

Alle tilbagemeldinger og bemærkninger kan skrives i nedenstående skema eller i fritext. Jeres input skal sendes i Word-format vedhæftet en mail til personalekonsulent Anne Persson: tilbagemeldinger@nyborg.dk senest 19. april 2023.

Input til videre behandling af organisationsændring i Nyborg Kommune

(indsendes senest 19. april 2023)

Afdeling / MED-udvalg
for / Koordinations-
gruppe

Musikskolen, Balletskolen, Musicultalentskolen, Dramaskolen

Emne: Ny afdeling for Kultur, Fritid og Turisme

Arbejdspladsens arbejdsforhold: Da vi samarbejder i forvejen, giver det god mening. Vi (*Musikskolen, Balletskolen, Musicultalentskolen, Dramaskolen*) ser det som en yderligere styrkelse af samarbejdet, hvor der skal laves aftaler om, hvilke medarbejdere der varetager hvilke arbejdsopgaver. Medarbejdernes tilknytning og identitet skal understøttes, så kompetencer udnyttes bedst muligt overordnet, mens der samtidig er gode arbejdsmiljøforhold og et motiverende kollegialt fællesskab.

Arbejdspladsens personaleforhold: Det vil være en stor gevinst for os, hvis vi kan trække på spidskompetencer ved de andre organisationer. Fx har vi konkret benyttet medarbejdere fra Bastionen til grafisk arbejde og praktisk arbejde i huset. Se også under arbejdsmiljøforhold.

Arbejdspladsens samarbejdsforhold: Der er mange samarbejdsforhold organisationerne i mellem, da vi leverer underholdning til næste alle events i forskellig form. Se også under arbejdsmiljøforhold.

Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold:

Generelt er det vigtig at huske *Musikskolen, Balletskolen, Musicultalentskolen, Dramaskolen*, når der laves store organisationsændringer, da vi samarbejder og får midler fra mange afdelinger. Dagpleje, Børnehaver, integrerede institutioner, skoler, videncentre, sundhedsafdelingen (Fx Kultur på Hjernen og Kultur på Recept) osv. Derfor er kombinationen af organisationsændringen og sparekataloget en stor udfordring for arbejdsmiljøet hos os. Når andre institutioner skal finde midler, kan det gå ud over vores samarbejdsaftaler, og det skaber usikkerhed. Derfor har vi gennem de sidste år forsøgt at få de midler som er afsat til os i forskellige sammenhænge ind i vores eget budget, da det ofte er politiske bestillinger, som vi skal udføre, men midlerne fx er kommet fra "kulturkontoen" eller direkte fra skoler og institutioner. Herudover er det et dilemma, at *Musikpolitikken* [Musikpolitiklink](#) blev vedtaget lige inden Covid19 nedlukningen, og der derfor mangler at blive lave handleplaner, så vi kan få udført og udmøntet nogle af de gode idéer, som naturligt skulle følge efter vedtagelsen. Fx mere gratis musikundervisning til børn mellem 0-9 år. Den proces kommer nu

til at krydse med besparelse, og derfor er det vigtigt at fastholde musikpolitikens budskab, og stadig stå ved det faktum, at investering i børn og kultur er noget der giver positivt afkast, og dermed en indtægt på lang sigt.

Øvrige bemærkninger: Generelt vil det være en afdeling, som ved tilførsel af midler vil kunne generere flere midler igen fx gennem bosætning, mere liv i handelsgaderne og ikke mindst større omsætning til hotel og restaurationsbranchen.

Vi bliver ofte kontaktet af familier, som påtænker at bosætte sig i Nyborg Kommune, og derfor vil høre om vores aktiviteter, da de er afgørende for om de vil flytte til netop vores kommune. Konkret er der fx også flyttet elever fra Musicaltalentskolen til Nyborg Kommune pga. vores tilbud.

Sammen med Roskilde er vi de eneste som har en konkret musikpolitik, som beskriver hvordan musikken skal integreres gennem læring, oplevelse og udfoldelse.

Fx står der:

- Nyborg Kommune skal være musikkens kommune.
- I Nyborg Kommune vil vi dyrke musikken ved at have fokus på læring, udøvelse og oplevelser. Musikalsk læring skal være en naturlig del af hverdagen i daginstitutioner og skoler og musik skal bruges aktivt og strategisk i daginstitutioner, skoler, på bosteder og plejecentre.
- At lære at spille og synge kan, for nogle børns vedkommende, være et livsafgørende frø, der bliver sået. Disse musikalske frø er vigtige, når den musikalske fødekæde skal sikres. Det vil vi som byråd gerne sætte fokus på, og understøtte endnu mere.

Emne: Sammenhængende indsats til børn og familier.
Arbejdspladsens arbejdsforhold:
Arbejdspladsens personaleforhold:
Arbejdspladsens samarbejdsforhold: Generelt underviser musikskolen børn og unge i Nyborg Kommune gennem hele deres børneliv. Der kommer flere og flere videnskabelige rapporter om hvordan de kunstneriske fag kan noget meget vigtigt og essentielt, når det gælder trivsel. Derfor vil en øget indsats i de i forvejen kørende undervisningsforløb være en investering, der på lang sigt kan gavne børn og familier og samfundet generelt. Og der vil være besparelser rent økonomisk på lang sigt, hvis der satses på at øge trivslen generelt for børn og unge gennem kunstnerisk virke. Se fx: Kulturmonitorlink FOA -Børn og musik MusicinthebrainÅrhusUniversitet Eller søg blot selv på nettet.
Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold:
Øvrige bemærkninger: Vi vil gøre opmærksom på vores kompetencer, når det gælder det samlede børneliv og den udvikling børn kan opleve ved kunstnerisk læring og udfoldelse. Vi oplever fx ofte, at familier, som skoler har haft svært at komme i kontakt med, kommer til arrangementer, koncerter eller forestillinger, når vi er involveret. Vi oplever også, at flere af vores fripladselever trives helt anderledes i vore regi, end andre steder, og gennemgår en udvikling menneskeligt, som forbedre deres liv markant. At inddrage kunstnerisk læring tidligt i forløb med børn og familier med behov for støtte vil være en god "indgang" til kommunen, som supplement til de nuværende initiativer. Det gjorde vi fx i forløbet med "Godt Begyndt/Godt på Vej". Det kan være i form af forløb med kunstnerisk læring som centrum eller i form af de nuværende fripladser. På lang sigt vil det givet være en økonomisk gevinst.

Emne: Samling af dagtilbud og skole
--

Arbejdspladsens arbejdsforhold:
--

Vi samarbejder med alle dagtilbud og skoler, og har meget af vores undervisning i deres regi. Uanset om vi officielt hører under afdelingen vil det være afgørende for os, at vi stadig har tilknytning til chef, direktør og udvalg, så vi sammen kan udvikle alle de nuværende partnerskaber og ikke mindst kontinuerligt udvikle og komme med input til handleplaner for og udmøntning af musikpolitikken.

Måske vi skal lave en formel beskrivelse af hvordan vi samarbejder, så det bliver nemmest muligt for det politiske niveau af følge med i de forskellige partnerskaber og projekter.

Dette er nok det bedste eksempel på hvordan en institution har samarbejdet med to udvalg gennem mange år.

Arbejdspladsens personaleforhold:
--

Det er afgørende for vores personale, at partnerskaberne med skoler og dagtilbud bunder i en sikker økonomi, så vores personale får mere sikre ansættelser.

Vores ansatte er deltidsansatte, som derfor søger stabilitet i deres timetal, når de vælger ansættelsessted.
--

Arbejdspladsens samarbejdsforhold:

Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold: Se personaleforhold.
--

Øvrige bemærkninger:
