

Gedragscode Theaterfestival Boulevard en Bosse Nova

Voorwoord

De kracht van een organisatie zit in veel zaken. Haar missie en visie, maar ook haar openheid, authenticiteit, creatief en lerend vermogen, financiële gezondheid, reputatie en geschiedenis. Toch stijgt één factor boven alle andere uit: de mensen die er werken.

Mensen komen pas goed uit de verf als ze verzekerd zijn van een veilige omgeving. Zij hebben er recht op. Sterker: het is de verantwoordelijkheid van bestuurders om die veiligheid te bieden, te bewaken en zo nodig te bevorderen. Een veilige omgeving is evenwel geen natuurverschijnsel. Daarom komen gedragsregels van pas.

Deze Gedragscode van Theaterfestival Boulevard en Bosse Nova geeft duidelijkheid. Over onze afspraken. Over goede omgang. Over integriteit. Maar ook over naleving van wetten en regels. Deze code is voor iedereen die met Theaterfestival Boulevard en Bosse Nova van doen heeft: onze medewerkers, vrijwilligers en bescpelers, evenals onze bestuurders, partners en leveranciers.

Bij de open en diverse cultuur waar we voor staan, hoort ook de ruimte om onregelmatigheden, ongewenste omgangsvormen en misstanden aan de orde te stellen. Je kunt ze melden bij en bespreken met een leidinggevende of met de vertrouwenspersoon van Theaterfestival Boulevard/Bosse Nova.

Deze Gedragscode is een handzame bewerking van het document 'Beleid omgangsvormen en integriteit'. Wil je deze uitgebreide beleidstekst inclusief procedurebeschrijvingen lezen, dan kun je de [**uitgebreide beleidstekst downloaden**](#).

Om elk misverstand uit te sluiten: ons beleid is niet vrijblijvend. Een veilige werkplek vraagt ook doorlopend om actieve inzet van iedereen. We verwachten dat deze Gedragscode je inspireert om daaraan bij te dragen.

We vinden het een halszaak, het moet en het loont.

Dana Kibbelaar en Josine Gilissen

directeuren-bestuurders Theaterfestival Boulevard en Bosse Nova

's-Hertogenbosch, april 2025

1. Een veilige werkplek

Wij streven veilige arbeidsomstandigheden, respectvolle omgang en een open, diverse organisatiecultuur na. Vooropstaat dat je in je werk geen schade mag ondervinden. Enkele uitgangspunten:

1. Discriminatie en intimidatie dulden we niet. We tolereren geen uitingen van racisme, seksisme, transfobie, homofobie, bodyshaming, validisme [discriminatie van mensen met een beperking – red] of andere vormen van ongelijke behandeling.
2. Durf verder te kijken dan je aannames of [voor]oordelen. Dat geldt voor iemands geslacht, identiteit, gezondheid, behoeften en achtergrond. Als je twijfelt hoe je iemand het beste kan aanspreken, vraag je het de betrokkene.
3. Respecteer fysieke en emotionele grenzen van anderen. Wie *nee* zegt, bedoelt *nee*. En lichaamstaal is internationaal: nee is nee.
4. Neem verantwoordelijkheid voor je doen en laten. Wees je bewust van je intenties en je taalgebruik.
5. Wees integer en zorg voor elkaar.

Ongewenste omgangsvormen

Zoveel mensen, zoveel stijlen. Ook in sociale omgang. Veiligheid verlangt evenwel eenduidige spelregels. Tot ongewenste omgangsvormen rekenen we gedrag en communicatie – ook schriftelijk – die als ongewenst of kwetsend worden ervaren. Het gevolg hiervan is dat de ander zich in het werk niet langer veilig voelt.

Vanzelfsprekend vallen agressie en geweld hieronder. Net zoals (seksuele) intimidatie en discriminatie. Maar ook pesten is een vorm van agressie. Onze vuistregel: niet de intentie van de handelende persoon is van belang, maar hoe de ontvanger het ervaart. Wat voor de één onschuldig of een geintje is, kan voor de ander vervelend, ongewenst of intimiderend zijn.

Misstanden

Misstanden zijn ongewenst. Maar misverstanden ook: om die reden beschrijft de Wet Huis voor Klokkenluiders¹ helder wat onder een misstand verstaan wordt. Als eerste moet er een redelijk vermoeden zijn op grond van kennis/informatie. Als tweede moet het maatschappelijk belang in het geding zijn. Dat geldt bij een (dreigend) strafbaar feit. Maar ook bij gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid van personen, aantasting van milieu en – als er sprake is van onbehoorlijk handelen of juist nalaten – gevaar voor het goed functioneren van een organisatie.

Integriteitsschendingen

In 1992 stelde toenmalig minister Ien Dales van Binnenlandse Zaken: “Een beetje integer bestaat niet. Je bent het of je bent het niet.” Een tijdloos inzicht: nog altijd gaat integriteit over eerlijk, betrouwbaar en niet-omkoopbaar zijn. Schending ervan kent vele verschijningsvormen, waaronder corruptie, fraude, diefstal, verduistering, dubieuze giften of beloften, wanprestatie en verspilling van (overheids)gelden. Maar ook onverenigbare functies en bindingen en misbruik van bevoegdheden vallen eronder. Tot kunnen misdragingen in privétijd een integriteitsschending zijn als zij de reputatie van de organisatie schaden.

¹ Wet die in juli 2016 in werking is getreden. Doel: de voorwaarden voor het melden van maatschappelijke misstanden binnen organisaties verbeteren door [a] onderzoek naar misstanden mogelijk te maken en [b] melders van misstanden beter te beschermen.

2. Wat je kunt doen

Melden

We beschikken over een procedure voor het melden van ongewenste omgangsvorm of misstanden. Je kunt daarbij verschillende wegen bewandelen.

Een mogelijke eerste stap: je spreekt de beweerde veroorzaker van je ongemak of grief zelf aan. Als je dat niet in je eentje wil doen, kun je een collega om steun vragen. Twee andere opties: je leidinggevende informeren of de kwestie bij de vertrouwenspersoon melden. Als het gedrag van je leidinggevende bron van zorg is, kun je een directeur-bestuurder op de hoogte brengen. Mocht laatstgenoemde zelf aanleiding voor een melding zijn, dan kun je bij de Raad van Toezicht terecht.

Geheimhouding en zwijgplicht

Het kan moed kosten om een stap te zetten. Ter geruststelling: er wordt zorgvuldig en gewetensvol met meldingen omgegaan. Sowieso wordt informatie alleen met toestemming van de melder gedeeld. Deze garantie beschermt ook de beschuldigde. Verder worden er geen stappen gezet voordat de melder daar expliciet mee instemt.

Het doorbreken van de geheimhouding en zwijgplicht gebeurt alleen als er sprake is van een misdrijf, ernstige strafbare overtreding of (dreigend) gevaar voor anderen of wanneer de ontvanger van de melding in gewetensnood komt. Het doorbreken van de zwijgplicht wordt altijd met de melder besproken

Goed om te beseffen: ook de beweerde lastveroorzaker heeft recht op veiligheid, gelijkwaardige behandeling en onpartijdigheid. De identiteit van de betrokkene blijft vertrouwelijk, naast de garantie dat informatie slechts beperkt wordt gedeeld.

Ongewenste omgangsvormen melden

Ongewenste omgangsvormen meld je bij voorkeur altijd mondeling. Het voordeel: je kunt meteen verduidelijking geven. Ook hoort de luisteraar – een leidinggevende of vertrouwenspersoon – welke andere stappen je voor ogen hebt. Voor de helderheid: een leidinggevende kan een meer bemiddelende rol tussen X en Y spelen, terwijl de vertrouwenspersoon er louter voor de melder is.

Integriteitsschendingen melden

Een integriteitsschending kun je mondeling of schriftelijk melden. Als het mondeling gebeurt, zet de toehoorder het verhaal op papier. Daarna krijg je een afschrift voorgelegd, dat je nog kunt wijzigen of aanvullen. Onder de definitieve versie zet je een handtekening. Dit document gaat naar de directieuren-bestuurders.

Zij beoordelen de melding en maken een keuze. Twee mogelijkheden: ze handelen de zaak zelf af of laten een onderzoek instellen. De melder krijgt altijd uitsluit over de keuze. Ook informeren de directieuren-bestuurders degene(n) over wie de melding gaat, behalve wanneer dit het onderzoeksbelang kan schaden. Als er een onderzoek volgt, krijgt de melder de kans om op de uitkomsten te reageren. Beide partijen horen welk besluit uitvloeisel van het onderzoek is.

3. Ieders rol

De directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder heeft een voorbeeldfunctie, houdt het onderwerp levendig, signaleert, intervenueert en spreekt mensen erop aan. Verder draagt de directeur-bestuurder zorg voor de bescherming en ondersteuning van beide partijen, past (soms) zelf hoor en wederhoor toe en biedt eventueel coaching aan.

De vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heeft vier taken. Eén en twee: de opvang en begeleiding van de melder en de signalering van ongewenste omgangsvormen. Drie en vier: advisering van leidinggevend en het voorlichten/informereren van leidinggevend en medewerkers.

Bij de vertrouwenspersoon kun je terecht voor het veilig bespreken en melden van ervaren ongewenste omgangsvormen en/of vermoedens van misstanden en onregelmatigheden. De vertrouwenspersoon staat bij meldingen aan jouw kant en handelt enkel na jouw toestemming. In sommige situaties moet de vertrouwenspersoon – moreel of wettelijk – de geheimhoudingsplicht doorbreken, zoals in hoofdstuk 2 al beschreven.

De vertrouwenspersoon zet de voor- en nadelen van de mogelijke vervolgstappen met je op een rij, helpt je bij een keuze en biedt begeleiding. Het kan ook zijn dat je enkel je hart wil luchten en verder geen stappen onderneemt.

De begeleider van de beweerde lastveroorzaker

Een melding of beschuldiging kan er stevig in hakken bij de 'aangeklaagde'. Voor inhoudelijke en emotionele steun zorgt een externe begeleider, die daar ook voor opgeleid is. Voor de goede orde: dit kan niet de vertrouwenspersoon van Theaterfestival Boulevard/Bosse Nova zijn. De begeleider houdt een opvanggesprek, kan je bij 'schuldigverklaring' helpen om inzicht in je eigen gedrag te krijgen en helpt bij rehabilitatie als er sprake blijkt van een onterechte beschuldiging.

De vrijwilliger

We gaan uit van een plezierige samenwerking. Mocht gedrag van een vrijwilliger toch botsen met de Gedragscode, dan voeren we een gesprek om feiten en toedracht boven water te krijgen. Bij incidenten of conflicten is de vrijwilligerscoördinator de eerste aangewezen om de kwestie te bespreken. Als een gepaste oplossing niet meteen voorhanden is, kan zij/hij/hen de kwestie anoniem voorleggen aan de directeuren-bestuurders of de externe vertrouwenspersoon.

Soms is het niet noodzakelijk om al tijdens het festival al aan de bel te trekken of ontbreken tijd en ruimte om stappen te ondernemen. Wel kan het wenselijk zijn om dat op een later moment alsnog te doen.

Als de gesprekken met de vrijwilliger geen uitkomst bieden, kan Theaterfestival Boulevard genooddaakt zijn om afscheid te nemen. Ook 'schorsing' voor bepaalde tijd is mogelijk.

De collega

Je kunt er getuige van zijn dat een collega-vrijwilliger – of een medewerker – de Gedragscode niet naleeft. Mogelijk ben je zelf de benadeelde. Ook hier is de vrijwilligerscoördinator de eerste aangewezen om het te melden. Zij/hij/hen zal proberen om het samen op te lossen, mits

daar de ruimte voor is en alle betrokkenen zich hierin kunnen vinden. Als je niet bij de vrijwilligerscoördinator terecht kunt, is je melding welkom bij een ander medewerker, directeur-bestuurder of Meldpunt Mores via <http://mores.online/>

4. Nuttige informatie

Wet bescherming klokkenluiders

Deze wet vind je op de site van de rijksoverheid [overheid.nl] als je erop googelt. Met name artikel 1 tot en met 6 biedt informatie over de strekking van de wet en de bescherming van je gegevens.

Directeur-bestuurders

Dana Kibbelaar | 073 - 6 124 505 | Dana@festivalboulevard.nl

Josine Gilissen | josine@festivalboulevard.nl

Raad van Toezicht

Raad van Toezicht (RvT) | rvt@bossenova.nl (Deze mail wordt gelezen door de RvT-leden. Bij de voorzitter van de RvT kan je een melding maken indien het de directie betreft.)

Vertrouwenspersoon

Sabine van Pelt | 06 - 156 998 39 of 0251 - 212 202 [Facit] | sabine.van.pelt@facit.nl | heldere uitleg over de functie van vertrouwenspersoon vind je in een video van Van Oss & Partners op www.opleidingvertrouwenspersoon.nl

Vrijwilligerscoördinatoren

Sofie Smit | sofie@festivalboulevard.nl

Arlet Langewender | arlet@festivalboulevard.nl

Mores

Mores is het steun- en adviespunt grensoverschrijdend gedrag voor de culturele, creatieve en mediasector: <https://mores.online/>