

Gedragcode ter bevordering van een veilige werkomgeving

Stichting de Theaterdagen

Amsterdam, 3 april 2023

Voor Stichting de Theaterdagen, waar het Nederlands Theaterfestival en het Amsterdam Fringe Festival onder vallen, is een inclusieve en veilige werkomgeving van groot belang. Het is daarom belangrijk dat we duidelijk maken wat we van elkaar verwachten, welk gedrag gewenst en ongewenst is en wat je kunt doen als je grensoverschrijdend gedrag ervaart of te maken krijgt met een integriteitsschending (een situatie waarin de normen, waarden of voorschriften van onze organisatie niet worden nageleefd).

Het is van belang dat medewerkers elkaar kunnen en durven aanspreken op gedrag en er nooit wordt weggekeken. Een belangrijke voorwaarde is dat er heldere plekken zijn om klachten en bezwaren kenbaar te maken.

Het is niet mogelijk, en ook niet de bedoeling, dat ieder gewenst of ongewenst gedrag in deze gedragscode wordt omschreven. De gedragscode schept een kader. Het is belangrijk dat we hierover met elkaar in gesprek gaan en blijven. De gedragscode kan dus na verloop van tijd aangepast worden.

De gedragscode is niet vrijblijvend. Stichting de Theaterdagen verwacht dat iedere betrokkene (medewerker, partner, artiest) zich houdt aan deze gedragscode en hiervan kennisneemt. Bij overtreding van deze gedragscode kan de Stichting maatregelen nemen. Als je getuige bent van ongewenst gedrag, kijk dan niet weg. Twijfel je, handel dan in de geest van de gedragscode en bespreek dit: indien mogelijk met de betrokken persoon/personen, met collega's, met je leidinggevende, of onze vertrouwenspersoon.

Ons profiel:

Stichting De Theaterdagen stimuleert en draagt bij aan de bekendheid van theater in het Nederlands Taalgebied. De stichting organiseert Het Nederlands Theater Festival en het Amsterdam Fringe Festival. Beide festivals fungeren, elk op eigen wijze, als showcase en trendsetter voor het spraakmakende theater anno nu. Beide festivals hebben een autonome organisatiestructuur maar zijn complementair aan elkaar: samen representeren zij het theater in de volle breedte. Zij zetten zich in voor verbinding en interactie: tussen aanstormende en gevestigde theatermakers, tussen trouw en nieuw publiek, tussen genres en vormen, tussen terugblikken en vooruitkijken, tussen regio's en tussen ontwikkelingen in binnen- en buitenland.

missie en visie Amsterdam Fringe Festival:

Het Amsterdam Fringe Festival is een vrijhaven voor experiment en innovatie in de Podiumkunsten. Experiment in de ware zin des woords: dat waarvan de uitkomst nog ongewis is. Wie zich stort in het onbekende, zal uitkomen bij wat hij niet voor mogelijk hield. Dat is waar vernieuwing plaatsvindt. Dat is waar echte verandering kan ontstaan.

AFF biedt een platform aan makers die (nog) niet op de mainstream podia te zien zijn. Het is een showcasefestival voor nieuw, jong en 'niche' talent. Voor nieuwe verhalen. We presenteren werk over de volle breedte van de podiumkunsten, van kleinkunst tot installatie, van dans tot muziektheater, van variété tot nieuwe tekst. Verspreid over zo'n 30 locaties door heel Amsterdam. AFF biedt een uitgebreid talentontwikkelingstraject en stimuleert

doorstroom van makers in het podiumkunstenveld. Zo draagt AFF bij aan de pluriformiteit en inclusiviteit binnen het theaterlandschap.

missie en visie Nederlands Theater Festival:

Het Nederlands Theater Festival (NTF) richt zich op de promotie van theater uit het Nederlandse taalgebied voor een zo divers en breed mogelijk publiek. Aan de start van het theaterseizoen presenteert het een rijkgeschakeerd palet aan juryselecties van de mooiste, meest spraakmakende producties uit het afgelopen seizoen. Daarmee brengt het toeschouwersgroepen, genres en stromingen samen. Daarnaast is het aanjager van discussie en ontwikkelingen in het theaterveld.

NTF gelooft in impact door interactie: tussen verhalen, genres, geschiedenissen en toekomstvisies, toeschouwers, theatermakers en generaties. Daarbij is meerstemmigheid het uitgangspunt: vele perspectieven maken ons programma. Deze meerstemmigheid komt terug op alle niveaus van onze festivalwerking: in de dialoog met publiek en professionals, binnen de jury's en binnen onze eigen organisatie. Kunst is een viering van schoonheid. Viering betekent voor NTF ook: erkenning geven én zichtbaarheid genereren in gezamenlijkheid, solidariteit en collegialiteit. Gastvrijheid is daarbij een belangrijke kernwaarde.

Onze belofte:

Onze beide festivals bestaan uit een diverse groep medewerkers, ieder met een eigen expertise en werkwijze. De Stichting biedt al deze medewerkers een zo veilig en fijn mogelijke werkomgeving, om daarbinnen met elkaar hard te kunnen werken en beide festivals mogelijk te maken.

In een festivalomgeving is het van belang om elkaar te blijven zien en te ondersteunen, want de werkdruk richting het festival toe kan hoog zijn. Daarom is het belangrijker om elkaar in de periode vóór het festival te leren kennen en vertrouwen.

Kernwaarden:

Het gehele team van de Stichting heeft in de zomer van 2022 de volgende kernwaarden geformuleerd:

- openheid
- eerlijkheid
- respect
- solidariteit

Deze waarden zijn met elkaar verbonden: de een kan niet zonder de ander. Deze waarden laten we in dit document terugkomen in alle aspecten.

Risico's:

Ook gaf het team in 2022 terug welke risico's er binnen de bedrijfscultuur van de Stichting kunnen optreden:

- versplinterd werken
- vervaging grenzen / informele sfeer
- hoge werkdruk richting het festival toe / cultuur van onregelmatige werkuren
- grote dienstbaarheid
- grensoverschrijdend gedrag
- machtsmisbruik (intern, maar ook van partners)

Actiepunten:

Reflecterend op deze kernwaarden en risico's, heeft het team de volgende kernwaarden uitgeschreven in actiepunten:

- Openheid en nieuwsgierigheid naar de ander
- Solidariteit (gezamenlijke verantwoordelijkheid)
- Wij doen niet aan:
 - Racisme
 - Seksisme
 - Homo- en transfobie
 - Pesten
 - Ageïsme (discriminatie van mensen van een andere generatie)
 - Validisme (discriminatie van mensen met een fysieke of mentale beperking)
 - Vandalisme
- We nemen de tijd om de ander te begrijpen
- Wij spreken elkaar aan op gewenst gedrag
- Wij spreken elkaar aan op ongewenst gedrag
- Wij zijn ons bewust van onze (machts)positie en maken daar geen misbruik van
- Wij bewaken onze eigen grenzen en die van de ander

Zo willen wij met elkaar omgaan:

- We zijn ons bewust van verschillende werkwijzen en *skills*, respecteren dit en vragen hiernaar.
- Ieders kracht en *skill* is uitgangspunt van samenwerking.
- We hebben respect en aandacht voor de persoonlijke levenssfeer van onze collega's.
- We mogen fouten maken en daarvan leren. We zijn mensen, geen robots.
- We zijn een team, helpen elkaar, vragen om hulp en bieden hulp aan.
- We hebben te allen tijde recht en ruimte om aan te geven als we ons ergens niet prettig bij voelen.

Op deze manier zorgen we ervoor dat we bovenstaande punten kunnen uitvoeren:

- Zorgen voor een omgeving waar we van elkaar kunnen leren (in plaats van vaststaande hiërarchieën waarin fouten maken of nog leren een taboe is).
- Vaker met elkaar in gesprek gaan.
 - Eén keer per jaar een persoonlijk evaluatiegesprek tussen leidinggevende en medewerker: Hoe gaat het met jou in het werk? Hoe gaat het met jou als persoon? Wat heb je nodig om je werk goed en veilig te kunnen doen?
 - Een helder start- en eindgesprek over de opdracht tussen leidinggevende en medewerker. Met daarin heldere verwachtingen over samenwerking, werkdoelen en leerdoelen.
 - Tweemaal per jaar vindt met beide teams samen een meeting plaats (in april en september/oktober) waarin het onderwerp sociale veiligheid besproken wordt. Dat kunnen groepsgesprekken of concrete workshops zijn, afhankelijk van de behoefte van de teams.
- Dit document wordt aan het begin van een samenwerking gedeeld met alle medewerkers én met alle betrokken partijen. Denk aan partners zoals theaters, locaties en bedrijven.

- Als je als medewerker van Stichting de Theaterdagen melding wil maken van een grensoverschrijdende situatie, dan kun je op een aantal niveaus je verhaal kwijt, afhankelijk van waar je je het veiligst bij voelt:
 1. Intern: bespreek het met je leidinggevende. Doe je dit liever niet alleen, vraag er dan een collega bij.
 2. Intern: via een 'buddysysteem'. Jaarlijks worden één NTF en één Fringe medewerker aan elkaar gekoppeld. Dit buddysysteem is vrijblijvend, maar de medewerkers worden aangemoedigd om minimaal één keer bij elkaar in te checken en te bespreken hoe het gaat. Bonnetjes voor zulke koffiemomenten of lunchafspraken kunnen uiteraard bij de stichting gedeclareerd worden.
 3. Extern: een extern vertrouwenspersoon die aan iedereen wordt voorgesteld, en altijd te bereiken is. Het uitgangspunt is dat de vertrouwenspersoon werkt via de werkwijze 'vertellen is sparren'. Alles wat tussen de werknemer en de vertrouwenspersoon wordt besproken is vertrouwelijk, tenzij het gaat om integriteitsschendingen/misstanden die niet alleen strafbaar zijn, maar waarvoor een aangifteplicht geldt. Die plicht geldt zowel voor de vertrouwenspersoon als de werknemer. De vertrouwenspersoon wordt telkens voor een periode van 2 jaar aangesteld; verlenging is mogelijk. De vertrouwenspersoon zal zichzelf jaarlijks opnieuw voorstellen aan beide teams in april.
In 2023 en 2024 is de externe vertrouwenspersoon Pien van Gemert: pien@coachingincultuur.nl
 4. Nog externer: via een vertrouwenspersoon bij Mores Online, Meldpunt ongewenste omgangsvormen podiumkunsten-, televisie- en filmsector, kunstvakonderwijs en musea, waarvan de gegevens op www.mores.online staan gepubliceerd.

NB: samen met de externe vertrouwenspersoon zullen we extra informatie verzamelen over verdere regelingen en procedures die horen bij een melding. Zodra deze verzameld is, zal de directie alle medewerkers van Stichting De Theaterdagen hiervan op de hoogte brengen. Deze informatie zal dan beschikbaar zijn op Sharepoint ("Stichting de Theaterdagen > 02_Personeelszaken > Sociale Veiligheid").

- De Raad van Toezicht van Stichting de Theaterdagen (RvT) vindt het belangrijk om in direct contact te komen met de medewerkers. Naast de officiële ontmoetingsmomenten (zoals de festivalperiode), zal de RvT op zoek gaan naar verdere contactmomenten met de medewerkers gedurende het seizoen. Hierover binnenkort meer info. Mocht je zelf in contact willen komen met de RvT, schrijf ze dan alle vijf tegelijk aan a.j.b. (Een zesde RvT lid wordt in 2023 gezocht).

Fred Boot ·
 Rubina Boasman
 Eva Middelhoff ·
 Melih Gençboyacı ·
 Nicolien Luttels ·

Tot slot

We zijn ons ervan bewust dat de samenstelling van medewerkers en partners in een festivalsetting snel kan veranderen. We zullen daarom niet vallen in een 'zo doen we het hier altijd' houding, stellen ons open voor nieuwe mensen die nog lerende zijn en hebben respect naar elkaar, ongeacht waar iemand vandaan komt en welke kennis hij/zij/hen met zich meebrengt of wil opdoen.