ultimo 2016 hhv. 55 % og 45 %. Gennem de seneste år er andelen af mænd steget. Dog er der ikke sket en ændring fra 2015 til 2016.

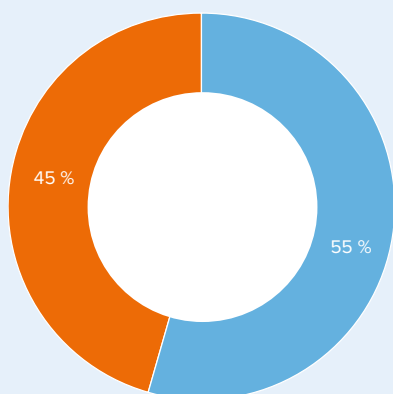
### OVERENSKOMSTER

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

### ORGANISERING 2016

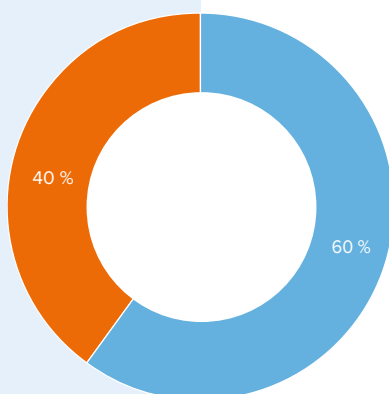


### KØNSFORDELING ALLE



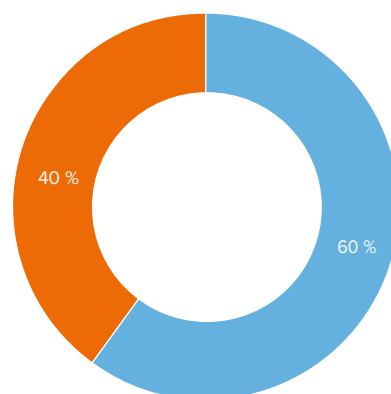
■ Mænd (83)  
 ■ Kvinder (69)

### KØNSFORDELING MELLEMLEDERE



■ Mænd (6)  
 ■ Kvinder (4)

### KØNSFORDELING LEDELSESGRUPPEN



■ Mænd (3)  
 ■ Kvinder (2)

Tal om kønsfordeling er pr. ultimo 2016.

A portrait of Søren Vibjerg, a man with brown hair and glasses, wearing a black t-shirt. The background is a plain, light-colored wall.

## FRIRUM GIVER NYE IDEER

”Det er som at få en stor bunke Lego, og så må man bygge hvad som helst,” siger Søren Vibjerg om de innovationsdage, DBC har fire af om året.

Her må man arbejde med lige det, man har lyst til. Især it-udviklere deltager, men også andre kolleger har været med og kommer med forslag til projekter. Selvom man må vælge frit, relaterer projekterne sig som oftest til biblioteksdomænet.

”Hvis man har en ide, kan man prøve den af uden for de sædvanlige rammer. Måske viser det sig at være en rigtig god løsning på et problem eller noget, man kan bruge senere til noget andet.”

Søren har blandt andet brugt en innovationsdag til at programmere allerførste prototype af en chat-robot, som kan svare på spørgsmål om bøger, foreslå en god bog, og bære over med, hvis man kommer til at skrive Jan Gullit i stedet for Jan Guillou.

”Det er et frirum, hvor man kan prøve ting af, der ellers ikke er tid til. Man løfter sig op fra de daglige mål og leverancer og får et andet perspektiv. Det giver nye ideer og inspiration til at tænke over nye måder at skabe værdi for brugerne på,” siger Søren.

# MILJØ

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

## MILJØHENSYN

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.

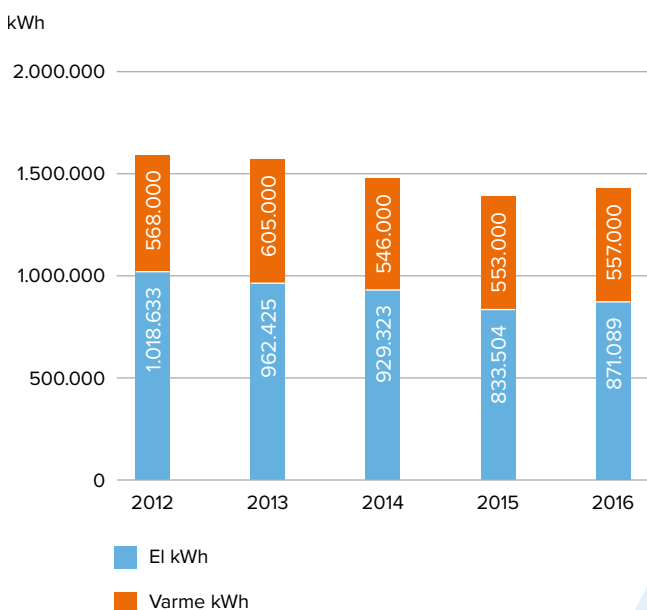
- Vi udskifter løbende servere og andet it-udstyr med mindre energikrævende udstyr.
- Vi minimerer affaldsmængden ved affaldssortering og genbrug.
- Vi efterspørger miljøvenlige produkter og ydelser, når vi køber ind. For eksempel kræver vi, at vores leverandør af rengøring efterlever reglerne om anvendelse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

## ENERGIFORBRUG

Vi udskifter løbende til miljøvenlige LED-lyskilder og it-udstyr med lavere strømforbrug. Vores fokus på at begrænse elforbruget har ført til, at vi i 2016 har brugt 147.500 kWh (14,5 %) mindre end i 2012. Elforbruget i 2016 har dog været lidt højere end i 2015.

Varmeforbruget er marginalt højere end i 2015 og ligger i almindelige år på ca. 550 MWh.

## ENERGIFORBRUG



## VINDENERGI

Siden 2010 har DBC købt strøm, som fremmer produktionen af strøm, som ikke udleder CO<sub>2</sub>.

DBC har en aftale med selskabet AURA Energi om køb af el, som gælder til og med 2017.

Vi betaler en ekstra pris pr. kWh, for at AURA køber oprindelsesgarantier for danskproduceret vindenergi svarende til vores 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.

## VAND

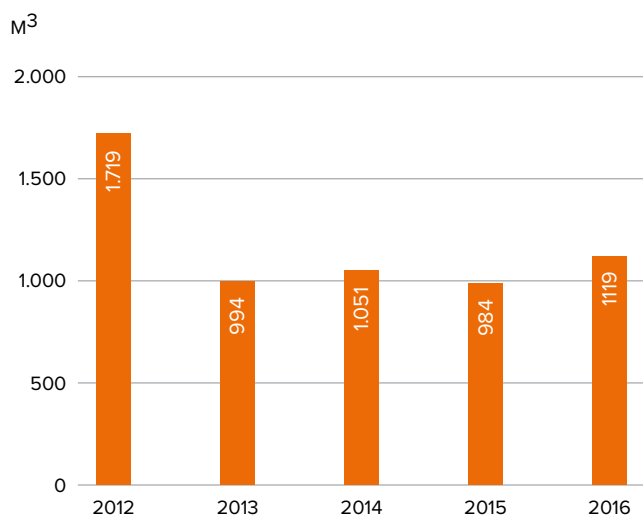
De seneste års forbrug af vand har ligget stabilt på omkring 1.000 m<sup>3</sup> med undtagelse af 2012, hvor det højere forbrug skyldtes vanding af nyplantede træer samt støbning af gulve i forbindelse med renoveringsarbejde.

Der er en lille stigning i vandforbruget for 2016, men der forventes ikke 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 kantinedriften. 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

