



HOLSTEBRO
MUSIK
SKOLE

Trivsels politik

for Holstebro Musikskole



Formål

01

At arbejdskulturen er kendetegnet ved, at alle ansatte trives godt, både fysisk og psykisk.

02

At bevare eller øge de ansattes sundhed og trivsel, og dermed forebygge/nedbringe sygdom og fravær.

03

At arbejdspladskulturen og arbejdsvilkårene opleves og omtales positivt af alle ansatte.

04

At gøre Holstebro Musikskole til en attraktiv arbejdsplads der kan rekruttere og fastholde et team af kompetente og fagligt højt kvalificerede medarbejdere, der kan løse musikskolens mange spændende men også krævende opgaver og undervisningstilbud.



Vi henviser i øvrigt til Holstebro kommunes trivselspolitik Sundheds- og Trivselspolitik (holstebro.dk) som også er gældende på vores arbejdsplads.

AMU og TRIO har det overordnede ansvar for at trivselspolitikken udmøntes på arbejdspladsen. Hver tredje år vil trivselspolitikken blive drøftet af personalet i forbindelse med udarbejdelse af musikskolens APV.

Trivselspolitik



4 temaer

Alle medarbejdere på Holstebro Musikskole har bidraget til vores trivselspolitik via en række trivselscaféer, hvor vi ved hjælp af dialogværktøjer udviklet af Pernille Steen Pedersen har fået drøftet trivsel, arbejdspladskultur og stress.

Vi har med udgangspunkt i disse drøftelser valgt at fokusere på fire temaer:

- Anerkendelse
- Ledelse/medarbejdere
- Kollegaskab
- Opgaveløsning



Anerkendelse

Hvordan forstår vi anerkendelse på Holstebro Musikskole?

01

Vi skal være gode til at anerkende hinanden. Det er værdifuldt med små anerkendelser i det daglige. Anerkendelse behøver dog ikke altid at være ros.

02

Vi skal respektere hinanden og anerkende hinandens styrker og svagheder med respekt for forskellighed.

03

Kommunikation:

Der ønskes høj grad af gennemsigtighed og åbenhed. Vi skal forvente af hinanden at vi er aktive i den interne kontakt og information, for eksempel ved at læse og besvare mails.

Synliggørelse af musikskolens samlede aktivitetsniveau og indsatser som alle skal have mulighed for at få indblik i. Flow i nyheder på sociale medier og fokus på synlighed skal gøre det nemt at anerkende.

Vi vil blære os med alt hvad vi laver, og være lige stolte af alle medarbejdere og aktiviteter.

Ledelse / medarbejdere

Hvordan forstår vi et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere?

01

Der skal udvises interesse og tilstedeværelse. Kommunikation begge veje er vigtig. Ledelsen vil gerne inviteres og orienteres om alle aktiviteter og initiativer.

02

Ved aftaler med ledelsen er det vigtigt med efterfølgende handling – det skal afstemmes hvem der gør hvad, og der skal følges op på det.

03

Samtidig må vi også anerkende at ting kan smutte. Så må vi hjælpe hinanden på sporet igen.

04

Det er vigtigt at både ledelse og medarbejdere handler i nuet. Alt skal ikke have på samme skrivebord, så det er ofte nødvendigt at uddelegere. Også her er forventningsafstemning vigtig.

05

Ledelsen bør lave tydelige rammer for opgaveløsning og serviceniveau.

06

Ledelsen skal have tydelige forventninger i forhold til mail etc. i den interne kontakt.

Kollegaskab

Hvordan forstår vi et godt samarbejde mellem kolleger på Holstebro Musikskole?

01

Vi skal sørge for at holde en god tone i kommunikationen med hinanden. Det er vigtigt med et ordentligt og respektfuldt sprog.

02

Vi skal anerkende at de sociale relationer har stor betydning for trivsel på arbejdspladsen. Konflikter skal håndteres og løses hurtigst muligt.

03

Vi skal respektere hinanden og anerkende hinandens styrker og svagheder med respekt for forskellighed.

04

Vi skal være afklarede og realistiske i forventningerne til hinanden.

05

Vi skal passe på hinanden og hjælpe. Vise omsorg og fleksibilitet, og have en forståelse for at vi er en stor og kompleks arbejdsplads, og at det ikke er i orden bare at passe "min butik".

06

Videndeling og udveksling af materialer og idéer fremmer det gode kollegaskab og styrker arbejdspladsen.

Opgaveløsning

Hvordan løser vi vores opgaver på musikskolen på en måde hvor trivsel og godt arbejdsmiljø er i højsædet?

01

Vi skal sørge for at have et afstemt forhold til den gode service overfor elever/forældre og andre brugere.

02

Da vi har høj grad af frihed i vores opgaveløsning, er det vigtigt at vi får sat rammer om vores opgavetid.

03

Det er vigtigt at skelne mellem "kan og skal - opgaver".

04

Det er vigtigt for skolens ansatte at have afklarede forventninger til serviceniveau overfor elever og brugere. Når opgaveløsningen er fleksibel flyder arbejde og fritid lettere sammen og man kan få en følelse af at stå til rådighed hele tiden.

05

Krænkelser af skolens personale tolereres ikke. Bliver man som ansat udsat for krænkende adfærd skal man rette henvendelse til nærmeste leder, AMR eller TR.

06

Stress opstår ofte i samarbejde på tværs af skoler, institutioner og andre samarbejdspartnere. Klare aftaler og forventningsafstemninger bør vægtes højt.

Vold, mobning og chikane

Holstebro Musikskole læner sig op ad Holstebro kommunes trivselspolitik:

Sundheds- og Trivselspolitik (holstebro.dk/personalepolitikker/sundheds-og-trivselspolitik).

Mobning og chikane defineres ved, at én eller flere ansatte gentagne gange og bevidst udsættes for krænkelser, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Vold, herunder fysisk og psykisk vold defineres ved, at én eller flere ansatte angribes i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Vold, mobning og chikane er uacceptabelt. Alle ansatte skal have en gensidig respekt over for hinanden, og alle har en forpligtigelse til at medvirke til identificering, håndtering og forebyggelse af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen, herunder også sexchikane.

Vi ønsker en arbejdspladskultur, hvor de ansatte opfører sig ordentlig overfor hinanden, så vi undgår vold, mobning eller chikane. Alle ansatte er medansvarlige for forebyggelsen af dette.

Vi er opmærksomme på den form for vold, mobning eller chikane, der kan komme fra de borgere, som vi skal betjene. Det er vigtigt, at de ansatte tilegner sig den viden, der skal til for at identificere, håndtere og forebygge vold fra disse borgere.

Klager over vold, mobning eller chikane tager vi altid alvorligt og undersøger den eller de konkrete forhold. Vi sikrer de involverede en saglig og fair behandling. Henvendelse om klager til leder eller medarbejderrepræsentant skal være underbygget med udførlige oplysninger om den konkrete sag.

Alle voldsepisoder og trusler om vold anmeldes som en arbejdsulykke i det elektroniske anmeldelsessystem.

Alle medarbejdere har på en trivselsdag arbejdet med anbefalingerne i "Forebyggelse og håndtering af krænkelser i musikinstitutioner" fra Statens Kunstfond.

I tilfælde af krænkende handlinger på arbejdspladsen

Forslag til hvad retningslinjerne kan beskrive, om hvordan virksomheden forholder sig, hvis der opstår krænkende handlinger:

- Hvor og hvordan ansatte kan henvende sig i tilfælde af krænkende handlinger på arbejdspladsen.
- Hvordan henvendelser bliver undersøgt og behandlet i virksomheden. Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede må føle, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Det er kun naturligt, at der er forskellige opfattelser af en sag eller en konflikt.
- Hvordan ansatte skal forholde sig, hvis den nærmeste overordnede er en del af problemet.
- Hvem ansatte kan henvende sig til for hjælp og rådgivning. Der kan fx være mulighed for anonym rådgivning og tilbud om støttesamtaler og mægling. Det er vigtigt, at støttesamtaler gennemføres af kompetente personer, som fx kan være personaleafdelingen, fagforeningen eller eksterne rådgivere.
- Hvordan der bliver taget hånd om ansatte, der er blevet syge pga. krænkende handlinger.
- Hvilke mulige sanktioner er der over for krænkende handlinger og falske anklager. Mulige sanktioner kan være at give mundtlige og skriftlige advarsler samt at omplacere eller afskedige folk. I alvorlige tilfælde kan der være tale om politianmeldelse og retslig forfølgelse.