



Det Jyske
Musikkonservatorium
The Royal Academy
of Music

VÆRDI- OG ADFÆRDSGUIDE

For alle faglige og sociale
aktiviteter



OM VÆRDI- OG ADFÆRDS- GUIDEN



HVEM GÆLDER GUIDEN FOR?

Studerende
Ansatte
Eksterne samarbejdspartnere

FORMÅL OG ANSVAR

Guiden skal sikre et trygt, inkluderende og professionelt miljø med respektfuld adfærd. DJM vil sikre, at principperne er kendte og bruges i praksis. Alle har et fælles ansvar for at følge guiden og reagere, hvis adfærd strider mod dens indhold.

HVOR OG HVORNÅR GÆLDER DEN?

Den gælder for alle aktiviteter i DJM's regi - både faglige og sociale - på campus, online og uden for huset, fx ved konferencer, koncerter, studieture, mm.

OM PROCESSEN

Guiden udspringer af et initiativ fra DJM's bestyrelse og Mangfoldighedsudvalget. Mangfoldighedsudvalget har drevet arbejdet og indsamlet kommentarer undervejs fra bestyrelsen, Studenterrådene i Aarhus og Aalborg og ledelsen. Guiden blev godkendt af rektoratet i juni 2026.

SÅDAN BRUGER DU GUIDEN

Guiden bygger på DJM's **værdigrundlag** og beskriver bl.a. **studie- og arbejdsmiljø, samvæsprincipper, sprogpolitik** samt **retningslinjer for støtte, rådgivning og rapportering ved uacceptabel adfærd**.

➤ **Samvæsprincipperne**

Brug dem som daglige retningslinjer

➤ **Sprogpolitik**

Brug den i al kommunikation.

➤ **Retningslinjer for støtte, rådgivning og rapportering**

Hvis noget opleves som uacceptabel adfærd, kan du finde definitioner, støtte og rapporteringsveje i dette afsnit.



INDHOLDS- FORTEGNELSE

01	Vision og mission	04	05	Sprogpolitik	12
	1.1 Vision	04		5.1 Sprog	12
	1.2 Mission	04		5.2 Studerende	12
02	Værdigrundlag	05		5.3 Ansatte	12
	2.1 Høj faglighed i mangfoldige læringsmiljøer	06		5.4 Information	12
	2.2 Repræsentation	07	06	Retningslinjer for støtte, rådgivning og rapportering af uacceptabel adfærd	13
	2.3 Inklusion og tilgængelighed	08		6.1 Definition af uacceptabel adfærd	14
03	Studie- og arbejdsmiljø	09		6.2 Støtte og rådgivning	15
	3.1 Tryk Kultur og psykologisk tryghed	09		6.3 Eksterne kanaler	16
	3.2 Studenterinddragelse	09		6.4 Rapportering af uacceptabel adfærd	17
	3.3 Relationer i undervisningen	09			
04	Samvæsprincipper	10			
	4.1 Hav respekt for personlige grænser	10			
	4.2 Vær professionel	10			
	4.3 Tag ansvar for dine egne handlinger	10			
	4.4 Respekter og anerkend forskelligheder	10			
	4.5 Vær inkluderende	11			
	4.6 Grib ind	11			



KUNSTNERISK MEDBORGERSKAB

Kunstnerisk medborgerskab handler om, at kunst og kunstnere aktivt bidrager til samfundet. Det bygger på en tro på, at kunst også har værdi *uden for* kunstens egne rum, og at musikere kan gøre en forskel i menneskers liv. Det kan fx være gennem musikalske aktiviteter i sociale fællesskaber, på skoler, plejehjem eller i sundhedstilbud.

1 VISION OG MISSION

DJM's vision og mission bygger på strategien for 2025-2029. Strategien er udviklet sammen med studerende, ansatte og eksterne samarbejdspartnere gennem møder og workshops i 2024. Den viderefører fokus på bl.a. **kunstnerisk medborgerskab**.

Vi tror på at musik og musikuddannelser spiller en vigtig rolle i samfundet – både nationalt og internationalt. Musik skaber meningsfulde oplevelser, styrker mental trivsel og bidrager både kulturelt og økonomisk til samfundet. Musik gør samfundet rigere – den beriger både den enkelte og styrker fællesskabet og sammenhængskraften i samfundet. DJM arbejder aktivt for at støtte dette gennem høj faglighed i mangfoldige fællesskaber og **omverdensvendthed**.

OMVERDENSVENDTHED

Omverdensvendthed betyder, at man kan bruge sin viden og sine færdigheder aktivt i mødet med verden omkring sig. Det handler om at kunne samarbejde, deltage og skabe værdi i fællesskaber — både i og uden for kunstens egne rum.

1.1 VISION

“Vi vil være musikalsk spydspids for kunstnerisk medborgerskab, og vi stræber efter at sætte aftryk nationalt og internationalt med den højeste faglighed, omverdensvendthed og mangfoldighed.”

1.2 MISSION

“Vi fremmer kunstens og kulturens udvikling i Danmark gennem den højeste musikuddannelse på internationalt niveau. Vi bedriver udviklingsvirksomhed og forskning og som kulturinstitution understøtter vi vækstlagsudvikling og almen kulturel virksomhed.”

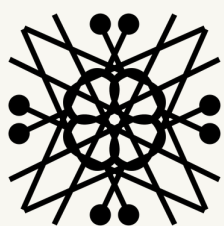
2 VÆRDIGRUNDLAG

Som videregående kunstnerisk uddannelse ønsker DJM at skabe rammer, der fremmer musikalsk udvikling og kreativitet på højeste internationale niveau. Vi vil samtidig bidrage til et mangfoldigt kulturliv i samfundet.

DJM arbejder for at styrke mangfoldige fællesskaber med høj trivsel. Derfor ser DJM en aktiv mangfoldighedspolitik som en vigtig forudsætning for at realisere denne ambition. Værdigrundlaget tager afsæt i DJM's vision, mission og strategi samt i det fælles **Diversitetscharter** for de kunstneriske uddannelser under Kulturministeriet.

Diversitetscharter





2.1

HØJ FAGLIGHED I MANGFOLDIGE LÆRINGSMILJØER

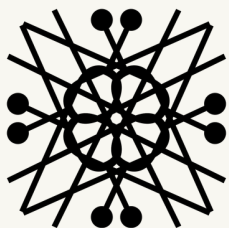
DJM ser mangfoldighed som en styrke, der bidrager til både kreativitet og faglig kvalitet. Vi mener, at høj faglighed og mangfoldige læringsmiljøer understøtter hinanden. Når der er plads til forskellige perspektiver og måder at arbejde på, kan det give ny læring og nye kunstneriske muligheder.

DJM anerkender at succeskriterier for høj faglighed er forskellige alt efter hvilke genrer, udtryksformer og fag der er tale om. I et mangefacetteret kunstnerisk virke vil der være forskel på vægtningen af fx teknisk niveau, refleksion, pædagogisk kompetence og kreativ nysgerrighed. Men uanset forskelle, mener DJM at en åben og undersøgende tilgang er nødvendig for et fagligt miljø, hvor studerende og ansatte kan udvikle sig og udfolde deres potentiale.

DJM vil styrke forståelsen af **mangfoldighed** gennem formidling og dialog. Det kan fx handle om sprogbrug, kulturelle traditioner eller sociale forventninger, som påvirker hverdagen på studiet og i undervisningen. Målet er at opretholde et miljø, hvor forskellighed ses som en ressource og ikke som en undtagelse.

MANGFOLDIGHED

Mangfoldighed (også kaldet diversitet) betyder forskellighed. Det betyder, at mennesker er forskellige og har forskellige erfaringer og baggrunde. Det kan fx være køn, etnicitet, økonomiske og sociale forhold, geografisk baggrund, seksualitet samt psykiske og fysiske forudsætninger. Når vi taler om øget mangfoldighed på DJM, handler det om at have øje for disse forskelle og skabe plads til mange typer af mennesker, ståsteder og oplevelser – fx i optagelsen til vores uddannelser og i deltagelsen i vores kunstneriske praksisser.



2.2

REPRÆSENTATION

DJM mener, at en bredere **repræsentation** af forskellige mennesker styrker både kunsten og kulturlivet. Flere perspektiver giver flere kunstneriske udtryk og nye stemmer, og det kan løfte kvaliteten og relevansen af både undervisningen og den kunstneriske praksis.

Derfor vil DJM arbejde aktivt for at fremme repræsentationen i pensum, værker og undervisningsmateriale samt ifm. ansættelser, optag, sammensætning af udvalg, udsmykning, arrangementer, koncerter og kommunikation samt censorer og juryer ifm. optagelsesprøver, eksaminer, konkurrencer, mm. Målet er at sikre en bred variation af perspektiver



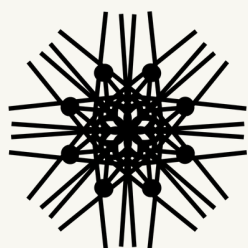
REPRÆSENTATION

Repræsentation handler om, hvem eller hvad der er til stede i en given sammenhæng - og hvordan de er det. Det kan fx være i en gruppe af mennesker, i en organisation, i et pensum eller i en kunstsamling. Hvor mangfoldighed generelt handler om forskellighed, handler repræsentation om, hvordan denne forskellighed bliver synlig i praksis. Repræsentation kan derfor ses som et mere eller mindre tydeligt udtryk for mangfoldighed. Det er vigtigt at være opmærksom på:

Underrepræsentation: når nogle grupper kun i begrænset grad er til stede

Misrepræsentation: når grupper fremstilles ensidigt, stereotypet eller på måder, der ikke afspejler deres egen virkelighed

Repræsentation handler altså ikke kun om antal. Det handler også om positioner, perspektiver og om, hvordan mennesker og erfaringer bliver gjort synlige.



2.3

INKLUSION OG TILGÆNGELIGHED

DJM mener, at øget repræsentation forudsætter et inkluderende studie- og arbejdsmiljø, hvor alle studerende og ansatte har mulighed for at deltage og indgå i fællesskabet uanset baggrund, erfaringer eller forudsætninger.

DJM er også opmærksom på, at der findes uskrevne **normer** og vaner, som kan påvirke vores adfærd og fællesskaber. Nogle normer kan være begrænsende, fordi de skaber forventninger til, hvordan man "plejer" at være eller opføre sig som studerende, underviser eller kollega.

Derfor vil DJM arbejde med at undersøge og udfordre de normer, der kan stå i vejen for et åbent og inkluderende miljø samt aktivt arbejde med at fjerne barrierer, der kan begrænse adgangen til DJM som uddannelsessted, arbejdsplads og kulturinstitution. Det gælder både fysiske barrierer og mere usynlige barrierer, som fx ubevidste forventninger, sprogbrug eller normer, der kan gøre det sværere at deltage på lige vilkår.

Derfor lægger DJM vægt på et inkluderende sprog, der giver plads til alle og undgår formuleringer, der kan udstille eller udelukke personer eller grupper. Det kan fx være at undgå kønnede betegnelser, når det ikke er nødvendigt. DJM vil også arbejde med konkrete tiltag, der kan støtte et mere inkluderende miljø – fx i optagelseskra, optagelsesprøver, bedømmelser, eksaminer, ansættelser og evalueringer, så processer ikke utilsigtet favoriserer bestemte grupper.



NORMER

Normer er de uskrevne regler og forveninger, der former, hvordan vi opfører os, og hvad der opfattes som normalt i en given sammenhæng. Normer kan handle om fx adfærd, sprog, værdier og måder at være på.



3 STUDIE- OG ARBEJDSMILJØ

DJM ønsker et trygt og inkluderende studie- og arbejdsmiljø med plads til forskellighed. Vi forventer at ledelsen, ansatte og studerende møder hinanden med respekt og tager fælles ansvar for, at det fungerer i praksis.

Dette kommer blandt andet til udtryk gennem fokus på psykologisk tryghed, studenterinddragelse, og en opmærksomhed på relationer i undervisningen.

3.1 TRYK KULTUR OG PSYKOLOGISK TRYGHED

DJM vil fremme en tryk kultur, hvor studerende og ansatte kan stille spørgsmål, dele viden og tvivl og være uenige uden frygt for negative konsekvenser eller at blive holdt uden for fællesskabet.

Det indebærer en fælles praksis, hvor vi lytter til hinanden, viser respekt og bygger videre på hinandens idéer. Det indebærer også, at vi reagerer på oplevelser af adfærd, der skaber utryghed eller er uacceptabel. Hvis du oplever uacceptabel adfærd, kan du bruge DJMs retningslinjer for støtte, rådgivning og rapportering af uacceptabel adfærd.

3.2 STUDENTERINDDRAGELSE

DJM sikrer at studerende inddrages i beslutninger om deres uddannelse og studiemiljø. Det sker blandt andet gennem studenterrepræsentation i råd, udvalg og nævn, samt gennem evalueringer, hvor studerende giver feedback på undervisning og forløb. Studenterrepræsentanter udpeges gennem åbne og demokratiske valgprocesser, så studerende har mulighed for at stille op og få indflydelse.

DJM støtter desuden studenterdrevne initiativer af faglig og social karakter gennem praktisk og/eller økonomisk støtte. Det kan fx være aktiviteter på tværs af studieretninger samt arrangementer i studenterråd og festudvalg.

3.3 RELATIONER I UNDERVISNINGEN

Relationen mellem underviser og studerende har stor betydning for både faglig udvikling og trivsel. Derfor skal samarbejdet været præget af tillid, respekt og klare rammer.

I undervisningen er underviseren den, der har mest magt i relationen. Derfor har underviseren et særligt ansvar for at udøve sin rolle ansvarligt og respektfuldt. Det indebærer at underviseren har hovedansvaret for, at personlige grænser ikke overskrides, og at alle studerendes behandles ordentligt og lige uanset niveau, baggrund eller erfaring.

DJM lægger vægt på en god balance mellem det faglige og det sociale i undervisningsrelationen, så samarbejdet er professionelt og trygt for begge parter.

4 SAMVÆRSPRINCIPPER

DJMs samværsprincipper er retningslinjer for respektfuldt samarbejde, interaktion og kommunikation. De hjælper med at skabe en fælles forståelse af, hvordan vi ønsker at være sammen, og hvordan vi kan handle i forskellige situationer.

Samværsprincipperne bygger på DJMs værdigrundlag og tager afsæt i principperne fra **Trygt Rum** (se side 16 for mere info).

4.1 Hav respekt for personlige grænser

Respektér andres personlige rum og grænser, både fysiske og psykisk. Spørg om det er okay, før du rører ved eller krammer folk. Undgå at kommentere på andres tøj, udseende eller seksualitet.

4.2 Vær professionel

Hold relationen professionel, når du arbejder sammen med medstuderende, kolleger eller eksterne samarbejdspartnere på DJM. Musik er kunst, personligt udtryk og nogle gange en fest. Men det er også et arbejde. Med mindre I har aftalt andet, er relationen professionel.

4.3 Tag ansvar for dine egne handlinger

Tag ansvar for dine handlinger. Hvis nogen fortæller dig, at din adfærd eller noget du har sagt, har såret eller skabt utryghed, så prøv at sætte dig i vedkommendes sted. Spørg, hvad du kan gøre for at rette op på situationen. Undgå at bagatellisere dine handlinger, selvom de måske ikke var ondt ment.

4.4 Respekter og anerkend forskelligheder

Vi har alle forudfattede holdninger, men undgå at dømme andre ud fra deres udseende eller identitet. Vi er mere og andet end vores køn, alder, synlige eller usynlige handicap, etnicitet, nationalitet, seksualitet, religion osv.





4.5 Vær inkluderende

At være inkluderende kan kræve lidt ekstra opmærksomhed og nogle gange en ekstra indsats. Det er nemmest at gøre, som man er vant til og hvad man tror er "normalt". Men normer for fællesskaber og godt samvær er ikke universelle, og der er ikke én rigtig eller den bedste måde at være sammen på.

Spørg dig selv: Hvordan kan vi være inkluderende? Er der nogen, der har svært ved at deltage i fællesskabet? Tænk over sprogvvalg, så alle kan være med. Aftal gerne fælles forventninger til punktlighed og forberedelsesgrad til fx gruppearbejde, fælles øvelse eller andre arrangementer uden for undervisningen.

Ved at være opmærksomme på hinanden, kan vi skabe et miljø, hvor alle føler sig værdsat og velkomne.

4.6 Grib ind

Hvis du ser nogen opføre sig grænseoverskridende, så grib ind. Det kan dog være svært at vurdere hvornår og hvordan, man skal gribe ind. Men som vidne har du flere muligheder.

- Hvis du vælger at gribe direkte ind, skal du forsøge at håndtere situationen uden at eskalere konflikten.
- Hvis du ikke kan gribe ind uden at eskalere konflikten, kan du bede tilstedeværende om at hjælpe eller hente hjælp.
- Hvis du er i tvivl om, hvorvidt det, du ser, er grænseoverskridende, kan du spørge, hvordan personen selv oplever situationen.
- Uanset, hvordan du vælger at forholde dig, så er det en god idé at sikre dig, at den krænkede efterfølgende har det godt, eller om der er brug for støtte eller anden hjælp.

5 SPROGPOLITIK

DJMs sprogpolitik handler om at skabe klare sproglige rammer for et internationalt studiemiljø, hvor både danske og udenlandske studerende kan deltage på lige vilkår. Sprogpolitikken understøtter DJMs strategi om at udvikle det internationale miljø og hjælpe internationale studerende med at blive godt integreret på institutionen.

Sprogpolitikken gælder i alle typer kommunikation – mundtligt, skriftligt, i e-mail, dokumenter, på sociale medier og på hjemmesider.

5.1 Sprog

- Det primære undervisnings- og arbejdsprog på DJM er dansk.
- Engelsk anvendes som fremmedsprog. Der tales engelsk, når der er personer til stede, som ikke taler eller forstår dansk.

5.2 Studerende

- Studerende ved DJM skal kunne følge og deltage aktivt i undervisning på engelsk tilsvarende B2-niveau (øvre mellemniveau) efter **CEFR-skalaen**.
- Studerende, der ikke taler eller forstår dansk, opfordres til at tilegne sig dansk på A1-niveau (grundlæggende) efter **CEFR-skalaen**, så de bedst muligt kan blive en del af det sociale studiemiljø.

CEFR-skala



5.3 Ansatte

Undervisere ved DJM skal kunne undervise på engelsk. Teknisk og administrativt personale forventes at kunne give mundtlig vejledning og hjælpe på både dansk og engelsk. Disse kompetencer prioriteres i rekrutteringsprocesser.

Ansatte der ikke taler eller forstår dansk, opfordres til at tilegne sig dansk på A1-niveau (grundlæggende) efter **CEFR-skalaen**, så de bedst muligt kan blive en del af det sociale arbejdsmiljø.

DJM vil understøtte de ansattes udvikling af kompetencer i engelsk.

5.4 Information

DJM sikrer, at hjemmesiden og intranettet er tilgængeligt på både dansk og engelsk.

6 RETNINGSLINJER FOR STØTTE, RÅDGIVNING OG RAPPORTERING AF UACCEPTABEL ADFÆRD

Retningslinjerne for støtte, rådgivning og rapportering ved uacceptabel adfærd skal læses sammen med DJMs værdigrundlag, politik for studie- og arbejdsmiljø, samværsprincipper og sprogpolitik.

Formålet med retningslinjerne er at tydeliggøre, hvad DJM forstår ved uacceptabel adfærd, og at beskrive, hvordan studerende og ansatte kan reagere, hvis de ser, hører eller oplever noget, der er uacceptabelt.

DJM vil fremme en konflikthåndterende kultur, hvor studerende og ansatte reagerer konkret, konstruktivt og med respekt for alle involverede. Det gælder uanset om situationen opstår mellem ansatte, mellem studerende eller mellem ansatte og studerende. Hvis noget opleves som uacceptabel adfærd, opfordrer DJM til, at der reageres så hurtigt som muligt. Men det er altid muligt at tage sagen op senere, også selvom der er gået tid.

DJM skelner mellem støtte og rådgivning og formel rapportering. Samtaler med interne støttepersoner har fokus på at give støtte, afklaring og vejledning. En sådan samtale fører ikke automatisk til, at der oprettes en sag eller igangsættes sagsbehandling. Hvis du ønsker, at DJM behandler en sag formelt, skal der foretages en rapportering gennem de gældende rapporteringskanaler. Hvis du er i tvivl, kan du starte med støtte og rådgivning.





Arbejdstilsynet



6.1 DEFINITION AF UACCEPTABEL ADFÆRD

Uacceptabel adfærd kan have mange former, fx mobning, stigmatisering, chikane, seksuel chikane, vold og trusler. DJM henviser til **Arbejdstilsynets** definition af krænkende handlinger:

“Krænkelser er handlinger, som den udsatte [...] opfatter som ubehagelig, ydmygende, fjendtlige, truende eller på anden måde nedværdigende. Det kan både være aktive handlinger og at undlade at handle. Det er den enkeltes oplevelse, der afgør, om en handling er krænkende - ikke om den var ment sådan.”

På DJM tager vi altid den enkeltes oplevelse alvorligt. Hvis noget opleves som krænkende, er det vigtigt, at der er mulighed for at tale om det og få støtte og rådgivning. Når DJM vurderer, om der har været uacceptabel adfærd, sker det på baggrund af en samlet afvejning af kontekst, alvor og relationer mellem de involverede. Det betyder, at oplevelser kan have forskellig karakter og føre til forskellige former for opfølgning. Ved henvendelser får man hjælp til at afklare sin oplevelse og mulige næste skridt.

6.2

STØTTE OG RÅDGIVNING

DJM tilbyder både interne og eksterne muligheder for støtte og rådgivning. Nogle kan opleve, at det er trygt at tale med en ekstern rådgiver. Derfor samarbejder DJM med eksterne tilbud, som kan give støtte og rådgivning uafhængigt af institutionen.

Alle interne funktioner for støtte og rådgivning skal kende de gældende retningslinjer for rapportering og kunne vejlede studerende og ansatte om, hvordan man kan gå videre med en sag.

Hvis du har set, hørt eller oplevet uacceptabel adfærd på DJM, kan du få støtte og rådgivning hos:

som studerende...

- 🔍 Studievejledningen (har tavshedspligt)
- 🔍 Din studieleder
- 🔍 Eksterne tilbud (se nederst)

som ansat...

- 🔍 Din tillidsrepræsentant (har tavshedspligt)
- 🔍 Arbejdsmiljørepræsentanter (har tavshedspligt)
- 🔍 Din nærmeste leder
- 🔍 Eksterne tilbud (se nederst)



6.3 EKSTERNE RÅDGIVNINGSKANALER



TAL TRYGT

Tal Trygt er et anonymt rådgivningstilbud via **Studenterrådgivningen** målrettet studerende, der har oplevet krænkende hændelser. Udover rådgivningen har man mulighed for at få tilknyttet en ekstern bisidder.

Læs mere om **Tal Trygt** på Studenterrådgivningens hjemmeside [HER](#).



WHISTLEBLOWER-ORDNING

DJM er en del af **Kulturministeriets whistleblowerordning**. Her kan ansatte, studerende og samarbejdspartnere henvende sig, hvis de oplever kritisable forhold på institutionen. Whistleblowerordningen administreres internt på DJM.

Læs mere på DJMs hjemmeside [HER](#).



TRYGT RUM

Trygt Rum rådgiver mennesker i musik- og kulturbranchen om seksuelle grænseoverskridelser, seksuel chikane og seksuelle krænkelser. Rådgivningen er personlig, anonym og gratis - rådgivere har tavshedspligt. Trygt Rum drives af **Sex & Samfund** sammen med musik- og kulturbranchen.

Læs mere om **Trygt Rum** på deres hjemmeside [HER](#).



6.4 RAPPORTERING AF UACCEPTABEL ADFÆRD

Hvis du ønsker, at DJM skal behandle en sag formelt, skal du foretage en skriftlig rapportering. Rapporteringen kan vedrøre forhold mellem studerende, ansatte eller mellem studerende og ansatte.

Proceduren for rapportering og sagsbehandling er beskrevet i det særskilte dokument "Rapportering af Uacceptabel Adfærd". Dokumentet kan findes på intranettet [HER](#).

DJM vil sikre en tryk, tydelig og ensartet proces, hvor alle henvendelser behandles med respekt, fortrolighed og professionalisme.



Vigtige principper for rapportering

- Rapportering behandles så hurtigt som muligt, men behandlingstid kan variere alt efter sagens kompleksitet.
- Alle henvendelser behandles med respekt for fortrolighed og gældende regler om persondata.
- Alle rapporter registreres og dokumenteres, også i tilfælde hvor de ikke fører til videre sagsbehandling. Registreringen sker med henblik på at sikre overblik, læring og bedre grundlag for forebyggelse.
- Det er muligt at rapportere, selv om der er gået tid siden hændelsen.
- Ingen må opleve negative konsekvenser ved at indgive en sag i god tro.

