

## Kodeks for godt arbejdsmiljø i Aarhus Symfoniorkester

- Udfærdiget af Arbejdsmiljøgruppen i Aarhus Symfoniorkester.
- Fremlagt for MED-udvalget ved 3. kvartals møde d. 24/8 2023
- Revideres ved møde i AMG 4. kvartal 2023, og herefter løbende af Arbejdsmiljøgruppen.

---

### *Grundlæggende principper:*

Et godt arbejdsmiljø er baseret på gensidig respekt mellem kollegaer, grupper og ledelse, på oplevelsen af at blive hørt og turde give sin mening til kende, på konstruktiv kritik og ikke mindst på en ordentlig omgangstone.

Et fælles udgangspunkt er den bedste måde at sikre en fælles forståelse af det gode arbejdsliv og -miljø. I Aarhus Symfoniorkester ønsker vi derfor, at den fælles forståelse funderes på tre grundlæggende principper:

**1) Vi vil hinanden det bedste** - og det er grundholdningen til vores opfattelse af kollegaers adfærd og til egne intentioner.

**2) Vi er forskellige** - kulturelt og personligt. Udover at kalde på ekstra tolerance og rummelighed, så kræver det derfor også en ekstra indsats at forholde sig undersøgende og ikke dømmende, når man ikke umiddelbart forstår sin kollega eller den enkeltes handlinger.

**3) Vi er en professionel organisation, der eksisterer for publikums skyld.** Det stiller store krav til vores måde at varetage vores traditionsrige håndværk og indbyrdes relationer på - og kræver samtidig, at vi forholder os åbne og nysgerrige overfor publikums ønsker. Uden gode relationer og professionelle arbejdsforhold indadtil ingen stor kunst, og uden publikum ingen samfundsrelevans.

---

### *Fælles Retningslinjer*

Et godt arbejdsmiljø kræver naturligvis, at vi alle bakker om fællesskabet og de spilleregler, vi har besluttet sammen. Af de tre grundlæggende principper udspringer herunder en række referencepunkter, som sætter lidt flere ord på vores fælles fundament. Det er ikke en udtømmende liste, men et grundlag og en fælles reference til os hver især.

### **Vi arbejder alle i ASO for et godt arbejdsmiljø.**

*Dette gør vi ved at:*

- Tage personligt ansvar for at udvikle og bevare et godt arbejdsmiljø.
- Tale pænt og respektfuldt til – og om – hinanden, og bevare en positiv dialog på tværs af afdelinger og grupperinger i ASO.

- Udviser respekt for hinandens arbejdsindsats, uanset tilhørsforhold.
- Udviser respekt for hinandens forskellighed, behov og livshistorier.
- Bakke op om det arbejde, de frivillige medarbejderrepræsentanter bidrager med.
- Stille de samme krav til vores samarbejdspartnere, som vi stiller til os selv.
- Agere på de udfordringer der måtte opstå, og følge op på dem.

## **Vi er respektfulde og konstruktive i vores kommunikation, dialog og kritik.**

*Det giver sig til udtryk, ved at vi:*

- Tager hensyn til modtageren når vi giver kritik, følger op på kritik med konstruktive løsningsforslag, og altid bidrager til selv at udbedre de forhold vi kritiserer.
- Tager som udgangspunkt for kritik og dialog, at alle i organisationen til stadighed bestræber sig på at yde deres bedste.
- Tager som udgangspunkt for alt hvad vi foretager os på arbejdspladsen, at alle i organisationen har det samme fælles mål; at levere så stærke musikalske oplevelser som muligt for hele vores publikum.
- Løbende opdaterer og bearbejder de fælles retningslinjer i de relevante udvalg.
- Sikrer at relevant information og retningslinjer altid er tilgængelige på de relevante platforme, og at vi bruger de eksisterende retningslinjer aktivt i vores arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere og samarbejdspartnere.

## **Vi udviser en høj professionalisme og kollegialitet.**

*Det giver sig til udtryk, ved at vi:*

- Har en høj arbejdsmoral, altid er velforberejdede, og stiller høje krav til os selv og forventer det samme af vores kolleger.
- Behandler alle publikumsgrupper og samarbejdspartnere med respekt.
- Er indstillede på at vedblive med at udvikle organisationen, både musikalsk, organisatorisk og menneskeligt.
- Søger hjælp og vejledning hos kolleger, ledere og medarbejderrepræsentanter, hvis vi står overfor et problem vi ikke selv kan løse.
- Vedbliver med at søge inspiration og ny viden udenfor ASO.

## **Vi er bevidste om vores egen rolle i orkestret, og har et ansvar for at respektere processer og fælles regler.**

*Det giver sig til udtryk, ved at vi:*

- Accepterer og respekterer de respektive udvalgs beslutninger.
- Accepterer og respekterer fortrolighed og personlige grænser.
- Accepterer og respekterer at gode processer ofte tager god tid.
- Bakker op om de indbyggede hierarkier og kommandoveje i orkestret.
- Anerkender ledelsesretten, overenskomsterne og arbejdsmiljøloven.

## *Aarhus Symfoniorkester er en del af Aarhus Kommune.*

I Aarhus Kommune accepterer vi ikke krænkende handlinger, herunder vold, trusler, mobning, seksuel chikane og anden form for krænkende adfærd. Vi anmoder samarbejdspartnere om straks at rapportere til ledelsen eller relevante arbejdsmiljørepræsentanter for Aarhus Symfoniorkester, hvis man som ekstern samarbejdspartner oplever eksempler på ovenstående.

Det vil også straks blive påpeget overfor samarbejdspartnere, hvis krænkende handlinger opleves eller observeres af vores medarbejdere, og vi forbeholder os ret til straks at foretage de relevante korrigerende handlinger, herunder om nødvendigt at afbryde samarbejdet.

### Den krænkedes handlemuligheder (også som vidne til krænkende handling):

1. Sig fra i situationen – så kan den anden også forklare sig og opklare evt. misforståelse
2. Tal med kollega, man er tryk ved, hvis man ikke selv kan sige fra. Vokser konflikten, eller synes den uløselig, henvender man sig i første omgang til sin arbejdsmiljørepræsentant, eller i dennes fravær en tillidsrepræsentant.
3. Kan situationen ikke løses ad den vej, så går man til sin direkte leder. Dvs. Musikchefen for musikerne, og Administrationschefen for TAP-gruppens vedkommende.
  - a. Er Musikchefen ikke i huset, henvender man sig til Administrationschefen og vice versa.
  - b. Involverer den krænkende handling nærmeste leder henvender man sig til lederens leder (for Administrationschefens vedkommende er dét Musikchefen; for Musikchefens vedkommende er det Direktøren for MKB (Magistratsafdelingen for Kultur og Borgerservice i Aarhus Kommune).
  - c. Lederen har handlepligt, og kan derfor ikke garantere anonymitet for den, der henvender sig.

Brug Aarhus Kommunes 'whistleblower-ordning' i yderste nødstilfælde, hvis hverken AMR, TR, leder eller leders leder vurderes til at kunne håndtere sagen. Denne bruges til grove fejl og forsømmelser, og man kan henvende sig anonymt. Ordningen findes her: <https://aarhus.whistleblowernetwork.net/>