

DAGSORDEN BESTYRELSESMØDE I DANSK CENTRALBIBLIOTEK FOR SYDSLESVIG

<p>1. Overblik</p> <p>Bestyrelsesmøde 09.02.2023</p> <p>Kl. 18.00 – 20.30 Blå sal</p>	<p>Formanden byder velkommen.</p> <p>Særskilt velkomst til Else Tornbo fra Grænseforeningen og med kort præsentationsrunde.</p> <p>Evt. kommentarer modtages til godkendt referat fra seneste bestyrelsesmøde 24. november 2022 samt julehilsen udsendt i e-mail af 22. december 2022.</p> <p>Punkter på dagsordenen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Overblik <p>Sager til beslutning:</p> <ol style="list-style-type: none">2. Udpegninger og valg <p>Sager til drøftelse:</p> <ol style="list-style-type: none">3. På vej i 20234. Tilbud til unge5. Status, økonomi6. Trivselsanalyse <p>Sager til orientering:</p> <ol style="list-style-type: none">7. Orientering fra samrådet8. Øvrige meddelelser9. Evt.
<p>2. Beslutning</p> <p>Udpegninger og valg</p> <p>Bilag 705/20230209</p>	<p>Til orientering vedlægges bilag med oversigt med de af medlemsorganisationerne udpegede repræsentanter, idet vi efter vedtægterne nu påbegynder ny periode, fra 1. januar 2023 – 31. december 2025.</p> <p>I forhold til denne skal der også ske valg af formandskab, jf. vedtægterne, idet sidste valg skete umiddelbart efter vedtægternes godkendelse i juni 2017, men med virkning fra 1. januar 2017.</p> <p><u>Det indstilles, at</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Da der ikke er indkommet andre udpegninger fra organisationerne, igangsættes den nye periode.2. Der vælges således formand og næstformand for perioden 2023-2025, idet formand og næstformand genopstiller.

<p>3. Drøftelse</p> <p>På vej i 2023</p> <p>Bilag 706/20230209</p>	<p>I vedlagte redegøres kort for forskellige områder, der her i det nye år er oplagte at få set nærmere på i forhold til udviklingen af bibliotekets form, indhold og omfang.</p> <p>Visionsgruppe Samarbejdsaftale med SSF Udviklingsprojektet Kursusaktiviteter Status, lejemål Afhentning/aflevering uden for åbningstid Projekt "Mindretallet på tur" Projekt "Dannelsesregion"</p> <p>Listen er aktuell i forhold til delvis nye udviklingsmuligheder, og en komplet liste over bibliotekets aktiviteter finder man i resultataftalen for 2023, der så snart den er underskrevet også vil blive offentliggjort på vores hjemmeside.</p> <p><u>Det indstilles, at</u></p> <p>Bestyrelsen drøfter de forskellige emner.</p>
<p>4. Drøftelse</p> <p>Tilbud til unge</p> <p>Bilag 707/20230209</p>	<p>På baggrunden af drøftelsen om Fremtidsfabrikkens input i 2022 ønskede bestyrelsen en nærmere oversigt over aktuelle initiativer og muligheder i forhold til unge.</p> <p><u>Det indstilles, at</u></p> <p>Oversigten drøftes med mulighed for at komme med yderligere ideer til initiativer, som vi også gerne drøfter med SdU og øvrige.</p>
<p>5. Drøftelse</p> <p>Status, økonomi</p>	<p>Der er endnu ikke vedtaget ny finanslov i Danmark, så vi for alvor først senere kender vores økonomiske ramme i 2023, vi regner dog med at kunne præsentere et revideret budget for 2023 senest i juni, så vi kan nå evt. tilpasninger.</p> <p>Til gengæld gives der på mødet et overblik over status som det ser ud pt. for 2022, med vurdering af hvilke forskydninger der kan forventes i 2023, endvidere også om afklaring af tilskud fra Flensborg By.</p> <p><u>Det indstilles at</u></p> <p>Der gives status med mulighed for evt. kommentarer i forhold til prioriteringer af evt. nye tiltag.</p>

<p>6. Drøftelse</p> <p>Trivselsanalyse</p> <p>Bilag 708/20230209</p>	<p>Biblioteket gennemførte i november en omfattende trivselsanalyse jf. kravene hertil, og altså om både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, baseret på den danske analyse fra Arbejdstilsynet, og i samarbejde med både Bedriftsråd, Bedriftslæge m.fl.</p> <p>Analysen fremlægges, der var god deltagelse i denne og grundlæggende en god tilfredshed.</p> <p><u>Det indstilles at</u></p> <p>Analysen fremlægges og drøftes.</p>
<p>7. Orientering</p> <p>Orientering fra samrådet</p>	<p>Chr. Jürgensen orienterer om øvrige punkter fra seneste samrådsmøde, som blev afholdt den 23. januar 2023.</p> <p><u>Det indstilles, at</u></p> <p>Bestyrelsen orienteres og evt. kommenterer.</p>
<p>8. Orientering</p> <p>Øvrige meddelelser</p> <p>Bilag 709/20230209</p>	<p>Der vedlægges meddelelser fra administrationen.</p> <p><u>Det indstilles, at</u></p> <p>Bestyrelsen evt. kommenterer meddelelserne.</p>
<p>9. Evt.</p>	



DANSK CENTRALBIBLIOTEK
FOR SYDSLESVIG

Trivselsanalyse & APV

Gennemført november 2022

Indhold:

Side	Tema
3	Indledning/Metode
4	Total gennemsnit for skala spørgsmål
5	De svageste vurderede områder
6	De stærkeste vurderede områder
7	Fysisk arbejdsmiljø
8	Om indflydelse og udviklingsmuligheder i dit arbejde
10	Om indholdet af dit arbejde
11	Om mulighederne for at udføre dine arbejdsopgaver
12	Om forudsigelighed i arbejdet
14	Om arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav i arbejdet
15	Om samarbejdet med dine nærmeste kolleger på din arbejdsplads
16	Om din nærmeste leder på din arbejdsplads
17	Om tillid, retfærdighed og samarbejde på din arbejdsplads
18	Spørgsmål om Trusler, Mobning, Vold, Seksuel chikane og Diskrimination
30	Større forandringer
32	Om dine arbejdsopgaver og din arbejdsplads
33	Om samspillet mellem dit arbejde og dit privatliv
34	Stress
36	Alt i alt tilfredshed

Indledning/Metode

Denne rapport indeholder trivselsanalysens resultater for 2022.

Sådan læser du rapporten

Rapporten fra trivselsundersøgelsen er delt op i tre afsnit:

1. Overblik

Side 4 viser resultaterne pr. tema, i gennemsnit. Alle spørgsmål er vægtede i samme retning, så jo højere tal i gennemsnit, des mere positivt er der svaret på spørgsmålet.

2. De stærkest og svagest vurderede områder

På side 5 og 6 vises de 15 områder der har scoret højest og lavest i gennemsnit.

3. Resultater for alle trivselsanalysens spørgsmål

På side 7 og fremefter gennemgås trivselsundersøgelsens spørgsmål tema for tema. Den første figur for hvert enkelt tema viser gennemsnitsscoren på hvert enkelt spørgsmål på en skala fra 1-5. Skalaen er som nævnt vægtet ens.

Tabellen viser svarfordelingen, altså hvor mange der har svaret inden for de enkelte kategorier samt gennemsnittet.

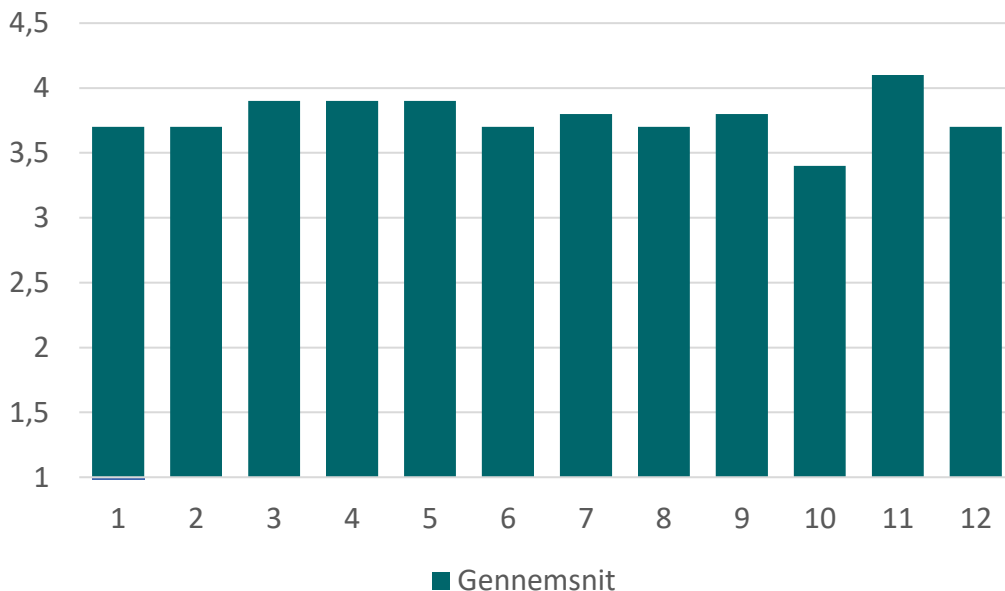
Metode

Spørgeskemaet er det skema som Arbejdstilsynet anbefaler, og som er baseret på et meget grunddigt, evidensbaseret arbejde af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Den bagved liggende dokumentation kan findes her: <https://nfa.dk> - Søg efter: "Dansk psykosocialt spørgeskema" Der er ligeledes en dokumentationsrapport som indeholder resultater fra andre virksomheder.

Alle medarbejdere (50) blev inviteret til at deltage på e-mail, og der blev sendt 2 reminder e-mails midt og sidst i svarperioden. Der var afsat 18 dage til at svare. 44 valgte at svare og svarprocenten er derfor 88%, hvilket er et godt og validt udsnit.

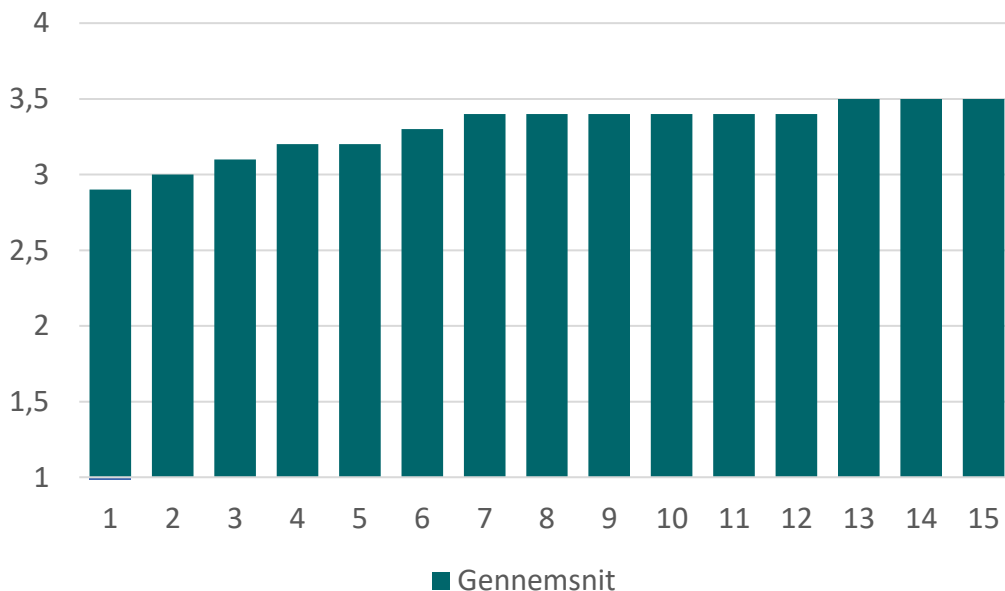
Trivselsanalysen er anonym. Der er ingen demografi eller andre identitetsmarkører. Kommentarerne er ligeledes blevet anonymiseret.

Total gennemsnit for skala spørgsmål:



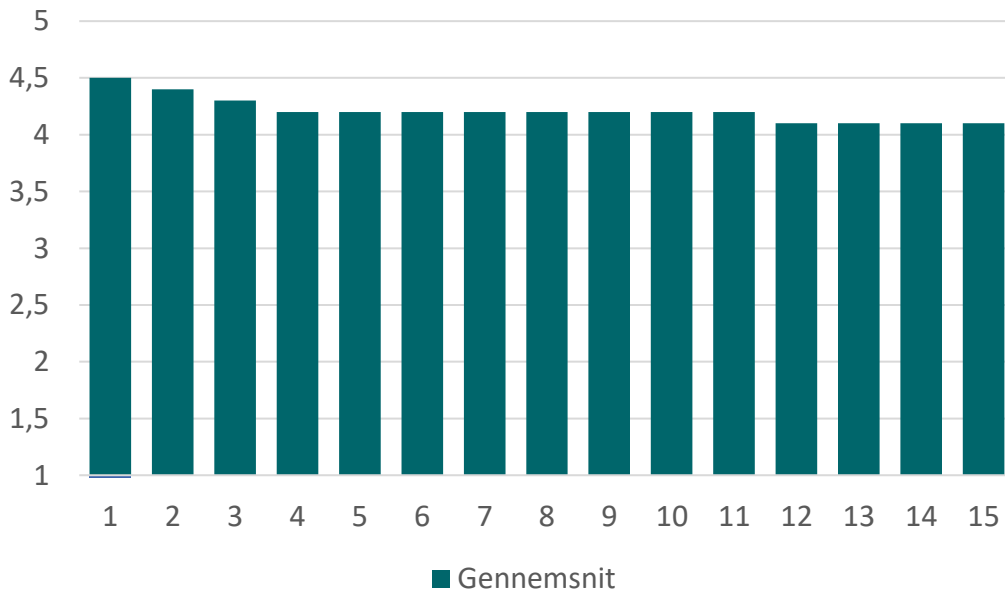
Total gennemsnit for skala spørgsmål:	Total gnm.
1. Det fysiske arbejdsmiljø	3,7
2. Om indflydelse og udviklingsmuligheder i dit arbejde	3,7
3. Om indholdet af dit arbejde	3,9
4. Om mulighederne for at udføre dine arbejdsopgaver	3,9
5. Om forudsigelighed i arbejdet	3,9
6. Om arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav i arbejdet	3,7
7. Om samarbejdet med dine nærmeste kolleger på din arbejdsplads	3,8
8. Om din nærmeste leder på din arbejdsplads	3,7
9. Om tillid, retfærdighed og samarbejde på din arbejdsplads	3,8
10. Hvis der er gennemført større forandringer på din arbejdsplads, skal du i de følgende spørgsmål tænke på, hvordan forandringerne er blevet håndteret.	3,4
11. Om dine arbejdsopgaver og din arbejdsplads	4,1
12. Om samspillet mellem dit arbejde og dit privatliv	3,7

De svageste vurderede områder:

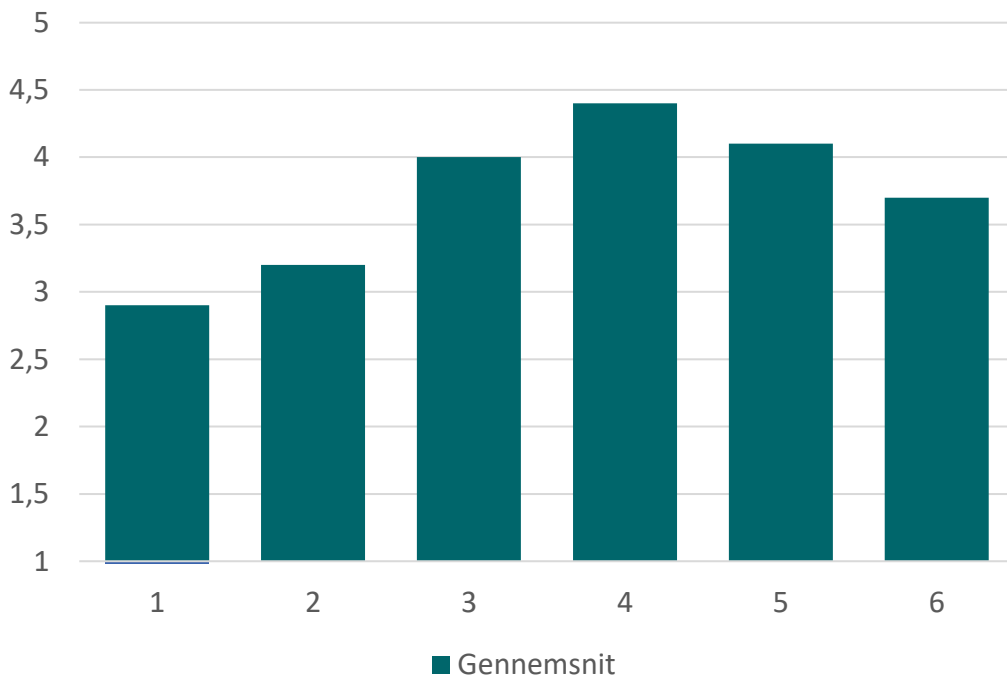


De svageste vurderede områder:	Gnm.
1. Sidder du ned det meste af arbejdsdagen?	2,9
2. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	3,0
3. Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	3,1
4. Er der for varmt eller koldt i arbejdsrummene eller trækker det?	3,2
5. Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?	3,2
6. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	3,3
7. Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?	3,4
8. Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	3,4
9. Kommer du bagud med dit arbejde?	3,4
10. Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?	3,4
11. Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der, hvor du arbejder?	3,4
12. Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?	3,4
13. Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen?	3,5
14. Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?	3,5
15. Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?	3,5

De stærkeste vurderede områder:

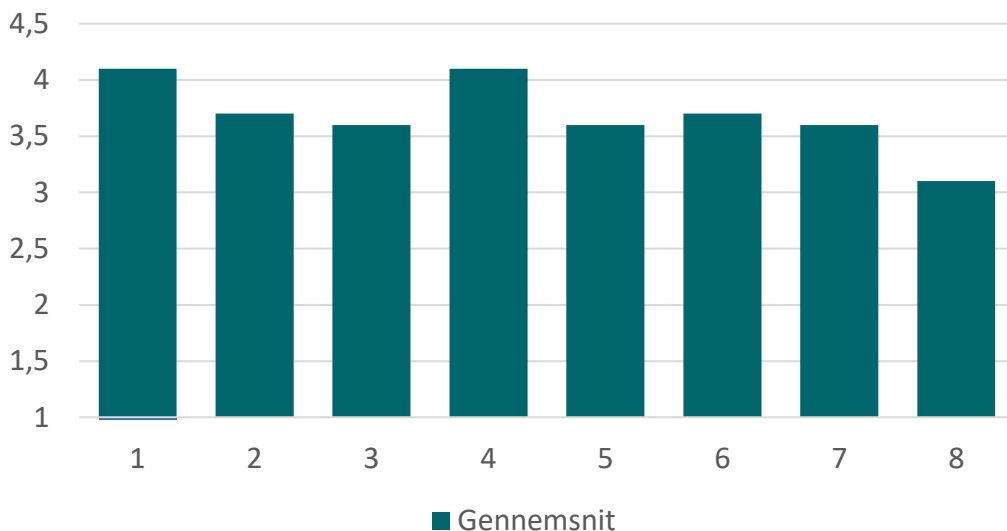


De stærkeste vurderede områder:	Gnm.
1. Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?	4,5
2. Er støjen i mere end 2 timer om arbejdsdagen så høj, at det forstyrrer din koncentration og/eller kommunikation?	4,4
3. Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	4,3
4. Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes, er unødvendige?	4,2
5. Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?	4,2
6. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	4,2
7. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	4,2
8. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	4,2
9. Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive overfor dig?	4,2
10. Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?	4,2
11. Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?	4,2
12. Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?	4,1
13. Er der risiko for, at du kan falde eller snuble over fx rod eller ledninger, eller fordi der er glat på gulvet?	4,1
14. Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	4,1
15. Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?	4,1



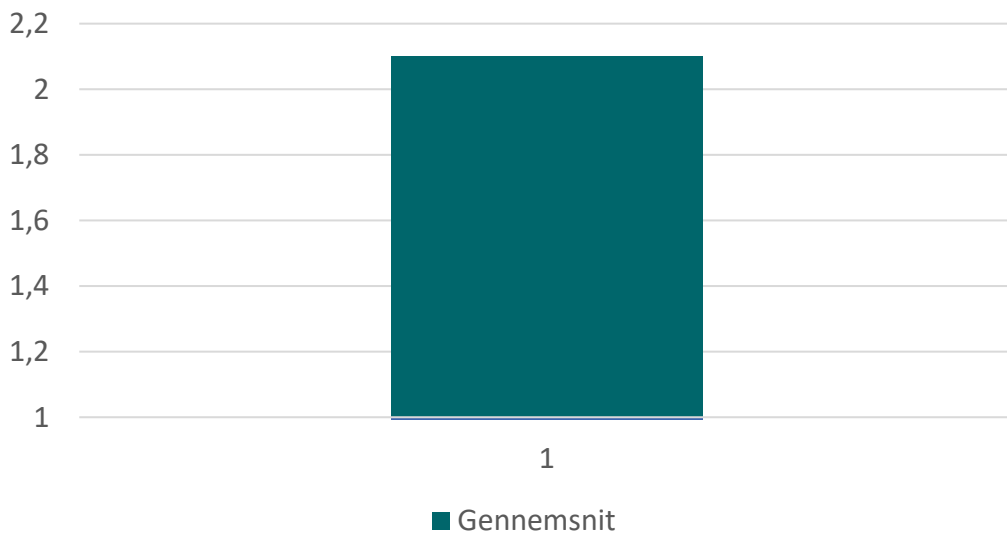
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Sidder du ned det meste af arbejdsdagen?	5	11	16	7	5	2,9
2. Er der for varmt eller koldt i arbejdsrummene eller trækker det?	2	7	23	4	7	3,2
3. Er luften i lokalerne dårlig på grund af dårlig rengøring eller ventilation?	0	1	11	17	15	4,0
4. Er støjen i mere end 2 timer om arbejdsdagen så høj, at det forstyrrer din koncentration og/eller kommunikation?	0	1	6	12	25	4,4
5. Er der risiko for, at du kan falde eller snuble over fx rod eller ledninger, eller fordi der er glat på gulvet?	1	1	10	12	20	4,1
6. Er der risiko for akut overbelastning af kroppen, når I løfter, trækker eller skubber fx flere kasser med papir eller mapper?	1	4	13	14	12	3,7

Om indflydelse og udviklingsmuligheder i dit arbejde



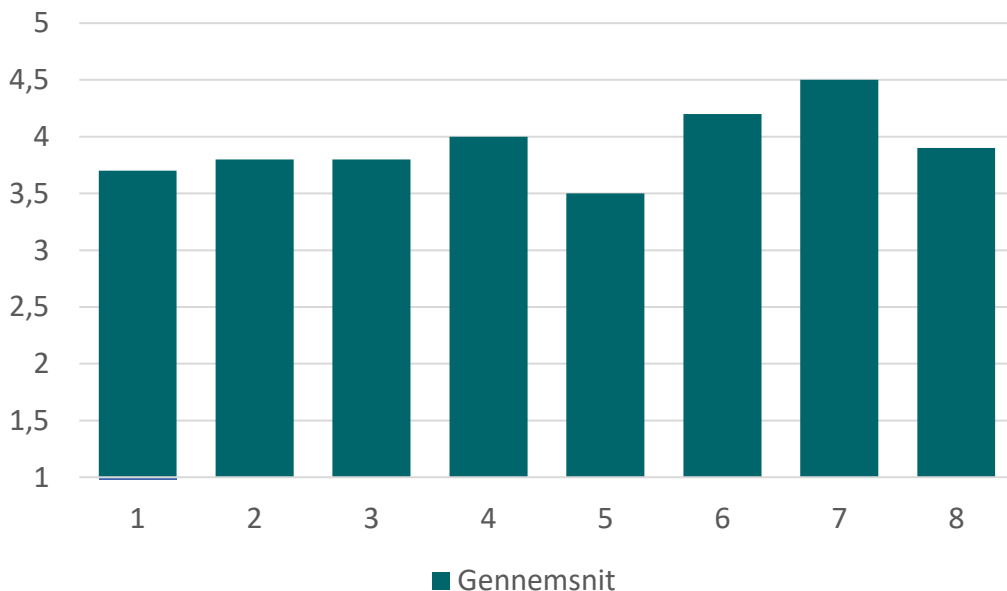
Om indflydelse og udviklingsmuligheder i dit arbejde	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	14	24	5	0	1	4,1
2. Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?	8	22	10	0	3	3,7
3. Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?	7	17	18	1	1	3,6
4. Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?	14	20	10	0	0	4,1
5. Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?	9	13	18	3	1	3,6
6. Har du meget varierede arbejdsopgaver?	9	17	15	2	1	3,7
7. Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	9	16	13	3	3	3,6
8. Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	6	13	11	7	7	3,1

Om indflydelse og udviklingsmuligheder i dit arbejde



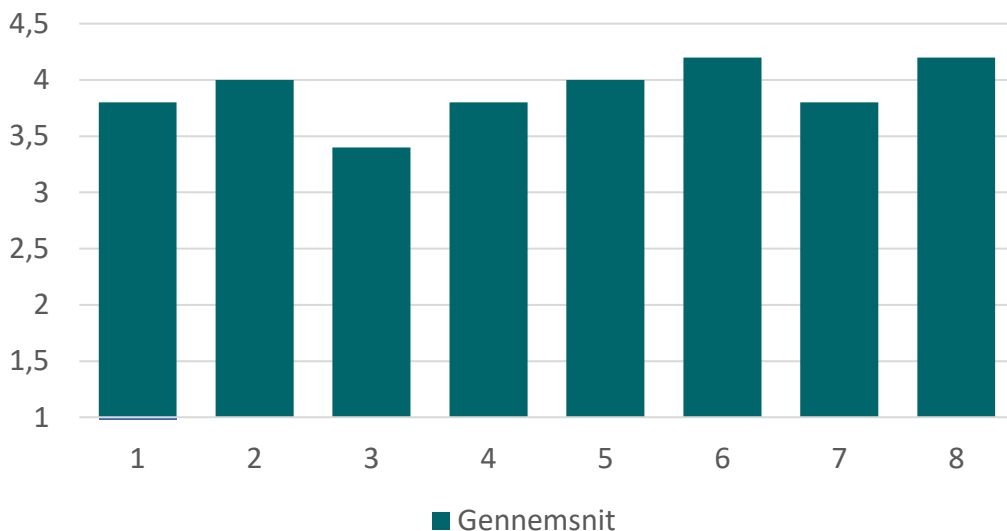
Om indflydelse og udviklingsmuligheder i dit arbejde	Alt for stor	For stor	Passende	For lille	Alt for lille	Gnm.
1. Hvordan vurderer du den indflydelse, du har på løsningen af dine arbejdsopgaver?	0	0	42	1	1	2,1

Om indholdet af dit arbejde



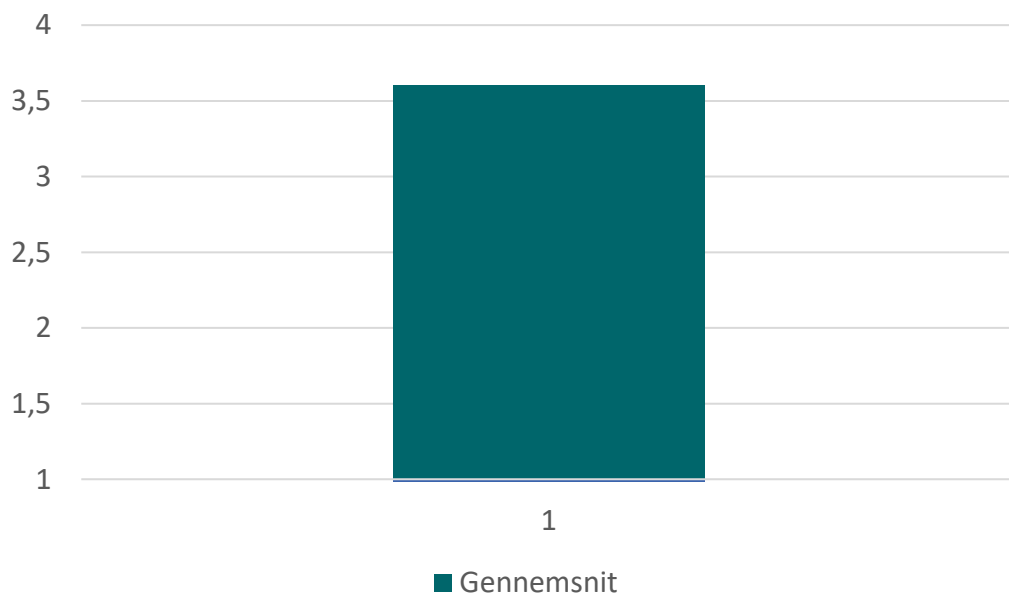
Om indholdet af dit arbejde	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Er der klare mål for dit eget arbejde?	4	26	10	2	1	3,7
2. Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	5	30	7	1	1	3,8
3. Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?	8	23	9	3	1	3,8
4. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?	10	23	11	0	0	4,0
5. Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?	1	0	23	15	4	3,5
6. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	0	1	7	17	16	4,2
7. Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?	0	0	2	17	24	4,5
8. Må du nogle gange afslutte en opgave, før du føler, du er færdig med den?	0	2	13	17	11	3,9

Om mulighederne for at udføre dine arbejdsopgaver



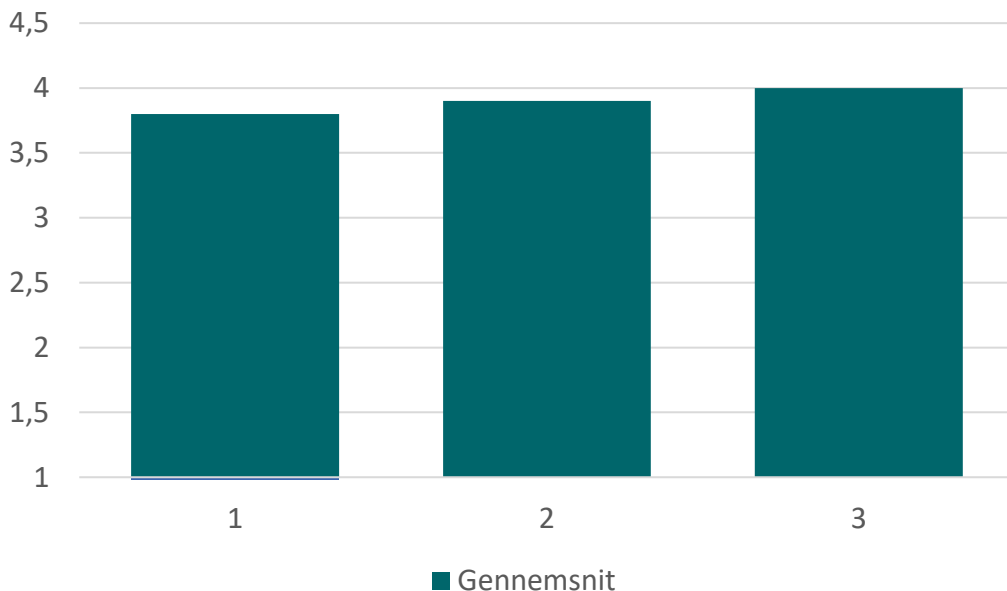
Om mulighederne for at udføre dine arbejdsopgaver	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	6	25	11	1	0	3,8
2. Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?	11	20	11	1	0	4,0
3. Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?	4	12	24	2	0	3,4
4. Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med?	5	25	13	0	0	3,8
5. Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?	0	1	12	14	15	4
6. Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?	0	1	7	17	16	4,2
7. Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?	0	3	15	10	13	3,8
8. Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes, er unødvendige?	0	1	10	10	21	4,2

Om forudsigelighed i arbejdet



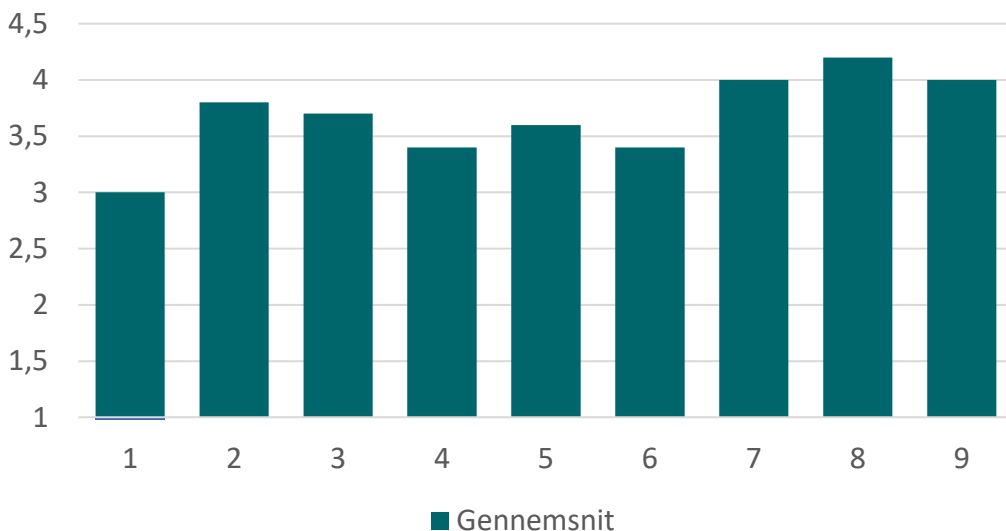
Om forudsigelighed i arbejdet	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	5	17	20	1	0	3,6

Om forudsigelighed i arbejdet



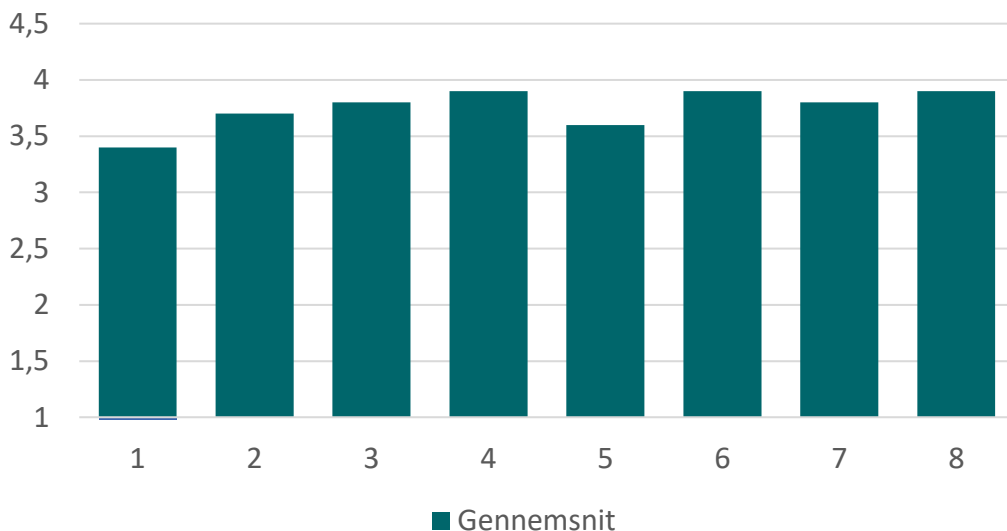
Om forudsigelighed i arbejdet	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig	Gnm.
1. Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdsopgaver?	10	17	15	1	0	3,8
2. Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i, hvem du skal arbejde sammen med?	14	15	10	3	1	3,9
3. Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdstider?	15	16	8	3	1	4,0

Om arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav i arbejdet



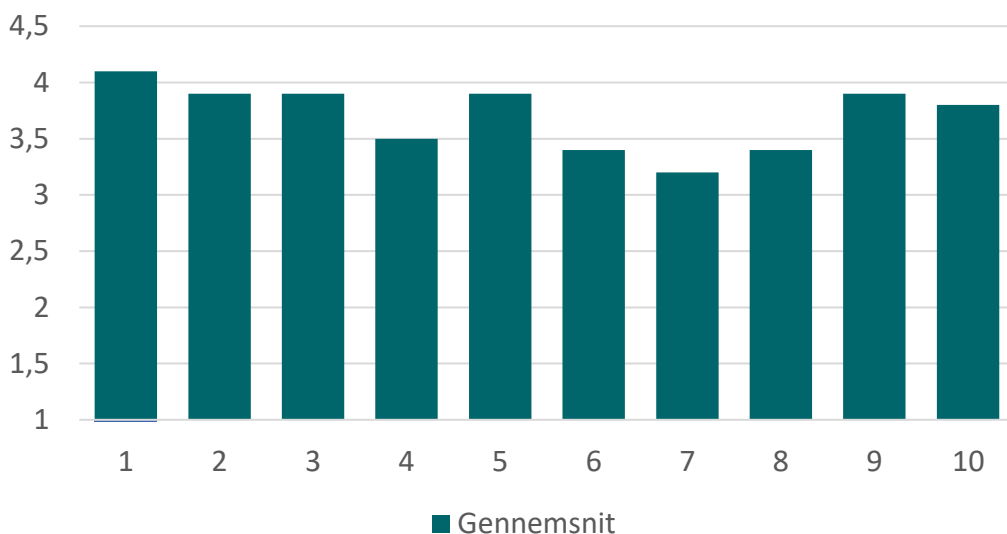
Om arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav i arbejdet	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Gnm.
1. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	0	10	25	8	1	3,0
2. Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?	0	1	17	16	10	3,8
3. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	0	4	13	18	8	3,7
4. Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	0	5	22	13	4	3,4
5. Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?	0	3	16	19	6	3,6
6. Kommer du bagud med dit arbejde?	2	3	20	10	8	3,4
7. Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?	0	1	11	19	13	4,0
8. Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive overfor dig?	0	1	8	18	17	4,2
9. Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?	0	2	8	20	14	4,0

Om samarbejdet med dine nærmeste kolleger på din arbejdsplads



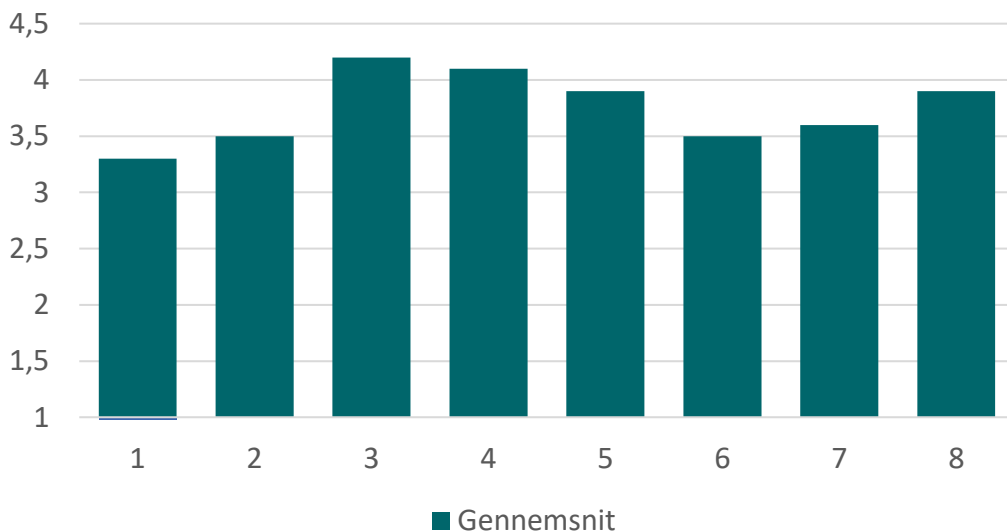
Om samarbejdet med dine nærmeste kolleger på din arbejdsplads	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der, hvor du arbejder?	4	13	23	4	0	3,4
2. Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?	7	22	11	4	0	3,7
3. Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?	6	23	13	2	0	3,8
4. Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?	8	25	9	1	1	3,9
5. Holder du og dine kolleger hinanden underrettede om ting, der er vigtige, for at I kan udføre arbejdet godt?	5	20	15	4	0	3,6
6. Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?	8	26	8	0	1	3,9
7. Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger?	8	24	8	2	1	3,8
8. Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?	9	23	12	0	0	3,9

Om din nærmeste leder på din arbejdsplads



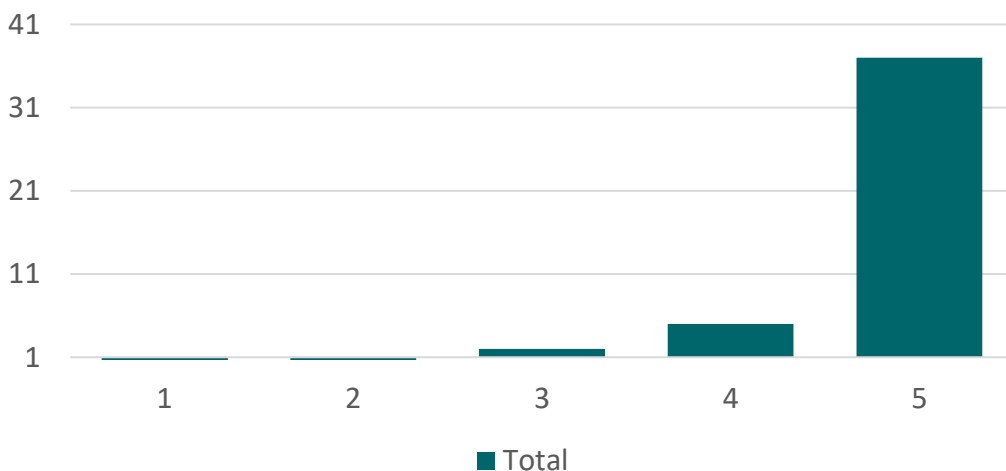
Om din nærmeste leder på din arbejdsplads	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse?	15	18	9	1	0	4,1
2. Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører?	10	22	8	3	0	3,9
3. Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger?	9	21	11	2	0	3,9
4. Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen?	7	14	17	3	1	3,5
5. Prioriterer din nærmeste leder trivsel på arbejdspladsen højt?	12	17	11	3	0	3,9
6. Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?	7	14	17	1	4	3,4
7. Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?	3	13	18	2	5	3,2
8. Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?	5	17	13	4	3	3,4
9. Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?	13	21	6	1	3	3,9
10. Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?	10	22	7	1	4	3,8

Om tillid, retfærdighed og samarbejde på din arbejdsplads



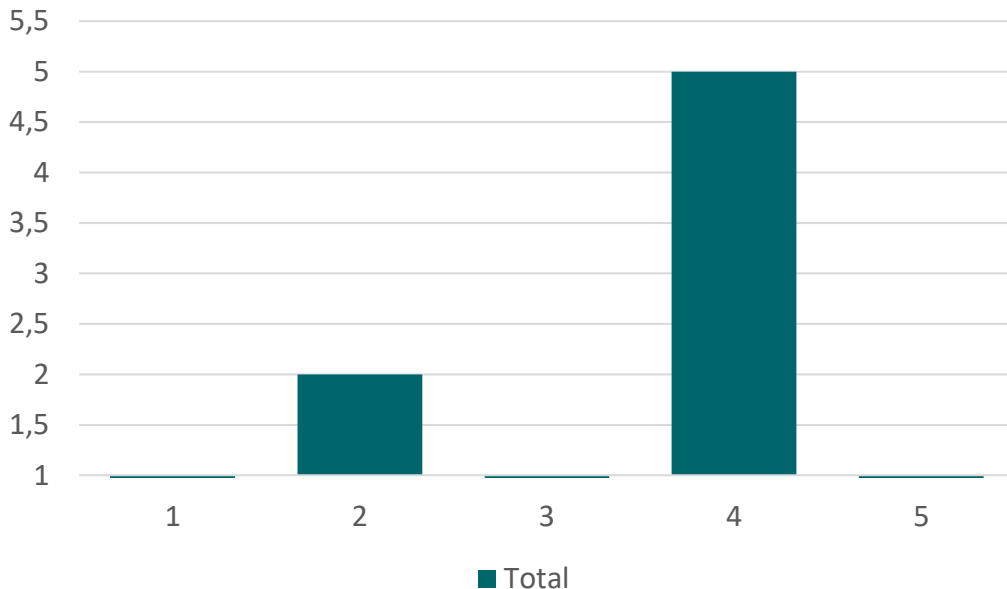
Om tillid, retfærdighed og samarbejde på din arbejdsplads	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	2	15	20	2	2	3,3
2. Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads?	3	21	13	4	1	3,5
3. Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?	17	19	5	2	0	4,2
4. Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?	13	23	5	2	0	4,1
5. Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?	11	19	11	2	0	3,9
6. Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?	5	16	15	6	0	3,5
7. Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?	7	19	10	7	0	3,6
8. Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?	10	20	9	2	1	3,9

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?



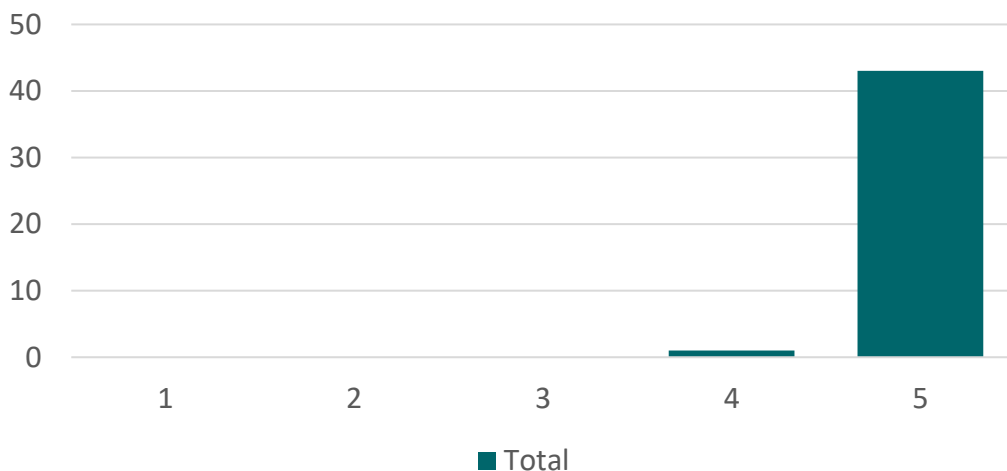
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde?	Antal
1. Ja, dagligt eller næsten dagligt	0
2. Ja, ugentligt	0
3. Ja, månedligt	2
4. Ja, sjældnere	5
5. Nej	37

Hvem er du blevet truet af?



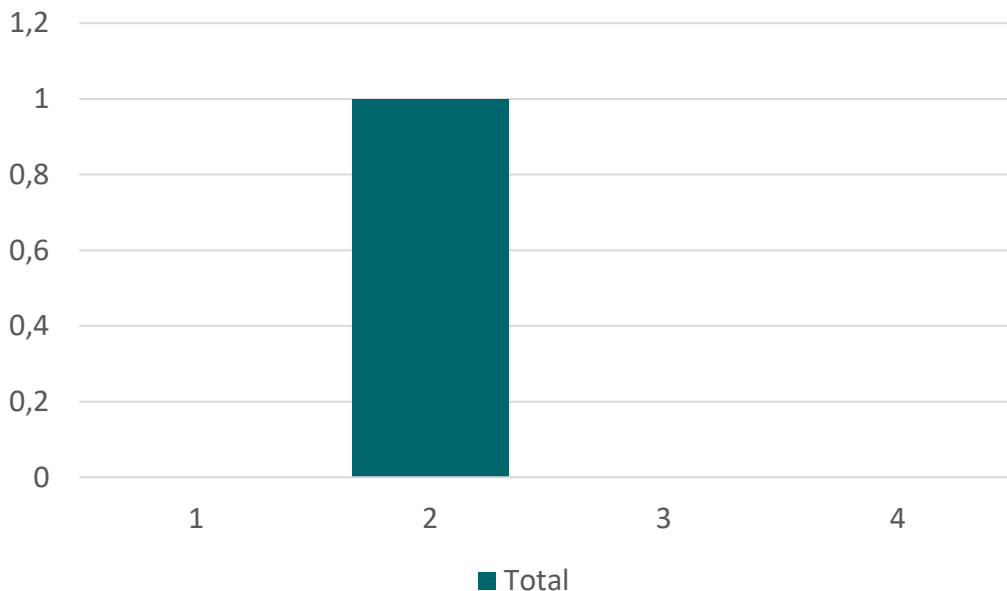
Hvem er du blevet truet af?	Antal
1. En leder	0
2. Kolleger	2
3. Underordnede	0
4. Brugere, leverandører, samarbejdspartnere m.fl.	5
5. Truslerne er blevet fremsat anonymt	0

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?



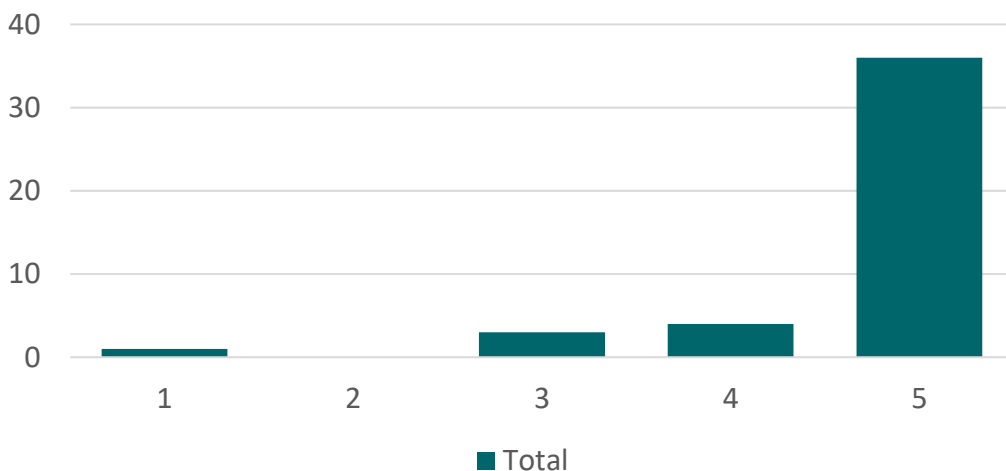
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?	Antal
1. Ja, dagligt eller næsten dagligt	0
2. Ja, ugentligt	0
3. Ja, månedligt	0
4. Ja, sjældnere	1
5. Nej	43

Hvem var voldelig mod dig?



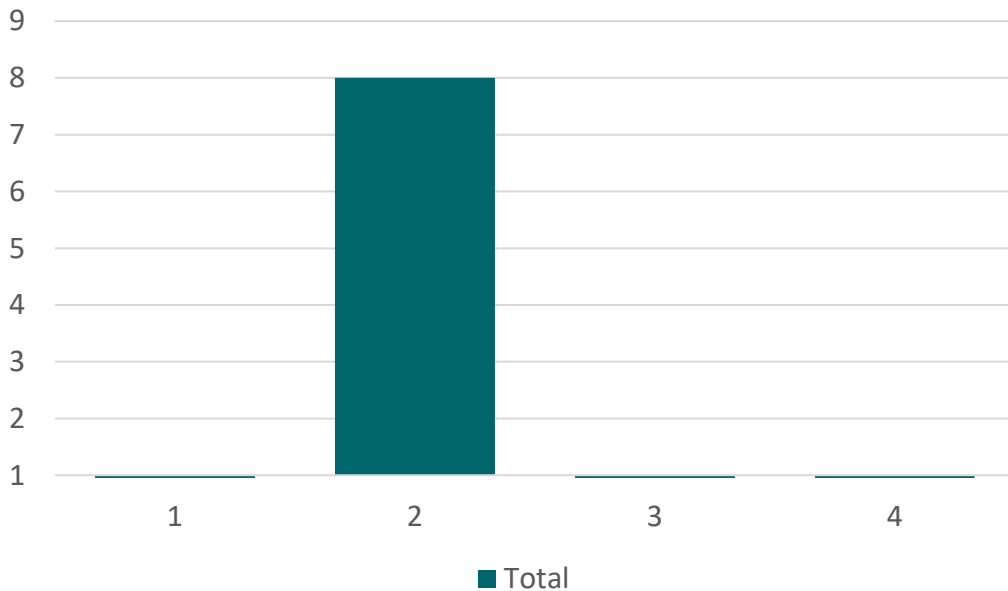
Hvem var voldelig mod dig?	Antal
1. En leder	0
2. Kolleger	1
3. Underordnede	0
4. Brugere, leverandører, samarbejdspartnere m.fl.	0

Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de sidste 12 måneder?



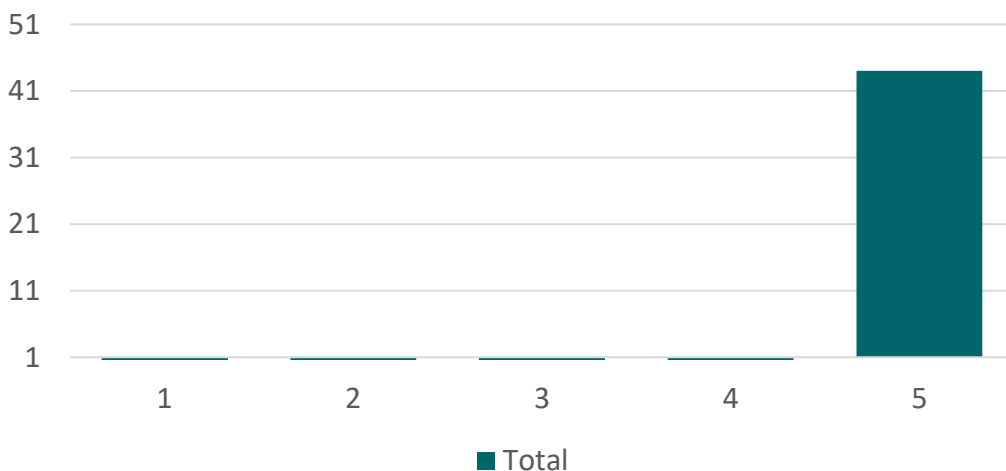
Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de sidste 12 måneder?	Antal
1. Ja, dagligt eller næsten dagligt	1
2. Ja, ugentligt	0
3. Ja, månedligt	3
4. Ja, sjældnere	4
5. Nej	36

Hvem var det, som mobbede dig?



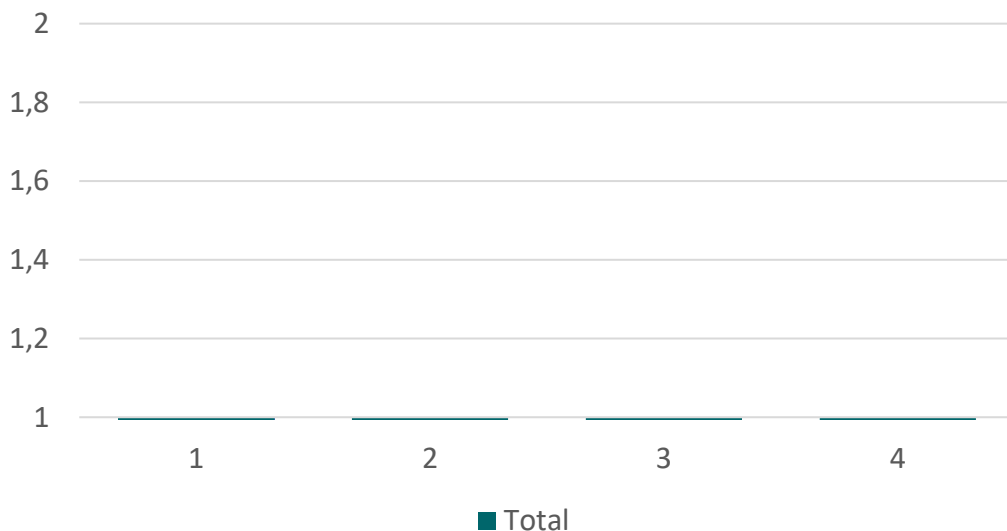
Hvem var det, som mobbede dig?	Antal
1. En leder	0
2. Kolleger	8
3. Underordnede	0
4. Brugere, leverandører, samarbejdspartnere m.fl.	0

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?



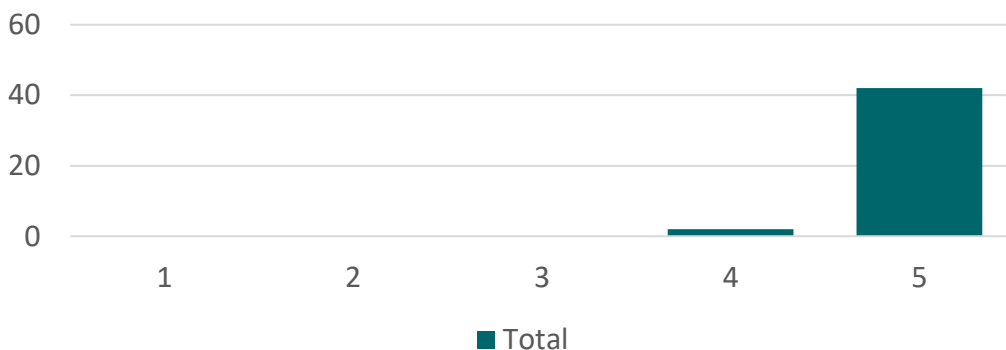
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?	Antal
1. Ja, dagligt eller næsten dagligt	0
2. Ja, ugentligt	0
3. Ja, månedligt	0
4. Ja, sjældnere	0
5. Nej	44

Hvem var det, der udsatte dig for seksuel chikane?



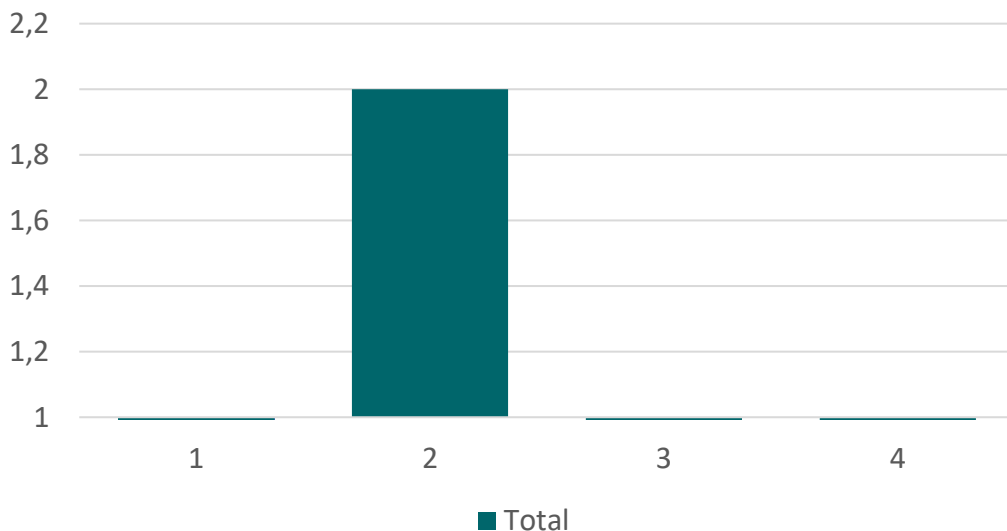
Hvem var det, der udsatte dig for seksuel chikane?	Antal
1. En leder	0
2. Kolleger	0
3. Underordnede	0
4. Brugere, leverandører, samarbejdspartnere m.fl.	0

Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet af blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads på grund af fx dit køn, din alder, din etnicitet, din religion, dit helbred eller...



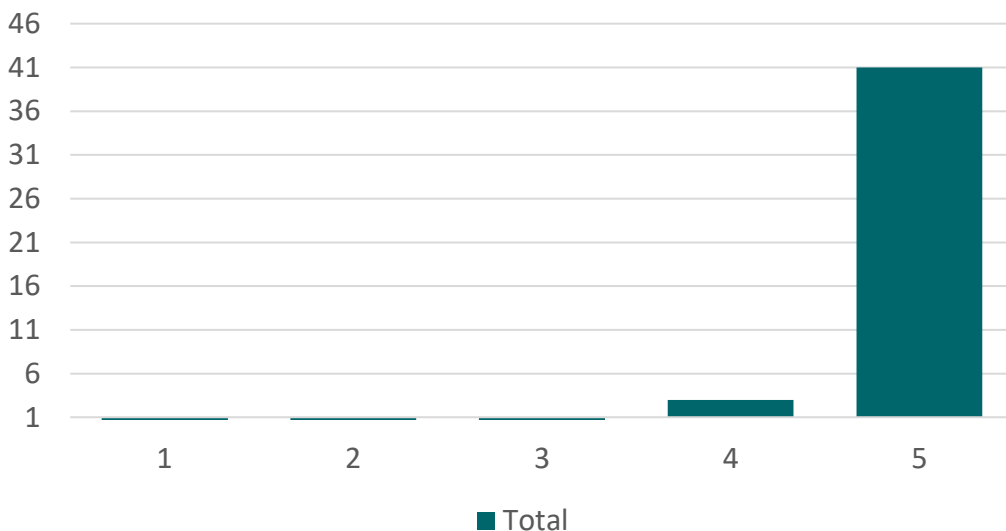
Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet af blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads på grund af fx dit køn, din alder, din etnicitet, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering?	Antal
1. Ja, dagligt eller næsten dagligt	0
2. Ja, ugentligt	0
3. Ja, månedligt	0
4. Ja, sjældnere	2
5. Nej	42

Hvem diskriminerede dig eller behandlede dig dårligt?



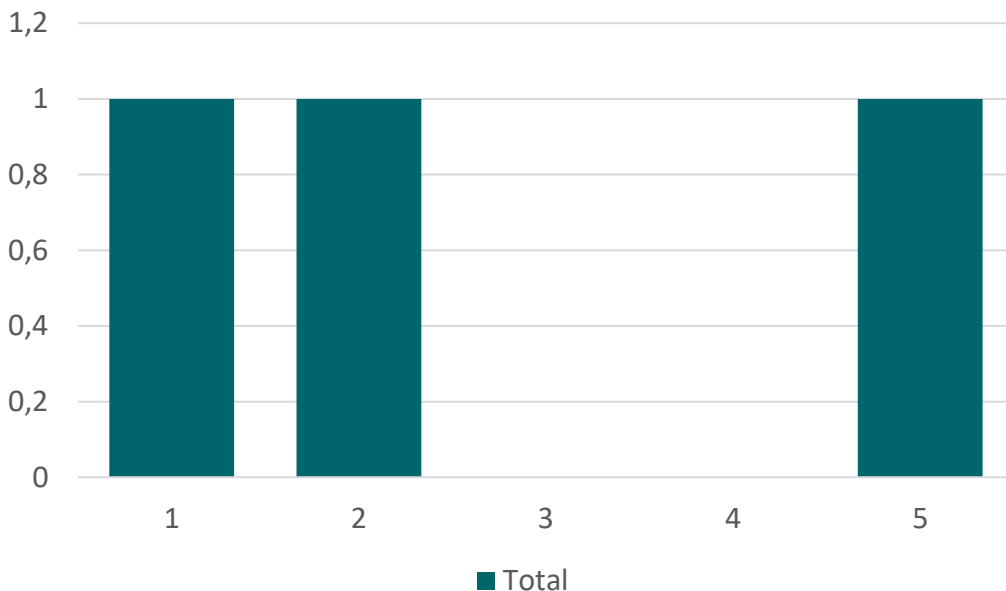
Hvem diskriminerede dig eller behandlede dig dårligt?	Antal
1. En leder	0
2. Kolleger	2
3. Underordnede	0
4. Brugere, leverandører, samarbejdspartnere m.fl.	0

Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet af blive chikaneret?



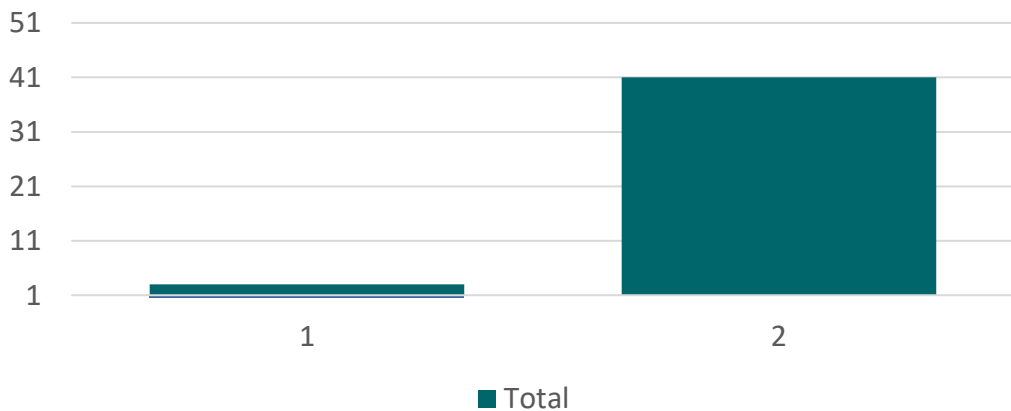
Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet af blive chikaneret?	Antal
1. Ja, dagligt eller næsten dagligt	0
2. Ja, ugentligt	0
3. Ja, månedligt	0
4. Ja, sjældnere	3
5. Nej	41

Hvordan har chikanen fundet sted?



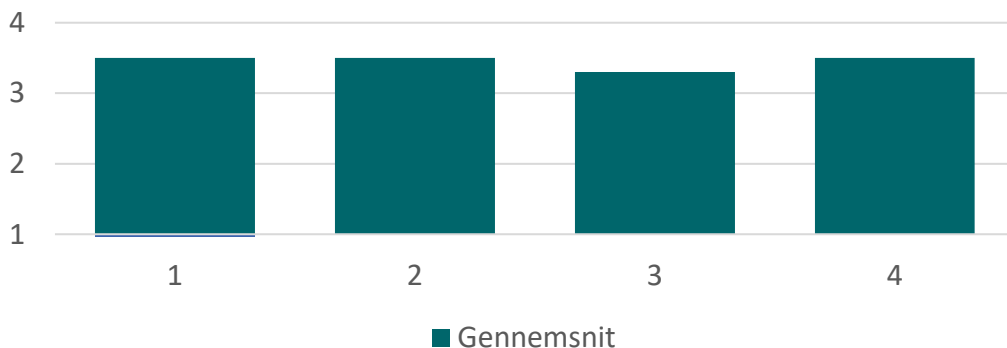
Hvordan har chikanen fundet sted?	Antal
1. Jeg er blevet opsøgt på min arbejdsplads	1
2. Jeg er blevet opsøgt uden for min arbejdsplads, fx derhjemme eller "ude i byen"	1
3. Jeg har oplevet chikane via sociale medier på internettet	0
4. Jeg har oplevet chikane via telefon, SMS, email eller brev	0
5. Andet	1

Er der blevet gennemført større forandringer på din arbejdsplads inden for det sidste år (fx en omorganisering af arbejdspladsen eller en fyringsrunde)?



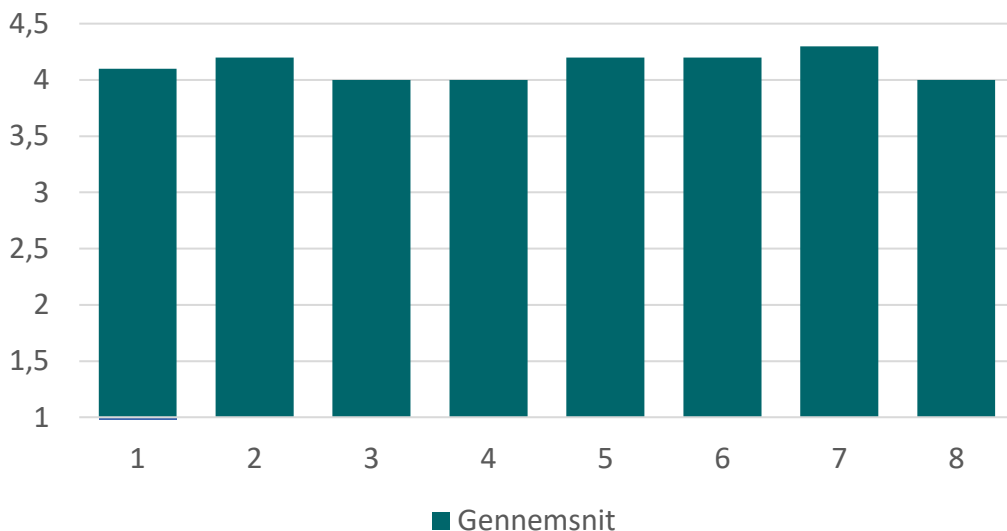
Er der blevet gennemført større forandringer på din arbejdsplads inden for det sidste år (fx en omorganisering af arbejdspladsen eller en fyringsrunde)?	Antal
1. Ja	3
2. Nej	41

Hvis der er gennemført større forandringer på din arbejdsplads, skal du i de følgende spørgsmål tænke på, hvordan forandringerne er blevet håndteret.



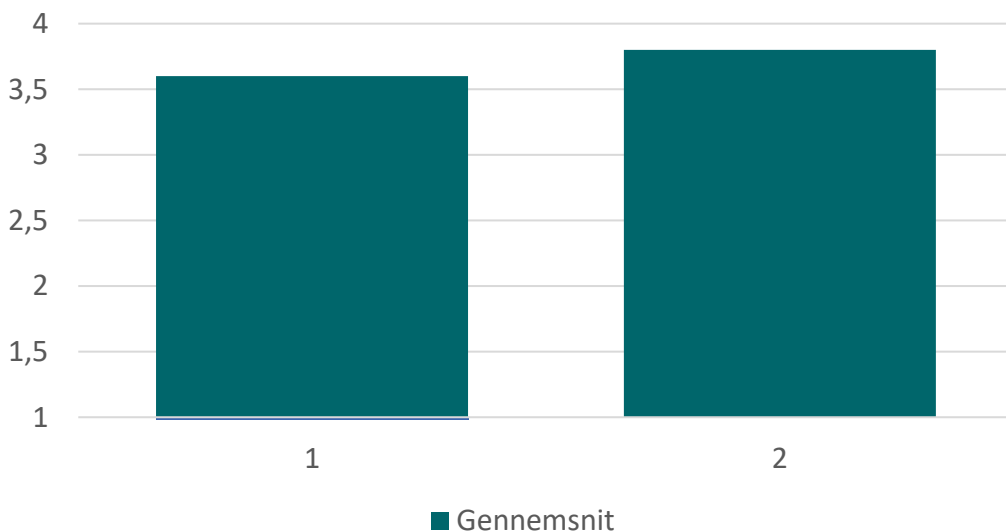
Hvis der er gennemført større forandringer på din arbejdsplads, skal du i de følgende spørgsmål tænke på, hvordan forandringerne er blevet håndteret.	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Har ledelsen informeret medarbejderne tilstrækkeligt om forandringerne på arbejdspladsen?	0	2	2	0	0	3,5
2. Er medarbejderne blevet inddraget tilstrækkeligt i forbindelse med forandringerne?	0	2	2	0	0	3,5
3. Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?	0	2	1	1	0	3,3
4. Har du forståelse for ledelsens begrundelser for at gennemføre forandringerne?	0	2	2	0	0	3,5

Om dine arbejdsopgaver og din arbejdsplads



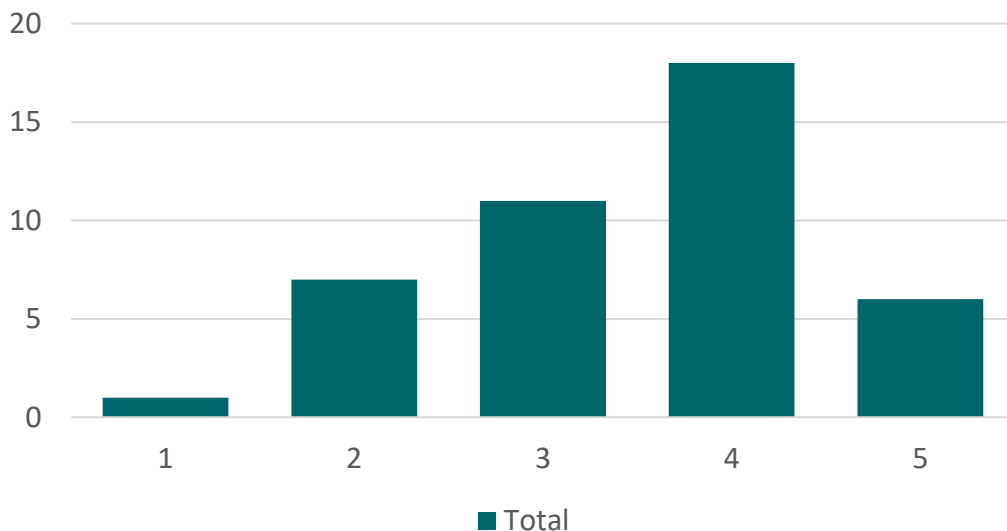
Om dine arbejdsopgaver og din arbejdsplads	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	15	18	10	1	0	4,1
2. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	14	26	4	0	0	4,2
3. Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?	14	18	11	1	0	4,0
4. Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?	16	18	6	4	0	4,0
5. Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?	20	16	7	0	1	4,2
6. Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?	16	23	3	1	1	4,2
7. Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	19	20	4	1	0	4,3
8. Inspirerer din arbejdsplads dig til at yde dit bedste?	12	21	8	1	0	4,0

Om samspillet mellem dit arbejde og dit privatliv



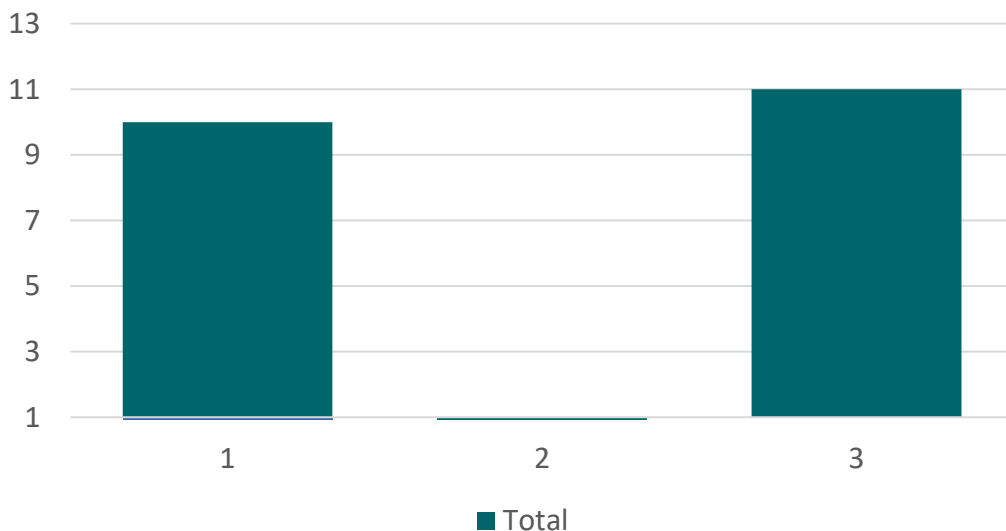
Om samspillet mellem dit arbejde og dit privatliv	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I lav grad	I meget lav grad	Gnm.
1. Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	0	4	20	7	12	3,6
2. Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?	0	4	13	11	14	3,8

Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger?

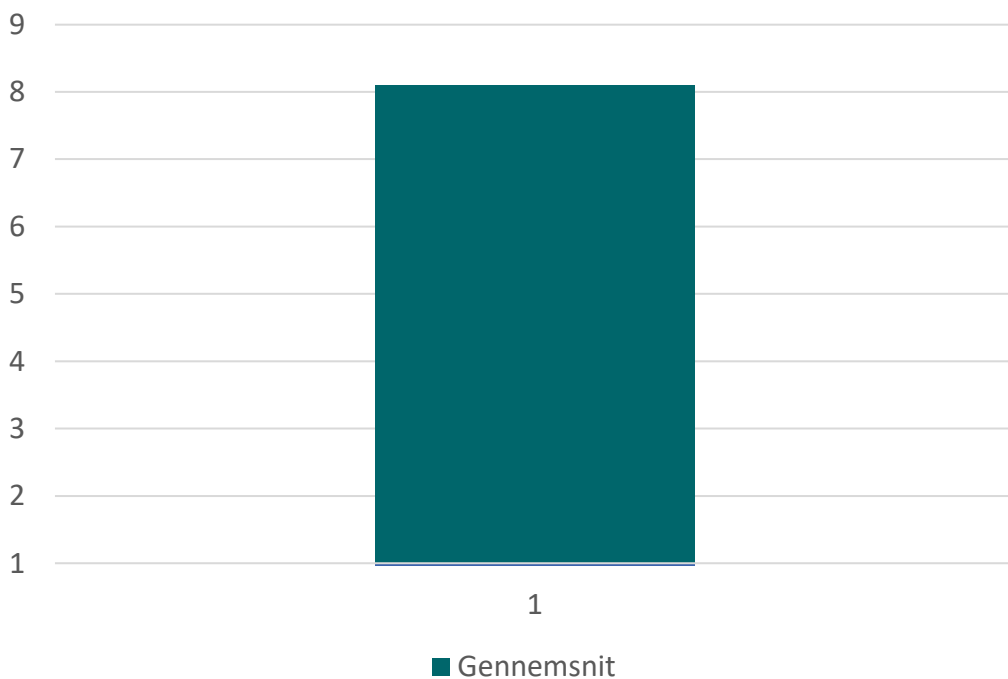


Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste to uger?	Antal
1. Hele tiden	1
2. Ofte	7
3. Somme tider	11
4. Sjældent	18
5. Aldrig	6

Hvad var den vigtigste kilde til din stress/at du følte dig stresset?



Hvad var den vigtigste kilde til din stress/at du følte dig stresset?	Antal
1. Arbejde	10
2. Privatliv	0
3. Både arbejde og privatliv	11



	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Gn m.
1. Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0	0	0	2	0	2	1	6	13	8	11	8,1

Bilag 705/20230209

Bestyrelsen for Dansk Centralbibliotek for Sydslesvig – Overblik

Sammensætning pr. 25. januar 2023

Medlemsforsamling

Sprogforeningen i Sydslesvig	Bjarne Truelsen
Grænseforeningen	Else Tornbo
Grænseforeningen e.V.	Christian Jürgensen
Sydslesvigsk Forening e.V.	Kirsten Vognsen Weiss
Dansk Skoleforening for Sydslesvig e.V.	Udo Jessen
Sydslesvigske danske Ungdomsforeninger e.V.	Kim Mühlhausen

Brugerråd

Brugerrepræsentant	Gertrud Termansen
--------------------	-------------------

(valg for ny periode foretages oktober 2023)

Medarbejderrepræsentanter

Tysk overenskomstområde	Bodil Daetz-Wiesner
Dansk overenskomstområde	Rita Jakobsen

(valg for ny periode foretages september 2023)

Forskningsudvalget – Overblik

Sammensætning pr. 25. januar 2023

Rigsarkivet, afdeling Sønderjylland	Hans Schultz Hansen
Historisk Samfund for Sønderjylland	René Rasmussen
Syddansk Universitet	Thomas Wegener Friis
Aarhus Universitet	Karen Gram-Skjoldager
Danevirke Museum	Lars-Erik Bethge
Christian Albrecht Universitet i Kiel	Caroline Weber

På vej i 2023

Jf. dagsorden er her en liste over udvalgte emner og aktiviteter, der er "på vej" og som altså vil få fokus her i starten af det nye år – ud over naturligvis de mange og mangfoldige aktiviteter på biblioteket, som er den daglige drift og løbende udvikling.

Visionsgruppe

Inden Corona bad vi medarbejdere være med i en opdatering af vores "visionsavis", som sætter ord på bibliotekets opgaver og målsætninger i forlængelse af vores vedtægter, resultataftale mv. Nu har vi igen fået samlet en gruppe af forskellige perspektiver på vores arbejde, så vi inden længe kan præsentere en ny udgave hhv. et spændende oplæg om mangfoldigheden hos os, kerneopgaver hhv. ekstra opgaver.

Samarbejdsaftale med SSF

Som del af strukturdebatten blev bibliotekets bestyrelse og SSF enige om det hensigtsmæssige i en samarbejdsaftale, der lige som den biblioteket har med Skoleforeningen kortlægger forskellige samarbejdsområder. Denne kunne således indeholde de primære opgaver for både SSF og biblioteket i forhold til det kulturelle arbejde, og hvor det giver mening at enten samarbejde, fokusere og/eller orientere om igangværende planer.

Aftalen kunne også indeholde beskrivelser af hvordan SSF og biblioteket samarbejder lokalt, dvs. samspil mellem amter, amtskonsulenter, bogbusser, filialer osv., så vi ikke kun får fokus på de mange aktiviteter i Flensborg. Afslutningsvis kan vi naturligvis også beskrive mere praktisk samarbejde, som f.eks. vores fælles post-ordning og måske yderligere pedel-samarbejde samt f.eks. om lokalebrug, bookingpolitik osv.

Udviklingsprojektet

Efter en vurdering af situationen i forhold til Øst-havnen, herunder større usikkerhed om havnens fremtid, herunder med ny overborgmester, samtidig med flere og flere taler positivt om Nørregades fremtid, er det pt. tanken at vi stiller nærmere, konkrete overvejelser i bero indtil en ny situation skulle opstå i form af et nyt behov f.eks., som også kunne være med til at åbne finansiering.

Det har uden tvivl været godt at få talt med byen og fonde om udviklingsmuligheder, men samtidig skal vi også være klar om, hvad der pt. er muligt og så bruge tiden og resurser bedst muligt på optimering af de nuværende rammer. Derfor vil vi fortsat se på muligheder her på Nørregade, også gerne i dialog med Flensborg by, som vi føler – bl.a. takket være dette – vi har tæt kontakt til og opbakning fra på mange fronter.

Kursusaktiviteter

Der er et stadigt stigende antal dansk kurser på Dansk Centralbibliotek og efter nogle turbulente år med Corona, har vi et godt forhold til dansklærere, der gerne vil være hos os, hvor de også har gode rammer, lige som kursisterne har gode rammer. Derfor er der umiddelbart ikke talt mere om at "flytte" ud af biblioteket til andre undervisningssteder, da lærerne har deres ting og udstyr her, så i stedet vil vi prøve at etablere et 3. kursuslokale igen, efter i en periode kun at have haft 2, - senest måtte vi tage Blå sal i brug, og det er selvfølgelig et for stort lokale til dette brug. Løsningen kan være på 5. sal i Østtårnet, ved siden af Kursuslokalet, hvor der til tider også holdes bestyrelsesmøder.

Status, lejemål

Vi er på plads med lejemålet til Stefan Seidler, MdB og til Foreningen Norden. Med SSW Ungdom drøfter vi deres lejemål, da de fortsat vil kunne booke vore lokaler uden betaling. Endvidere overvejes, om overskydende plads på 5. sal i Vesttårnet – med revisionens godkendelse – kan udlejes til tjenestelige forhold, dvs. ikke som kommerciel aktivitet, men ved relation til Dansk Centralbibliotek, som f.eks. en universitetsstuderende, der skal i praktik hos os i en periode på 6 uger.

Afhentning/aflevering uden for åbningstid

Der er indkommet ønske om at kunne aflevere, gerne også afhente uden for åbningstid fra en filial, som oplever god vækst og øget antal brugere, og vi ser derfor i Slesvig på evt. mulighed for dette. En model kunne være at etablere et sådant sted f.eks. i Slesvighus el. A. P. Møller skolen, idet vi på en studietur til Christiansfeld også hørte om deres gode samarbejde med en købmandsbutik.

Dette kunne være et skridt til mere fleksibilitet, men selvfølgelig kunne Slesvig også være et muligt emne til at afprøve en ordning med selvbetjent bibliotek, i første omgang besøger vi nu biblioteket i Plön samt Bücherhallen Hamburg, der har etableret deres eget system. Vi har i forvejen haft besøg af dem, da de ville lære vores bibliotekssystem at kende, og de mange retlige forhold får vi belyst ved deltagelse i en konference herom afholdt af Büchereizentrale Schleswig-Holstein ultimo marts.

Projekt "Mindretallet på tur"

Sydslesvigudvalget bevilgede et større beløb til et 2-årigt projekt 2022-2023, der har flere elementer: dels at fortælle om Danmark i Tyskland, og om Tyskland i Danmark, og som regel med mindretallet som udgangspunkt og naturligvis som dem, der står for denne aktivitet, samtidig med at vi også ville udfolde mulighederne i den 3. bogbus (den gamle bogbus fra 2008) til forskellige events mv., derudover også et nordisk element.

Projektet kom i gang i løbet af 2022, men vi forventer OK til at det også kan løbe ind i 2024, da vi kun delvist har fået det startet op, fordi vi også ville afklare andre samarbejdspartneres operationsområder, den nye bogbus blev forsinket osv. Der har dog allerede i 2022 været afholdt en række projektaktiviteter i Danmark og vi er nu også snart klar med et tiltag i Slesvig-Holsten, hvor tyske biblioteker kan tilbyde bøger om Danmark, på tysk, stillet til rådighed via Dansk Centralbibliotek og med en invitation til at besøge vores biblioteker også, men selvfølgelig også først og fremmest til at udforske Danmark.

Projekt ”Dannelsesregion”

Med 2 andre, mindre projekter afsluttet i 2022, hhv. ”Digital_K” og ”WissensWandel”, som begge handlede om vidensudveksling mellem danske og tyske fagfolk, kunne vi så i 2023 få muligheden for at deltage i et særdeles omfattende Interreg projekt med et samlet budget på lidt over 3 mio. euro.

Projektet ledes af Næstved kommune og byen Lübeck og har den engelske titel ”Learning Network Fehmarn”, på dansk oversat til ”Dannelsesregion Femern” og på tysk måske mere passende ”Bildungsregion Fehmarn”.

Der er 38 projektpartnere, og Dansk Centralbibliotek vil være de eneste fra mindretallet med den opgave, at bidrage med viden fra grænselandet, bl.a. Rejhan Bosnjaks forskning og han er da også indskrevet i projektet, hvor vi også kan facilitere symposier, møder og viden om det dobbeltsprogede ungdomsliv og med mangfoldige muligheder for at vi får fortalt om det danske mindretal i den forbindelse – og vise vores bibliotek frem som en mulighed. Projektet indebærer ikke de samme restriktive regler som tidligere, og som ellers har holdt os tilbage i forhold til det bureaukrati, der var forbundet med sådanne projekter.

Tilbud til unge

Som aftalt på bestyrelses møde 24. november 2022 findes her en redegørelse for forskellige tilbud til unge, idet alle biblioteker i Danmark, og da også i Tyskland, gør sig overvejelser om hvordan man tiltrække unge brugere, da vi i det daglige naturligvis mest ser ældre borgere samt børnefamilier.

Biblioteksbesøg

Tilbud om biblioteksbesøg, hvor der introduktion til bibliotekets tilbud alt efter relevans for årgangen – f.eks. eReolenGo, Faktalink Light for de yngste - og Infomedia, Bibliotek.dk, Skriv opgave, Litteratursiden m.m. for de ældre. Ved biblioteksbesøgene for de ældste elever er der også fokus på kildekritik og fake news.

Efter ønske fra f.eks. Duborg Skolen kobler vi også booktalk på biblioteksbesøgene for forhåbentligt at give lyst til at læse romaner. Der er fokus på det, som vi ved 'går godt' f.eks. graphic novel, 'let læste for unge', tegneserier men også gode romaner. Alle har mulighed for at låne bøger med hjem med det samme. Godt 25 besøg fra Duborg Skolen blev afviklet i 2022. Eleverne får også en rundvisning og forhåbentligt også et indtryk af, at biblioteket er et værested for dem.

Også 'hurtigt arrangerede tilbud' går vi gerne i samarbejde om – som f.eks. i efteråret hvor vi tilbød 11. årgang på Duborg Skolen en dag 'uden for skoleskemaet' med forfatterforedrag af ung aktuel forfatter (Anna Arendse Thorsen) samt oplæg om fake news og kildekritik. Dagen arrangerede vi sammen med Aktivitetshuset og SSF, som havde tilbud inden for deres felt.

Fake news

Yderligere indsats på området med tilbud til skoler og gymnasier, f.eks. også omkring sikker internet.

Digitale tilbud

Biblioteket har løbende kampanjer omkring de digitale tilbud og der er udarbejdet pr-materialer og intern 'undervisning' i digitale tilbud til f.eks. 'Historie interesserede', 'Sprog interesserede', Musik interesse' og 'For studerende'. I sidstnævnte gøres opmærksom på en række relevante og gratis e-resurser for elever og studerende. Derudover naturligvis også løbende PR for eReolen.dk

Litteraturfestivalen Ord Fra Nord

I forbindelse med litteraturfestivalen Ord Fra Nord er der tilbud til både Duborg Skolen og A. P. Møllerskolen om besøg af forfatter – et tilbud til de ældste elever som bliver godt modtaget.

Læseaftner

Læseaftner for børn og unge mellem 9-16 år tilbydes på alle filialer og i Flensborg. Konceptet er hyggelige læsekroge med hynder, tæpper, puder, booktalk og snak om bøgerne – og fællesskab omkring pizzaspisning m.m. Det er stor interesse for deltagelse alle steder.

Læseklub +20

I efteråret tilbydes læsefællesskaber omkring læsning af Tove Ditlevsens forfatterskab. Her vil unge +20 kunne deltage i læsning og snakke om et udvalgt værk af Tove Ditlevsen

Læseklub +13 og guided fælleslæsning

Oplæsning af tekststykker med efterfølgende diskussion vil blive tilbudt i efteråret til unge fra 13 år.

Brætspil og andre aktivitetstilbud

Biblioteket har fokus på brætspil med indkøb af ekstra spil og en tydeligere og mere brugervenlig opdeling af spillene i kategorier som f.eks. Strategispil' og 'Familiespil'. Tilbud om aftener med brætspil har været i de seneste arrangementskataloger. Præcis denne aktivitet blev faktisk efterlyst af unge i forbindelse med Fremtidsfabrikken den 5. oktober 2022. I øvrigt havde vi i efterårets løb 2 arrangementer, som var bredt udbudt, men hvor vi kunne se deltagerkredsen faktisk havde overvægt af 15-25 årige – det ene var om krybdyr (med en kendt Youtuber) og det andet et foredrag om Tiny Houses som havde appel til unge klimabevidste, der tænker på at bo klimavenligt.

'Det starter med børnene' - projekt

Biblioteket deltager i stort (og halv nationalt) projekt, som drejer sig om involvering af børn. I forlængelse af projektet 'BOGglad', hvor biblioteket i samarbejde med SdU og DSfS modtog knap 500.000 millioner kroner i støtte til bogsamlinger i institutioner, har vi et godt samarbejde med SdU, som vi vil bygge videre på i projektet 'Det starter med børnene', hvor børnene/de unge bliver involveret i udvikling af læserum og læseaktiviteter.

Og de unge mødre/forældre ...

Unge mødre/forældre har taget godt i mod tilbuddet om 'Baby-torsdag', med fællesskab omkring børnene og med oplæg fra sygeplejesker fra Dansk Sundhedstjeneste og børnebibliotekar.

Udstillinger

Tættere samarbejde med kunsthøjskolerne i Sydslesvig med henblik på elevbesøg i de 4-6 udstillinger, der årligt er på biblioteket. Gerne i samarbejde med Sydslesvigs danske Kunstforening, der tilbyder gratis medlemskab til unge under 25 år.

Mødested og lokaler

Studiefaciliteter, stillezone, WiFi, studierum, kopimaskine/scanner, have med café møbler tilbydes og bliver godt benyttet.

Ungehuset bliver nytænkt, der er etableret kontakt med kunsthøjskoler på Duborg Skolen, der gerne vil involvere elever i projektet. I forlængelse heraf en midlertidig indretning med tegneserier og manga og med 2 hængstole, der bliver flittigt brugt.

Biblioteket har 2 gange lagt hus og lokaler til Fremtidsfabrikken, arrangeret af SdU og SSF, hvor ca. 120 unge elevambassadører får en oplevelse af bibliotekets mange fysiske rum og muligheder.

Trivselsanalyse 2022

Der vedlægges særskilt fil med analysen, som her præsenteres helt overordnet.

I november 2022 gennemførte DCB via ekstern konsulent MMB Analyse i Danmark en trivselsanalyse, idet det var 3 år siden sidste analyse, gennemført oktober 2019. 44 medarbejdere deltog, hvilket giver en svarprocent på 88%, men som i oktober 2019 vil det være mere retvisende at angive svarprocent med 90% pga. en enkelt langtidssyg. Uanset hvad, en høj svarprocent.

Analysens resultat er og vil blive drøftet bl.a. i Bedriftsrådet, Arbejdssikkerhedsudvalget (ASA), Bestyrelsen og med personalet.

Som altid er det også vigtigt at se analysen som supplement/korrektiv til de årlige medarbejdersamtaler, hvor der specifikt tages emner op, ofte i god fortrolighed og med navns nævnelse af de enkelte medarbejdere, hvor man kan have ønske om fokus og/eller bedre samarbejde.

Inden vi gennemførte analysen drøftede vi med Bedriftslægen, som gjorde opmærksom på, at corona-tiden stadig i 2022 "påvirkede relationerne mellem kollegaer", altså som en udfordring, der var kommet ekstra. Det er svært at vurdere, men naturligvis er normale arbejdsbetingelser, med adgang til at bevæge sig ubekymret omkring og med normalt arbejde i normalt omfang nok fremmende for et godt arbejdsmiljø.

Den anvendte analyse er udviklet af Arbejdstilsynet i Danmark, med omfattende fokus på det psykiske arbejdsmiljø og kun seks spørgsmål vedr. det fysiske.

Det overordnede resultat må siges at være tilfredsstillende i forhold til en grundlæggende trivsel og tilfredshed, selvom der i dette set-up var lagt op til flere nuancer og muligheden for at svare "delvist", hvor der i 2019 skulle være enten-eller.

Resultatet matcher også den generelle tilbagemelding tilbage i 2019, hvor vi scorede højt på arbejdsindhold, dvs. at arbejdet giver mening og at man er tilfreds, mens der også i 2019 var flere, der bemærkede udfordringer i forhold til mobning og opfølgning.

Øvrige meddelelser

To nye medarbejdere

Den 10. januar startede Jette Bakowsky Thielsen som ny bogholder for at styre vores økonomistyring, hun har tidligere været på Regionskontoret og i Aabenraa kommunes økonomiafdeling, idet hun rent faktisk begyndte som kontorelev på Bov Bibliotek.

Med flere års erfaring fra Tønder Bibliotek har vi ansat Morten Schau Andersen, der begynder 1. februar som bibliotekar med fokus på samarbejdsprojekter, i en ledig stilling efter en opsigelse fra medarbejder, der fik stilling på Vejen Bibliotek tættere på bopæl.

Fortsat fest med bogbusserne

Den 27. januar fejres bogbusserne, med tale fra Generalkonsulen, Kirsten Vognsen Weiss og Jens Henriksen, mens formanden sammen med udvalgt bruger klipper en snor el. lign.

Det er endvidere aftalt med SSW i Landdagen, at vi i foråret byder inden for til dansk frokost i en af busserne, så landdagsmedlemmerne kan opleve et stykke dansk kultur direkte foran hovedindgangen til Landdagen og vi vil finde en dag, hvor der også er sandsynlighed for at ministerpræsidenten el. den ansvarlige minister kan deltage.

Foretræde for Kulturudvalget i Owschlag

Det er ikke ofte, men af og til inviteres vi til dialog om vores tilskudsansøgninger, for nogle år siden i Egernførde by, og den 24. januar i Owschlag, som vil høre om vores institution. Det giver os samtidig en mulighed for at høre, hvad der interesserer de forskellige politikere i udvalget.

SSW nytårsreception

Biblioteket deltog i SSW nytårsreceptionen sammen med andre forvaltningschefer, en række politikere fra mindretallet og fra regionen, samt først og fremmest et stort antal SSW medlemmer. Tidl. bestyrelsesmedlem Preben Kortnum Mogensen fik fra talerstolen fortalt borgmesteren i Slesvig, at han var velkommen til danskkurser på biblioteket, idet vi nu også i filialen i Slesvig har velbesøgte kursustilbud.

Biblioteksforum

Regionskontoret afholder halvårligt et biblioteksforum for ledere fra hhv. de sydjyske og slesvig-holstenske biblioteker, som regel dog med begrænset deltagelse fra ca. 6-8 biblioteker. Ved mødet 13. januar 2023 på Dansk Centralbibliotek var det dog interessant at høre om de nye rammer for Interreg-projekter, som kan søges via Regionskontoret, idet det er blevet noget nemmere (i forhold til at det var meget bureaukratisk) og at DCB fremover også kan tælle som en tysk samarbejdspartner, vi har hidtil kun figureret som dansk grundet vores tilknytning til Danmark.

Velbesøgt foredrag

Der var over 100 samlet til det første store arrangement her i sæsonen foråret 2023, foredraget den 18. januar med forfatter Leif Davidsen. Det lidt mere end to timer lange arrangement skulle streames til både Slesvig, Husum og Egernførde, og vi får stadig flere erfaringer med streaming og de rigtige rammer hertil, f.eks. også professionel belysning.



Foto fra Biblioteket 2. sal, Udlånet, 18. januar 2023 med foredrag ved Leif Davidsen



Foto fra Blå sal, 25. januar 2023 med foredrag ved Hans Christian Davidsen