Statement en protocol
Veilig werken

DE NIEUWE OOST

Herzien: april 2026 door HR-manager Ires Manuel en preventiemedewerkers
Tom Klein Beernink (BRUT), Daphne Storms (Theater aan de Rijn) en Lisanne Boomkamp (Wintertuin)

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Statement	4
Wat kan je verwachten van De Nieuwe Oost, directie en leidinggevenden?	6
Bij wie kan je terecht bij De Nieuwe Oost?	7
Wat kan jij doen?	9
Infographic	11

Inleiding

Veilig bij De Nieuwe Oost

Voor iedereen die bij De Nieuwe Oost (DNO) werkt of komt werken, als vaste medewerker, stagiair of als zzp'er, bieden wij dit document aan. Dit document is tot stand gekomen in samenwerking tussen makers, vaste medewerkers en zzp'ers van alle locaties en uit alle delen van de organisatie en is bedoeld om bij te dragen aan een veilige werkomgeving voor iedereen. Omdat wij kunst maken en omdat kunst soms ook de scherpe kanten van het leven laat zien, willen we dat dit maakproces kan plaatsvinden in een veilige werkomgeving voor iedereen. Een werkomgeving waar jij je welkom en veilig voelt. Een inclusieve werkplek waar je kan zijn wie je bent, op een manier waarop jij je taak goed kan uitvoeren.

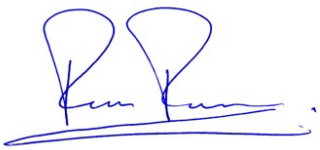
Dit document licht toe wat we onder veiligheid verstaan, hoe we die waarborgen en welke stappen je kan zetten als die veiligheid er op een bepaald moment niet is. Soms gaat het niet goed tussen mensen met een arbeidsrelatie, bijvoorbeeld omdat de grens tussen veiligheid en onveiligheid voor iedereen verschillend is. Dit document biedt een overzicht van de stappen die je kan zetten. Ze vertellen je naar wie je toe kan gaan als zich een onveilige situatie voordoet. De infographic laat zien hoe het proces verder in zijn werk gaat als de onveiligheid niet wordt opgelost.

De directie draagt zorg voor een transparant klimaat, waarin problemen besproken kunnen worden zonder dat er angst hoeft te zijn voor de gevolgen voor je eigen carrière. Dit document is bedoeld om onveilige situaties te voorkomen of zo vroeg mogelijk bespreekbaar te maken. We realiseren ons heel goed dat een veilige werkomgeving alleen samen gemaakt kan worden. Dat daarbij fouten worden gemaakt is niet erg, zolang het gangbaar blijft om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Ruimte voor verbetering is alleen mogelijk wanneer we allemaal bereid zijn om kritisch naar ons eigen en elkaars gedrag te kijken, te begrijpen wat dit gedrag voor een ander kan betekenen en de gevoelens van de ander te erkennen.

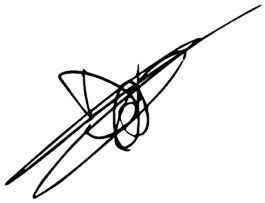
Namens de drie afdelingen BRUT Deventer, Theater aan de Rijn Arnhem en Wintertuin Nijmegen.

Peter Hendrikx

Frank Tazelaar



Dennis Platvoet



Statement

Met een veilige werkomgeving bedoelt DNO dat ieders fysieke en geestelijke grenzen gehoord, gezien en gerespecteerd worden. We willen een veilige werkomgeving zijn zodat bij DNO iedereen haar/zijn/hun taak kan uitvoeren, dat hen/hij/zij zich vrij voelt om zichzelf te zijn en haar/zijn/hun gedachten en ideeën kan delen met respect voor de ander en zonder angst voor negatieve gevolgen.

Om een veilige werkomgeving te kunnen garanderen is iedereen die bij DNO is betrokken zich bewust van grenzen. Bijvoorbeeld de grens tussen afstand en nabijheid, de grens tussen werktijd en iets af willen/moeten hebben, de grens tussen doorzetten en een blokkade overwinnen of gedwongen worden of zich gedwongen voelen. Die grenzen liggen voor iedereen anders. De een heeft bijvoorbeeld meer behoefte aan aanraking dan de ander, of meer behoefte aan tijd voor het belijden van haar/hun/zijn geloof. Deze grenzen kunnen per moment verschillen. Wat op het ene moment gewenst is, hoeft dat even later niet meer te zijn. Aandacht voor de wenselijkheid van je gedrag is dus blijvend aanwezig.

Voor een veilige werkomgeving is het belangrijk om een onderscheid te kunnen maken tussen onveiligheid en ongemak. Een ander aanspreken op bepaald gedrag of bepaalde afspraken kan (voor beide kanten) ongemakkelijk zijn, maar dat hoeft niet te betekenen dat de situatie onveilig is. Ook in situaties waarin iets ongemakkelijk is of voelt zoeken we het gesprek: met de ander of met een buitenstaander. Zie hiervoor het protocol veilig werken.

We verwachten dat iedereen bij DNO verantwoordelijkheid neemt om vanuit de eigen functie en positie bij te dragen aan een veilige werkomgeving. Daarbij dien je respect te hebben voor de grenzen van de ander en vooral nieuwsgierig en onderzoekend te zijn naar de beleving van de ander.

Vanzelfsprekend houdt iedereen zich hier aan de wet en wordt bij een overschrijding van de wet de politie ingeschakeld, door ons of door jezelf.

Wij stellen dat

1. DNO een organisatie wil zijn waar freelancers, makers en medewerkers respectvol samenwerken. Dat betekent dat:
    a. je een rol vervult in de realisatie van de missie en visie van DNO;
    b. je bewust bent van jouw functie en bevoegdheden in de organisatie en dat je respect hebt voor andere functies en bevoegdheden in de organisatie;
    c. je vrij bent om je gedachten en gevoelens te tonen, dat je daarbij je eigen grenzen aangeeft en dat je de grenzen van anderen respecteert;
    d. je aanspreekbaar bent op je gedrag en dat je ook anderen, ongeacht rol of functie, kan aanspreken op haar/hun/zijn gedrag zonder dat je bang hoeft te zijn voor negatieve gevolgen voor je positie, werk of professionele toekomst in je werkveld;
    e. je een verantwoordelijkheid hebt om anderen te ondersteunen wanneer zij te maken krijgen met voor hen ongewenst gedrag en je namens hen uitspreekt als het de ander zelf niet lukt;
    f. alle functies bij DNO belangrijk zijn om te kunnen werken aan de taak van DNO.

2. DNO een inclusieve organisatie wil zijn. Mensen met alle kleuren, culturele achtergronden, genderidentiteiten, genderexpressies, seksuele geaardheden, (mixed) abilities, geloofsachtergronden, sociale achtergronden, leeftijden en politieke overtuigingen zijn hier welkom om met elkaar te werken.

Wat kan je verwachten van De Nieuwe Oost, directie en leidinggevenden?

DNO

1. waarborgt ethisch gedrag op de werkvloer;
2. biedt ruimte aan de verschillen tussen medewerkers en de daaruit voortkomende behoeftes en wensen, bijvoorbeeld genderneutrale toiletten en ruimte om te kunnen bidden of kolven;
3. stelt de belangen van de mensen voorop als het gaat om kwesties die geestelijke en fysieke veiligheid betreffen.

Van directieleden, leidinggevenden, medewerkers en freelancers met een eindverantwoordelijke positie kan je verwachten dat zij

1. een professionele houding innemen;
2. zij altijd aanspreekbaar zijn op haar/hun/zijn gedrag, ongeacht rol of functie;
3. een voorbeeldfunctie vervullen voor iedereen met betrekking tot het hanteren van de ethische gedragscode en het uitvoeren van de regels met betrekking tot fysieke en geestelijke veiligheid;
4. dat zij nooit regels oprekken in hun eigen belang of vanuit persoonlijke voorkeuren;
5. dat zij iedereen aansporen om zich uit te spreken als er fysieke of geestelijke onveiligheid wordt ervaren;
6. dat zij direct problemen melden bij de directie (leidinggevenden) en de RvT (directie) als deze zich voordoen en dat zij daarbij altijd het belang van het individu voorop stellen;
7. dat zij ondersteuning zoeken als ze niet precies weten wat het juiste is om te doen.

Wij verwachten van medewerkers, stagiaires, makers en freelancers van de organisatie dat

1. zij zich als professionals gedragen;
2. zij altijd aanspreekbaar zijn op haar/hun/zijn gedrag, ongeacht rol of functie;
3. dat zij de verantwoordelijkheid nemen om afspraken te maken over de samenwerking, waarbij er aandacht is voor het bewaken van grenzen op het gebied van taalgebruik, gevraagde tijdsinvestering en respectvol gedrag;
4. dat zij respect tonen voor de ander in haar/hun/zijn persoonlijke kenmerken, zowel in haar/hun/zijn functie en rol als in haar/hun/zijn grenzen.

Bij wie kan je terecht bij De Nieuwe Oost?

Stel dat er iets voorvalt waardoor je fysieke of geestelijke veiligheid wordt geschaad. Bij wie kun je dan in de organisatie terecht om je verhaal te delen of een klacht in te dienen?

Bij DNO kun je bij diverse personen *in functie*[1] terecht als je een incident wilt melden. Natuurlijk kun je ervaringen op persoonlijke titel uitwisselen met iemand waarbij je je vertrouwd en prettig voelt. Wij vinden het belangrijk dat je ook bij iemand terecht kunt die vanuit haar/hun/zijn functie en rol kan reageren, zodat er professioneel gereageerd kan worden en er patronen kunnen worden herkend en doorbroken. Afhankelijk van de ernst van het voorval kun je bij de volgende instanties terecht:

- Preventiemedewerker
- HR-manager
- Directie of leidinggevende
- Vertrouwenspersoon (plicht om anonimiteit te garanderen)
- Raad van Toezicht

Preventiemedewerker

Elke organisatie heeft een preventiemedewerker die zich bezighoudt met veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Je kunt ten alle tijden bij deze preventiemedewerkers terecht met vragen, opmerkingen of een gesprek over psychische of fysieke werkbelasting.

Theater a/d Rijn	**Daphne Storms**	daphne@theateraanderijn.nl
BRUT	**Tom Klein Beernink**	tom@metbrut.nl
Wintertuin	**Lisanne Boomkamp**	lisanne@wintertuin.nl

HR-manager

De HR-manager is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid en een veilige, gezonde en inclusieve werkomgeving. Je kunt bij de HR-manager terecht voor advies, ondersteuning en het bespreken van situaties die te maken hebben met ongewenst gedrag, arbeidsomstandigheden of werkrelaties. De HR-manager kan meedenken over mogelijke oplossingen, bemiddelen waar nodig en – indien passend – vervolgstappen in gang zetten binnen de organisatie. Gesprekken met de HR-manager zijn vertrouwelijk, maar vinden plaats in functie. Dit betekent dat de HR-manager kan besluiten (na overleg) om actie te ondernemen wanneer de situatie daarom vraagt, met als doel de veiligheid en het welzijn van betrokkenen te waarborgen.

De Nieuwe Oost	**Ires Manuel**	Ires@denieuweoost.nl

1. In functie spreken met iemand betekent dat de betreffende persoon vanuit haar/hun/zijn functie zal reageren en in actie zal komen als hen/hij/zij denkt dat dit noodzakelijk is om de veiligheid te waarborgen.

Directie of leidinggevende

Met een lid van de directie of leidinggevende spreek je altijd in functie, wat betekent dat zij kunnen besluiten om in actie te komen als zij dat nodig vinden. Uiteraard informeren ze je hierover. Er zal altijd ruimte zijn voor hoor en wederhoor. De directie zoekt eerst het gesprek om meer begrip en duidelijkheid te krijgen over wat er is gebeurd, waar de grenzen liggen en of deze overschreden zijn.

Peter Hendrikx (directeur-bestuurder)	peter@denieuweoost.nl	+31 6 14885766
Frank Tazelaar (directeur-bestuurder)	frank@denieuweoost.nl	+31 6 53565058
Dennis Platvoet (directeur)	dennis@denieuweoost.nl	+31 6 23000478

Vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon is een onafhankelijk en vertrouwelijk aanspreekpunt binnen een organisatie voor medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag of andere werkgerelateerde problemen. Zij bieden een luisterend oor, advies en ondersteuning, en helpen bij het vinden van oplossingen.

Theater aan de Rijn

Theater aan de Rijn heeft een extern vertrouwenspersoon die je kunt contacteren. Dit is **Alice Groen** van Bureau Liefs. Zij is te bereiken via bureauliefs@outlook.com. Je kan haar ook bellen of appen op + 31 6283 97 044. Ze zal altijd binnen 24 uur reageren. Je kan haar direct benaderen, maar je kan ook meer informatie krijgen via je leidinggevende of (anoniem) via de preventiemedewerker.

Wintertuin

Wintertuin heeft samen met de drie overige organisaties die huisvesten in het Festivalhuis een gezamenlijke vertrouwenspersoon: **Eefje van Antwerpen**. Eefje van Antwerpen heeft een kantoor in Nijmegen, je kan contact met haar opnemen via info@eefjevanantwerpen.nl en/of +31 6 28636387. Ze reageert op werkdagen binnen 24 uur. Meer informatie is te vinden op eefjevanantwerpen.nl.

BRUT

Als je (anoniem) wil spreken met een vertrouwenspersoon dan kan dat via **Mores**: Mores is de landelijke organisatie die optreedt als vertrouwenspersoon voor iedereen in de kunsten. Mores garandeert vertrouwelijkheid en je houdt zelf de regie. Via onderstaande link kan je zien welke vertrouwenspersonen er beschikbaar zijn. Ze stellen zich kort voor in tekst en foto. Je kan direct met de persoon naar keuze contact opnemen. Dit kan per mail en per Whatsapp. mores.nl/steun-nodig.

Raad van Toezicht

Als de directie onderdeel is van het probleem kan een melder ook rechtstreeks melding doen bij de voorzitter van de RvT. **Malika Soudani** malikasoudani@hotmail.com

Wat kan jij doen?

We bieden onderstaande uitgangspunten + infographic aan dat je kan volgen als je te maken krijgt met geestelijke en/of fysieke onveiligheid. Dit kan je helpen om te besluiten of je naar iemand toegaat en zo ja, naar wie.

Uitgangspunten

Er zijn een aantal uitgangspunten in situaties van onveiligheid:

1. Kom je in een onveilige situatie terecht, probeer dan uit de situatie te stappen door bijvoorbeeld fysiek weg te gaan of benoem, als je jezelf zeker genoeg voelt, wat er (met je) gebeurt en dat dit niet veilig voelt. Als je omstander bent bij een situatie die jij als onveilig ervaart, benoem dan ook wat je ziet en hoe dit op jou overkomt.
2. Los op wat je zelf kan oplossen, bijvoorbeeld door een gesprek, en vraag steun als je het nodig hebt..
3. Zorg dat je concreet bent en voorkom dat je ervaringen pas uitspreekt als iets te vaak gebeurd is. Daardoor kan de spanning al flink zijn opgelopen.
4. Spreek niet over mij, zonder mij[2]. Als je iets meldt, word je betrokken. Als je iets ziet, betrek je diegene die deel uitmaakt van het incident
5. Bij ernstige situaties kunnen er consequenties aan het ongewenste gedrag worden verbonden. In het uiterste geval kan dit leiden tot bijvoorbeeld beëindiging van een werkrelatie.
6. Bij een geschil dat vraagt om onafhankelijk onderzoek zal de opdrachtgever van het onderzoek bestaan uit een afvaardiging van DNO en van de betrokkene(n). DNO stelt een bedrag vast dat wordt beheerd door vertegenwoordigers uit alle lagen van de organisatie (RvT, directie, medewerkers en freelancers). Met dit budget kan onafhankelijk onderzoek betaald worden.

2. Nothing About Us Without Us is een slogan die het idee communiceert dat beleid rondom een persoon of groep moet worden gevormd in aanwezigheid van/in samenspraak met deze persoon of (een vertegenwoordiger van deze) groep.

Stappen behorende bij de infographic (pag. 11)

1. **Signaleren en noteren**
    a. Je signaleert bij jezelf dat er iets gebeurt wat je onprettig vindt. Maak dit bespreekbaar als het kan of stap eruit als het te groot is (bijvoorbeeld: ga even naar de wc of haal een kop koffie).
    b. Maak als het even kan notities: wat gebeurde er precies, wie zei wat, plaats, tijd, etc.

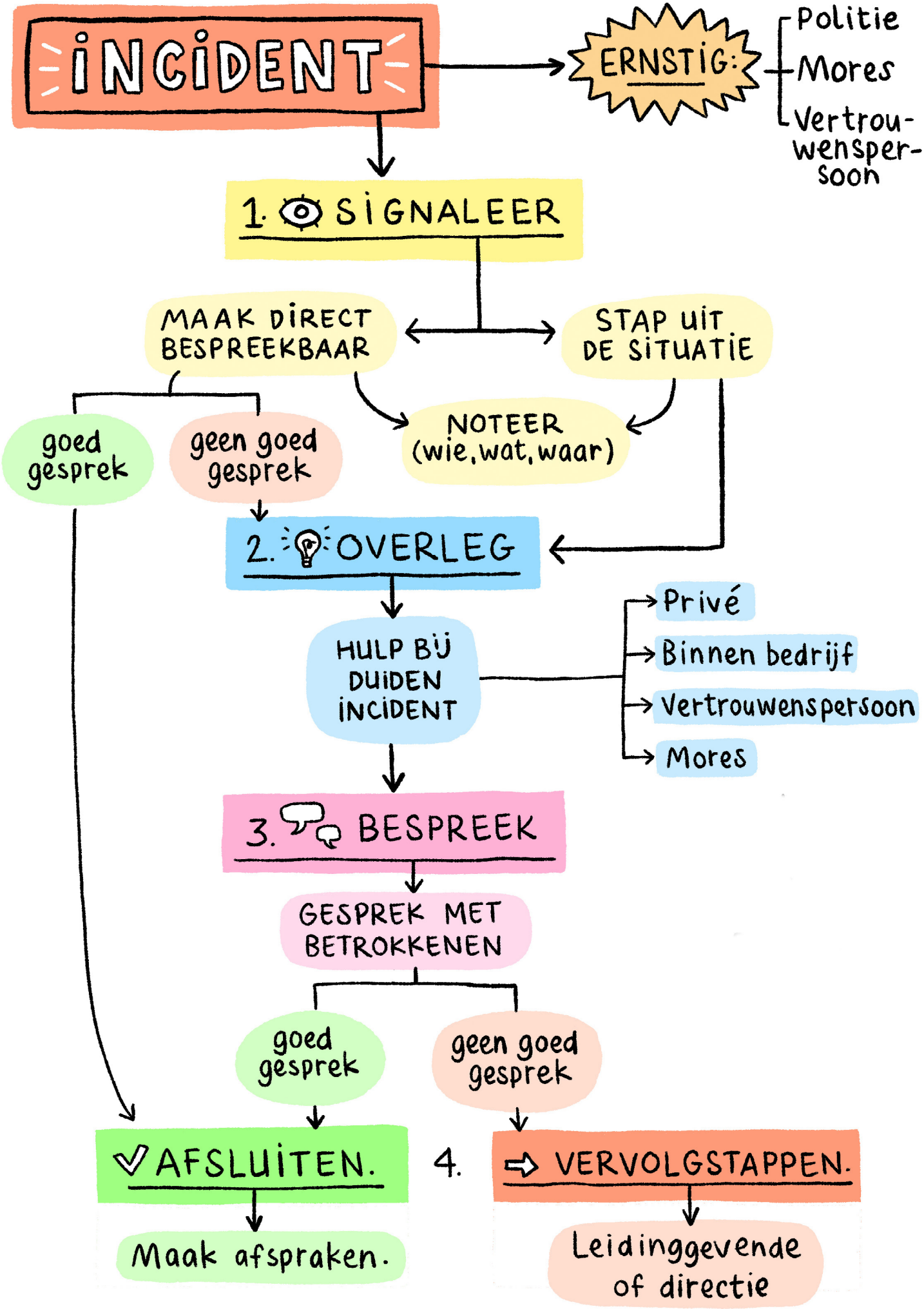
2. **Overleg**
    a. Je kan overleggen in de persoonlijke sfeer (binnen of buiten het bedrijf) of met iemand in functie (leidinggevende):
        I. Je bespreekt iets in de persoonlijke sfeer ter ondersteuning van jezelf en om de gebeurtenis beter te begrijpen. Maak aan de persoon met wie je in gesprek gaat duidelijk wat je van haar/hem/hen verwacht en vraag of dit voor hen/hij/zij oké is, bijvoorbeeld: 'Ik wil dit verhaal alleen even bij je kwijt en ik wil niet dat je er iets mee gaat doen of dat je het aan anderen vertelt. Is dit oké voor jou?'
        II. Als je iemand in functie spreekt, betekent dat dat deze persoon vanuit zijn functie een vervolg kan geven aan de ervaring die je deelt, bijvoorbeeld in de vorm van een gesprek met de betrokkenen. Als je op dit moment daartoe besluit, zit je direct bij stap 4.

3. **Bespreken met betrokkenen of afwegen**
    a. Ga het gesprek aan met de persoon die jou het onveilige gevoel heeft gegeven.
    b. Het kan ook zijn dat je ervoor kiest dat het niet groter moet worden en dat je niet in gesprek gaat. Meestal is dit geen goede optie. Hoe klein de gebeurtenis ook is, als het direct besproken kan worden helpt dat vaak om het ook niet groter te laten worden.

4. **Afsluiten of vervolgstappen**
    a. Het was een goed gesprek. Daarmee bedoelen we: het gesprek heeft een positief resultaat opgeleverd en je kan na de gebeurtenis verder werken met de ander. Het kan goed zijn om na een tijd nog eens samen terug te kijken op de gebeurtenis en te bekijken of zich geen vergelijkbare situaties hebben voorgedaan. Maak dit concreet (wie neemt wanneer initiatief).
    b. Het gesprek heeft geen positief resultaat opgeleverd en je besluit hierover met je leidinggevende of directie in gesprek te gaan.

Dank voor het lezen van dit document. We wensen je veel werkplezier en veiligheid bij De Nieuwe Oost.

HR-manager Ires Manuel (De Nieuwe Oost) en preventiemedewerkers Tom Klein Beernink (BRUT), Daphne Storms (Theater aan de Rijn) en Lisanne Boomkamp (Wintertuin)


INCIDENT
ERNSTIG:
Politie
Mores
Vertrou-
wenspers-
soon
1. SIGNALEER
MAAK DIRECT BESPREEKBAAR
STAP UIT DE SITUATIE
goed gesprek
geen goed gesprek
NOTEER (wie,wat,waar)
2. OVERLEG
HULP BIJ DUIDEN INCIDENT
Privé
Binnen bedrijf
Vertrouwenspersoon
Mores
3. BESPREEK
GESPREK MET BETROKKENEN
goed gesprek
geen goed gesprek
AFSLUITEN.
Maak afspraken.
4.
VERVOLGSTAPPEN.
Leidinggevende of directie