

Radars

"Exploring the concept of a music venue"



PERSONALEHÅNDBOG

Radars, Skovgaardsgade 3, 8000 Aarhus C
8676 0344 // kontakt@radarlive.dk // www.radarlive.dk // CVR: 25 20 19 14

PERSONALEHÅNDBOG FOR SPILLESTEDET RADAR

Uanset om man arbejder på Radar som fastansat medarbejder, frivillig, praktikant, timelønnet eller andet, så er det vigtigt, at alle er klar over hvilke værdier og retningslinjer, vi arbejder ud fra, og at alle kender den konkrete personalepolitik beskrevet i denne håndbog.

Alle medarbejdergrupper på Radar er omfattet af denne personalehåndbog.

Formålet med personalehåndbogen er at oplyse om de grundlæggende visioner og værdier, så vi i fællesskab kan løfte Radar. Desuden skal personalehåndbogen tydeliggøre hvilke regler der gælder, så alle kan føle sig velinformerede, trygge og sikre i deres arbejde på Radar.

Personalehåndbogen består af to dele

1) Mission, vision og værdier: Første del er en beskrivelse af Radars mission, vision og værdier i det kunstneriske arbejde vi som kulturinstitution arbejder for, og som dermed er grundlaget for bestyrelsens og ledelsens beslutninger. Disse værdier ligger også til grund for al arbejde der udføres, lige fra programlægning til samarbejder med eksterne arrangører til Radars kommunikation og personalets arbejde med betjening af gæster og afvikling af koncerter og andre publikumsrettede arrangementer.

2) Personalepolitik: Anden del består af Radars konkrete personalepolitik med retningslinjer for personalet inden for en række praktiske områder. Denne del indeholder følgende afsnit:

- Åben dialog og samspil mellem arbejdsgiver og medarbejdere
- Mobning
- Ansættelsespolitik
- Fraværs- og fastholdelsespolitik
- Fratrædelsespolitik
- Medarbejdersamtaler
- Misbrugspolitik
- Rygepolitik
- Sexchikane
- Arbejdsmiljø
- Timetal og afspadsring
- Parkering
- Kopimaskine
- GDPR
- Betalte måltider
- Nøgler
- Personalegoder
- Praktikanter
- Code of Conduct
- Kontaktinfo på Radars ledelse (daglig leder + formand og næstformand i bestyrelsen).

1) Mission, vision og værdier

I dette afsnit kan du læse om Radars mission, vision og værdigrundlag. Tilsammen skal det medvirke til, at vi som personalegruppe arbejder mod fælles mål, og at vi i de perioder, hvor tingene kan opleves som meget hektiske, eller der er særlige udfordringer, kan holde hinanden oppe på dem og minde hinanden om det fælles ansvar, vi har for den ønskede omgangsform.

MISSION

(det vi er sat i verden for)

- At præsentere musik af høj kunstnerisk kvalitet med fokus på fornyelse og mangfoldighed.
- At fremme den rytmiske musiks trivsel og udvikling både lokalt, regionalt og nationalt.
- At udvikle den musikalske oplevelse og fremme nytænkning og udvikling af det musikalske område.
- At indgå som en åben og konstruktiv spiller i det kulturelle landskab, som omgiver Radar.

VISION

(Det vi vil arbejde hen imod)

- Som regionalt spillested skal Radar fremstå og virke som et dynamisk og kompetent knudepunkt, der formidler, præsenterer, profilerer og udvikler en mangfoldighed af rytmisk musik af høj kunstnerisk kvalitet fra hele landet.
- Vi ønsker, at Radar skal spille en vigtig og proaktiv rolle i forhold til at medvirke til at fostre, tiltrække, fastholde og udvikle på de musikalske talenter og subgenrer i hele Vestdanmark, og nationalt ønsker vi at blive set som et arnested for nye ideer og samarbejder.
- På Radar skal vi turde booke det skæve, det smalle og det nye indenfor alle genrer. Vi ønsker helt bevidst at gå ind som medproducerende part i udvalgte koncerter. Som spillested påtager vi os gerne et kunstnerisk ansvar, og vi skal vise musikerne de mange muligheder der er i en liveoptræden. Formatet behøver ikke være så fastlåst, som det ofte er.
- Radars åbne hus tiltrækker både artister fra vækstlaget og nye aktører samt mere erfarne musikere, der alle ønsker at benytte de muligheder som Radar tilbyder i arbejdet med formatudvikling, men også den intimitet og nærhed vores koncertrum skaber. Vi foretager altid en skarp kunstnerisk vurdering,

VÆRDIER

Radar skal være kendt som et spillested, hvor man som publikum, bevillende myndighed eller samarbejdspartner altid bliver mødt af et professionelt, imødekommende og engageret personale.

Som medarbejdere skal vi vise hinanden respekt og tillid uagtet at vi er forskellige, og vi skal være gode til at bruge hinandens kompetencer og potentialer, så vi i fællesskab kan skabe projekter og arrangementer af højt kunstnerisk og teknisk niveau.

Det er vigtigt, at de enkelte medarbejdere tager ansvar for sin egen situation for derved, i dialog med kollegaer og ledelse, at have medansvar for helheden.

På Radar arbejder vi ud fra den grundlæggende holdning at sund fornuft og god situationsfornemmelse er bedre end en masse regler. Det er ikke muligt at forudsige og regulere enhver tænkelig situation. Der er derfor rum og mulighed for, at man gør det, der i situationen opleves som rigtigt og fornuftigt. Denne grundlæggende holdning forudsætter, at alle medarbejdere er villige til at vise initiativ, tage ansvar og indgå i et samarbejde for at løfte opgaverne bedst muligt. Vi motiveres af at kunne se en mening med det vi laver, bringe vores kompetencer i spil og se resultaterne af vores indsats.

2) Personalepolitik

Radars personalepolitik har tre overordnede formål:

- At medvirke til, at vi som spillested kan løse vores opgaver så effektivt som muligt.
- At skabe klarhed, så alle medarbejdere kan løse deres arbejdsopgaver i et udviklende arbejdsmiljø.
- At sikre et trygt og sundt arbejdsmiljø for medarbejderne på Radar.

Åben dialog og samspil mellem arbejdsgiver og medarbejdere

Radar er en arbejdsplads, hvor vi alle bidrager til en god omgangstone, og vi har alle et fælles ansvar for dette. Det gør vi ud fra følgende grundlæggende præmisser:

- Vi viser hinanden tillid og respekt
- Den enkelte medarbejder tager ansvar for at give og modtage den nødvendige information
- Vi er åbne overfor andres fagligheder, viden og holdninger
- Vi håndterer problemstillinger idet vi oplever dem
- Vi giver plads til frustration – og tager ansvar for, at det ikke vokser

Ledelsen kan forvente af medarbejderne:

- At de arbejder professionelt og loyalt i forhold til Radars værdier og strategiske beslutninger og mål.
- At de selvstændigt tager initiativ og prioriterer arbejdstiden til at løse de daglige opgaver effektivt og med fokus på høj kvalitet.
- At de tager medansvar for egen faglig og personlig udvikling.
- At de er gode ambassadører for Radar i forhold til brugere og samarbejdspartnere.

Medarbejderne kan forvente af ledelsen:

- At Radar er organiseret professionelt og agerer ud fra tidssvarende principper omkring personaleforhold, personaleudvikling, ledelse mv.
- At den tager medansvar for medarbejdernes personlige og faglige udvikling.
- At den er loyal overfor medarbejderne og bakker dem op udadtil.
- At ledelsen tager alle henvendelser omkring ansættelsesforhold og/eller arbejdsmiljø alvorligt og agerer på disse.

Personaleledelse

Vi lægger vægt på en god og tidssvarende personaleledelse. Vi stræber efter en lederstil med en passende balance mellem samarbejde og dialog samt synlig ledelse og en ledelse, der har vilje og evne til at træffe beslutninger på baggrund af dialog med medarbejderne.

Der vil af og til opstå konflikter, tvister og uenigheder, der hvor der er mennesker og samarbejder. Derfor er det vigtigt, at uenigheder og konflikter bliver behandlet ud fra en fælles grundholdning om, at "konflikter skal løses – ikke vindes". Med denne holdning som pejlemærke er mulighederne for at nå frem til en løsning, forsoning og vækst skabt.

Mobning

Vores arbejdsplads skal i ord og handling vise, at mobning og anden negativ behandling af medarbejdere på Radar er uacceptabel. Alle medarbejdere har ret og pligt til at gribe ind, hvis mobning finder sted eller hvis konflikter går over grænsen for acceptabel adfærd.

Alle henvendelser til ledelsen vedrørende mobning bliver taget alvorligt.

Ansættelsespolitik

Det er Radars mål gennem intern og ekstern rekruttering at være en attraktiv arbejdsplads ved at ansætte de fagligt og personligt bedst kvalificerede medarbejdere til nuværende og fremtidige opgaver. Dette vil vi arbejde for uanset ansøgnernes alder, køn, religion og etniske baggrund.

Sygefraværs- og fastholdelsespolitik

Sygdom og deraf følgende sygemelding kan skyldes både fysisk og mental sygdom.

Kontorpersonalet, teknikere og barselsansvarlige skal melde sygefravær til den daglige leder hurtigst mulig på 1. fraværsdag.

De frivillige skal hurtigst muligt melde sygdom ved at ringe til vagttelefonen (2711 7472). Dog skal de lysfrivillige melde sygdom til Radars hustekniker.

Det er vigtigt at skabe tryghed hos medarbejderne i forbindelse med sygdom. Den grundlæggende holdning er i høj grad baseret på åbenhed og dialog omkring sygefraværet, både mellem den enkelte medarbejder og ledelsen, men også over for kolleger i tilfælde af længerevarende sygdom. Dette sker gennem samtaler mellem leder og medarbejder.

Det er i alles interesse, at der gøres en målrettet og vedvarende indsats for at begrænse sygdom med deraf følgende fravær - både det fravær som skyldes individuelle helbredsforhold og fravær, som skyldes arbejdsituationen.

Ved børns almindelige sygdom har det lønnede personale ret til barns 1. sygedag.

Fratrædelsespolitik

Det er Radars mål, at afskedigelser sker som en meget velovervejet løsning, når det er konstateret, at andre muligheder ikke fører til et tilfredsstillende resultat, eller når det ved opgavebortfald ikke er muligt at finde en anden placering. De afskedigede skal behandles med respekt og værdighed.

Medarbejdersamtaler

Der gennemføres medarbejdersamtaler med de lønnede fastansatte én gang årligt, som oftest afvikles disse i starten af sommeren. Alle andre medarbejdergrupper kan bede om en medarbejdersamtale hos ledelsen, hvis man føler et behov for dette.

Målet med medarbejdersamtalerne er at skabe et rum, hvor den enkelte medarbejders viden, kompetencer og udvikling bliver synlig og sættes i relation til Radars drift og udvikling.

Medarbejdersamtalerne gennemføres af den daglige leder. Samtalerne er fortrolige.

Misbrugspolitik

På Radar accepteres det ikke, at medarbejdere indtager alkohol eller andre rusmidler i et omfang, som påvirker arbejdsindsatsen eller samarbejdsforholdene på arbejdspladsen. Det er også uacceptabelt, at medarbejdere møder op eller optræder påvirkede på arbejde. Derudover må personale, der har direkte publikumskontakt, ikke nyde alkohol umiddelbart før og i arbejdstiden. Som kolleger har vi et ansvar for hinandens trivsel. Vi har en fælles forpligtelse til at hjælpe en kollega, som er på vej ud i et misbrug. Ledelsen har et særligt ansvar for, at der bliver taget hånd om eventuelle misbrugsproblemer. Konstateres et misbrug skal ledelsen forsøge at motivere til behandling efter nærmere aftale. Såfremt misbruget fortsat forhindrer medarbejderen i at varetage sit arbejde, kan der indledes en almindelig afskedigelsesprocedure.

Rygepolitik

Radars kontorer og back stage områder er røgfri områder, og det er ikke tilladt at ryge i Radars koncertrum i åbningstiden.

Ryging kan for personalets vedkommende ske udenfor, hvor der forefindes askebægre.

Sexchikane

Vi ønsker at forebygge sexchikane og mener, at seksuel chikane er uprofessionelt, ulovligt og det tolereres under ingen omstændigheder. Ingen skal finde sig i seksuel chikane, og alle henvendelser vedrørende sexchikane bliver taget alvorligt.

Arbejds miljø

Vi lægger vægt på at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og stræber efter at tage hensyn til, at arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at nedslidning, arbejdsskader og sundhedsskadelige arbejdsmetoder undgås.

Der udarbejdes APV'er for alle fagområder med det tidsrum som lovgivningen foreskriver.

Arbejdsskade forsikring

Radar har en arbejdsskade forsikring hos Tryg, som dækker alle medarbejdere. Forsikringen er en arbejdsskade forsikring, dvs. den dækker ikke tyveri. Det er derfor vigtigt, at aften-personalet lægger overtøj/tasker i rengøringsrummet, hvor publikum ikke har adgang. Medbringes der f.eks. computer, fotoudstyr o.l. opfordres man til at lægge dette inde på kontoret, når udstyret ikke er i brug.

Arbejdsskade forsikringen dækker også akut krisehjælp og psykolog.

For at forsikringen dækker, skal det anmeldes til forsikringen senest fem dage efter skaden er indtruffet, og det er Radars ledelse, der skal foretage anmeldelsen.

Timetal og afspadsring

For alle de frivillige gælder det, at man skal kunne tage op til tre vagter om måneden. Dette er helt afgørende for at Radar kan sikre en professionalisme i arbejdet og sikre den sociale sammenhængskraft personalet imellem. Kan man i en kort periode ikke leve op til dette, skal man kontakte den daglige leder og lave en klar aftale om et lavere antal vagter, men dette kan kun lade sig gøre i en begrænset periode. I sjældne tilfælde kan der, af personlige hensyn til den enkelte medarbejder, laves andre aftaler

For det fastansatte kontorphonale gælder det at man afspadserer 1:1. Afspadsring skal ske efter aftale med den daglige leder og skal for så vidt muligt nulstilles ved årsskiftet/sommerferien.

Parkering

Alle medarbejdere kan frit benytte Radars tre parkeringspladser (husk der skal lægges en p-tilladelse i vinduet). Dog har musikernes biler altid fortrinshet til pladserne, så medarbejderne er altså ikke garanteret mulighed for at parkere i arbejdstiden på Radars parkeringspladser.

Kopimaskine

Alle medarbejdere må, i rimeligt omfang, benytte kopimaskinen til private printopgaver. Ved tvivlstilfælde spørg den daglige leder.

GDPR

Frivilligt personale:

Formålet med at indsamle personoplysninger sker som led i Radars administration af frivillige, samt for at kunne overholde relevant lovgivning.

Vi indsamler og behandler følgende personoplysninger i forbindelse med Radars frivillige: Navn, telefonnummer, e-mail, profil til sociale medier (Facebook), og i enkelte tilfælde kontooplysninger i forbindelse med refundering af udlæg o.l.

Lønnet personale:

Formålet med at indsamle personoplysninger sker som led i Radars personaleadministration samt for at overholde relevant lovgivning vedrørende ansættelsesforholdet.

Vi indsamler og behandler følgende personoplysninger i forbindelse med Radars personaleadministration af de lønnede medarbejdere:

Navn, adresse, telefonnummer, e-mail, CPR-nummer, personlig information, indkomstforhold, uddannelse, tidligere ansættelsesforhold, digitale fodspor, anden identifikation m.v. Herudover kan vi indsamle og behandle en række følsomme personoplysninger om helbred m.v. hvis dette er nødvendigt, fx i relation til langtidssygemeldinger, arbejdsulykker og straffeattest.

* Begge personalegrupper kan få uddybende information om Radars behandling af personlige oplysninger ved at kontakte Radars daglige leder, hvor man kan få udleveret et uddybende dokument om Radars persondata politik.

Betalte måltider

Radars betaler for et måltid mad til lysfrivillige og lydtekniker. Hvis bar/dør crew skal møde ind før kl. 18.00 betales der også for et måltid mad til disse.

Nøgler

Udvalgte medarbejdere får udleveret nøgle/nøglebrikker og kode til alarm. Koden er fortrolig! Skulle man miste nøgle/nøglebrik, skal Radars leder straks orienteres.

Aftenpersonalet kan benytte de nøglebrikker, der ligger i kasseapparatet i baren, til at komme rundt i huset. Den lysfrivillige tager den nøglebrik, der ligger i træskuffen på kontoret, og her lægges den retur ved fyraften. Disse nøglebrikker må aldrig forlade Radar.

Personalegoder

Alle medarbejdere på Radar har gratis adgang til alle koncerter på Radar (enkelte undtagelser kan forekomme). Man behøver ikke melde sig på forhånd, man kommer bare.

Desuden kan alle medarbejdere købe i baren til særlige medarbejderpriser. Bemærk at der må ikke købes til medarbejderpriser til venner/familie o.l. Det er kun til eget forbrug.

Radar har to gæstelistepladser ved Trains koncerter, som personalet kan benytte sig af. Kontakt Radars daglige leder for at komme på Trains gæsteliste.

Ved alle koncerter på Radar reserveres der 10 gæstelistepladser som Radars medarbejdere kan benytte til venner/familie o.l. Kontakt den daglige leder for at få folk skrevet på den såkaldte P-liste.

Mht. gæstelister, så kan der forekomme enkelte undtagelse, hvor gæstelisterne er lukket grundet særlige aftaler med musikere/arrangører.

Radars personale har adgang til gratis the og kaffe i arbejdstiden, og er man på vagt under arrangementer, må man tage gratis sodavand fra halvandenlitersflaskerne og gratis kildevand. Ved fyraften efter arrangementer har aftenens personale ret til tre gratis fyraftensdrikke (f.eks. vin/fadøl, drinks osv.)

Hen over året holder Radar flere personalearrangementer, hvor der i den forbindelse serveres mad og drikke for personalet.

Praktikanter

I det omfang det er muligt at tilbyde en meningsfuld praktikplads, tager Radar meget gerne imod praktikanter fra både folkeskolen, ungdomsuddannelser, videregående uddannelser, Jobcenteret o.l.

Code of conduct

På Radar tilslutter vi os fuldt ud den code of conduct, som foreningen Kultursamvirket (som Radar er medlem af) har udarbejdet til de kulturinstitutioner, som er medlem af Kultursamvirket:

1. Kultursamvirket arbejder målrettet på at skabe et sundt, trygt og sikkert arbejdsmiljø blandt vores medlemmer. Kultursamvirket har fokus på at fremme den gode og konstruktive arbejdskultur.
2. Vi ønsker, at alle skal møde hinanden med respekt, anerkendelse og et åbent sind.
3. Vi arbejder for at fremme en arbejdskultur, hvor der er tryghed og mulighed for at sige fra overfor krænkelser af enhver art.
4. Vi tolererer ikke nogen form for krænkende adfærd hverken fysisk eller psykisk.

5. Vi er bevidst om, at det kan være forskelligt, hvad den enkelte oplever som krænkende adfærd.
6. Vi arbejder for at medlemmernes ansatte trygt kan sige fra, og få den nødvendige beskyttelse og opbakning fra arbejdspladsen.
7. Vi opfordrer alle medlemmer af Kultursamvirket til at bakke op om Kultursamvirkets Code of Conduct, og at hver medlemsorganisation laver et adfærdskodeks.
8. Alle har ret til at have en tryk arbejdskultur!

Ledelsen på Radar består af

Daglige leder:

Martin Aagaard Jensen // martin@radarlive.dk // 5070 1673

Bestyrelsen:

Formand Morten Lervig // morten@cavi.dk // 2899 2100

Næstformand Michala Mellson // michalamellson@hotmail.com // 5158 9989

(den fulde bestyrelse kan ses her: <https://radarlive.dk/informationer/bestyrelse/>)

Enhver medarbejder er altid velkommen til at kontakte den daglige leder og/eller formandskabet i bestyrelsen, hvis der er brug for en samtale eller hvis man f.eks. har oplevet noget ubehageligt eller en grænseoverskridende adfærd i forbindelse med sit arbejde på Radar.

Alle henvendelser bliver behandlet fortroligt af den fra ledelsen man kontakter.

** denne personalehåndbog er udarbejdet i 6.nov. 2024*