

Gedragcode / Code of Conduct

Dansateliërs

versie 2.0 - september 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Onze kernwaarden
3. Onze tien gedragsregels
4. Gedragcode
5. Bijlage: Meldingen- en klachten procedure
 - a. Bij wie kan je terecht?
 - b. Mogelijke acties medewerker
 - c. Mogelijke acties Dansateliërs
 - d. Formele klachtenprocedure

Belangrijke contactgegevens

- Directie Dansateliërs: Lisa Reinheimer, artistiek directeur, lisa@dansateliërs.nl en Joriene Blom, zakelijk directeur, joriene@dansateliërs.nl
- Contactpersoon bestuur: Annette van Zwoll, voorzitter bestuur Dansateliërs, annette@vanzwoll.com
- Vertrouwenspersoon extern: Karlijn Mofers, karlijnmofers@gmail.com
- Steunpunt Mores: is er voor werkenden en studenten in de culturele, creatieve en mediasector die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag en niet terecht kunnen of willen bij een vertrouwenspersoon van de eigen organisatie. <https://www.mores.nl/steun-nodig>

1. Inleiding

Dansateliers is een huis voor hedendaagse dans, onderzoek en ontwikkeling – een plek waar verschillende perspectieven samenkomen en waar makers, dansers, performers, medewerkers, bezoekers en partners zich kunnen bewegen in een open, inclusieve en veilige omgeving. Juist in zo'n context is het belangrijk dat we duidelijke afspraken maken over hoe we met elkaar omgaan.

Deze gedragscode helpt ons om dat op een bewuste, oprechte manier te doen. Het is een praktische leidraad én een moreel kompas. Die geeft richting aan hoe we samenwerken, hoe we verantwoordelijkheid nemen en hoe we elkaar aanspreken op gedrag. De code geldt voor alle medewerkers die betrokken zijn bij Dansateliers. Onder medewerkers verstaan we medewerkers in loondienst, freelancers, stagiaires en vrijwilligers, zowel in de rollen achter de schermen (o.a. directie, marketeer, productie leider, technici etc.) als voor de schermen (dansmakers, dansers, lichtontwerpers, componisten, etc.) Alle medewerkers van Dansateliers ontvangen dit protocol. Nieuwe medewerkers ontvangen dit protocol als bijlage bij hun contract.

We zijn tegen elke vorm van uitsluiting of ongelijkheid. Dat betekent dat er in onze organisatie geen ruimte is voor pesten, racisme, seksisme, validisme, queer- en transhaat of andere vormen van discriminatie. We streven actief naar een brave space – een werk- en ontmoetingsplek waar veiligheid en moed naast elkaar bestaan, en waar verschil niet alleen wordt geaccepteerd, maar gewaardeerd.

De gedragscode nodigt uit tot reflectie, gesprek en gezamenlijk leren. Deze is niet bedoeld als set strikte regels, maar als levend document dat meebeweegt met de tijd én met de mensen die Dansateliers vormen. De gedragscode wordt jaarlijks opnieuw bekeken met het team, de vaste makers en het bestuur van Dansateliers. We beginnen bij onszelf als individu, maar zijn bewust dat deze verantwoordelijkheid altijd wordt gedragen door ons samen als groep. Samen creëren we een huis waarin ruimte is voor lichaam, stem en beweging.

2. Onze kernwaarden

Lichaam als bron: Iedereen heeft een lichaam, daarmee zijn we in de wereld. Dansateliers maakt de ervaringen van het lichaam en de kennis die het lichaam meebrengt onderdeel van de dagelijkse werkpraktijk.

Het lichaam is waar alles start en wat ons bindt. Dansateliers gelooft dat kunst van waarde is voor alle mensen en in alle situaties. Dans biedt ons de mogelijkheid om via de meest basale manier contact te maken, om menselijke verhalen te vertellen, om te laten voelen dat we mens zijn in en met ons eigen lichaam.

Dit is wat kunst en wat dans in het bijzonder ons vertelt. De huidige tijd, waarin Nederlandse burgers massaal hebben gekozen voor extreemrechts leiderschap en gedachtegoed, waar mensen actief en bewust worden uitgesloten, vraagt om een antwoord. Hoe leven we samen met mensen die zich los willen zingen van verantwoordelijkheid voor de wereld en die de relatie tussen ons lichaam (emotie, identiteit, kennis) en ons zijn (mentaal) ontkennen? Daar kunnen we maar één antwoord op formuleren: dans!

Wat we ervaren en leren in dans, kunnen we direct toepassen in ons dagelijks leven. Van heel praktische en ruimtelijke elementen - hoe we elkaar passeren op de stoep - tot het aanspreken en navigeren van onze innerlijke processen en geschiedenissen - welke emoties voel je en welke herinneringen koppel je daaraan wanneer je iemand tegenkomt die je wel of niet aardig vindt? Dans bespeelt al deze registers en is daarom dus ook voor iedereen.

Brave Space: Waar mensen het vertrouwen voelen en waar ze zich bewust zijn van wat er allemaal is en wat er allemaal nog ontbreekt. Grenzen en wensen zijn hierin continu onderwerp van gesprek om veiligheden én onveiligheden bespreekbaar te maken.

Dansateliers is nadrukkelijk een brave space, zowel voor artistieke en thematische vrijheid, als voor de basisvoorwaarden voor makerschap. Als evolutie van safe space, onder brave space verstaan wij een gecureerde ruimte, waar men het vertrouwen voelt en waar men zich bewust is van wat er allemaal is én wat er allemaal nog ontbreekt. Vernieuwing, progressie en innovatie gaan altijd gepaard met onderstroom en weerstand. Het vraagt moed om weerstand te transformeren en de onderstroom mee te laten stromen. Om zichtbaar te maken wat onzichtbaar was en om hoorbaar te maken wat onhoorbaar was, heb je lef nodig. Een brave space is een doorontwikkeling van een safe space. In een safe space is theoretisch iedereen gelijk en voelt iedereen zich even vertrouwd, veilig, vrij en gehoord, maar in de praktijk blijkt dat safe spaces vaak vooral voor één specifieke groep (of één individu) een veilige plek zijn. In een brave space wordt goed nagedacht over wat er nodig is om in een bepaalde ruimte iedereen zich goed te laten voelen, maar is niet per definitie ook iedereen op het gehele menselijk spectrum vertegenwoordigd. Grenzen en wensen zijn hierin continu onderwerp van gesprek om veiligheden én onveiligheden bespreekbaar te maken. Het vraagt moed om ergens voor te staan en daarnaar te handelen, goed naar de ander te luisteren of juist om hulp te vragen. Soms is het roer omgooien moedig, soms is iemand anders jouw verhaal laten vertellen moedig.

Lerende organisatie: Net zo goed als de makers ademruimte hebben, is Dansateliers ook een ademende en lerende organisatie. Ontmoeten en uitwisselen liggen ten grondslag aan alles wat we doen.

Net zo goed als de makers ademruimte hebben, is Dansateliers ook een ademende en lerende organisatie. Ontmoeten en uitwisselen liggen ten grondslag aan alles wat we doen. Een gezonde en goede leeromgeving heeft veiligheid, vertrouwen, aandacht en zorg nodig. Het moet een plek zijn waar we dapper mogen en kunnen zijn. Hier geven we vorm aan door programma's en activiteiten rond ontmoeting, samen onderzoeken en samen leren en de uitwisseling van kennis en expertise. Het team traint bovendien in een soft skills-aanpak en maandelijks bewegen we samen met de makers. Om dapper, hoopvol en veerkrachtig te blijven, moeten we beter zorgen voor onszelf, onze omgeving en onze community's. Als Dansateliers zijn we voorloper in het radicaal doortrekken van belichaamde praktijken, door dit expliciet onderdeel te maken van onze waarden en werkwijze.

3. Onze tien gedragsregels

Onderling respect en gelijkwaardigheid vormen de basis voor omgangsvormen, zowel binnen als buiten de organisatie. In de menselijke sfeer is respect van groot belang. Respect voor elkaar hebben, betekent ook verdraagzaam en tolerant zijn. Wat Dansateliers presteert, is het resultaat van de inzet van alle medewerkers en makers. Samen zijn wij verantwoordelijk voor het goed functioneren van de organisatie.

1. We volgen de gedragsregels van de kunstensector (Code Cultural Governance, Fair Practice Code, Code Diversiteit en Inclusie).
2. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen gedrag.
3. We zijn professioneel, open en eerlijk.
4. We houden ons aan afspraken.
5. We spreken elkaar aan op gedrag.
6. We praten met elkaar, niet over elkaar.
7. We behandelen iedereen met respect.
8. We vermijden belangenverstrengeling.
9. We gaan zorgvuldig om met informatie.
10. We zijn tegen alle vormen van uitsluiting, zoals racisme, seksisme, discriminatie op basis van afkomst, gender, seksuele oriëntatie, genderidentiteit of expressie en pesten niet.

Dit gedrag accepteren we niet:

Grensoverschrijdend of ongewenst gedrag is een overkoepelende term voor gedrag dat het doel of het effect heeft dat iemands waardigheid wordt aangetast en/of een onveilige werksfeer veroorzaakt. Voorbeelden van dit gedrag zijn:

- Pesten: dit is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kan (een combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn.

- Seksuele intimidatie: dit is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.
- Discriminatie: als er is sprake van een ongelijke behandeling van personen; het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie.
- Agressie en geweld: alle verbale en fysieke handelingen waarbij een persoon wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.
- Intimidatie: dit is iemands gedrag beïnvloeden door hem angst aan te jagen door te dreigen met negatieve gevolgen.

4. Gedragscode Dansateliers

1. Waar staan we voor?

Keywords: Integriteit, Respect, Eerlijkheid, Veiligheid, Verantwoordelijkheid

- We behandelen elkaar eerlijk en met respect.
- Iedereen is verantwoordelijk voor zijn of haar gedrag.
- We zorgen samen voor een veilige en prettige werkomgeving.
- Integriteit betekent doen wat goed is, ook als niemand kijkt.

We erkennen dat ervaringen met uitsluiting, racisme, seksisme of andere vormen van ongelijkheid niet altijd zichtbaar zijn. We luisteren actief en handelen vanuit gelijkwaardigheid, ook als dat betekent dat we onze structuren moeten aanpassen.

2. Wat is belangrijk in onze cultuur?

Keywords: Vertrouwen, Openheid, Voorbeeldgedrag, Gelijkwaardigheid

- We gaan uit van vertrouwen in elkaar.
- Leidinggevend en geven het goede voorbeeld.
- Iedereen mag vragen stellen en zorgen delen.
- Iedereen is gelijkwaardig, ongeacht functie of achtergrond.

De werkcultuur bij Dansateliers is niet alleen de manier waarop we met elkaar omgaan, maar ook wie we willen zijn als organisatie: een plek die ruimte biedt aan meerdere stemmen, perspectieven en manieren van werken. Onze cultuur is geworteld in respect, vertrouwen en inclusie, en in het besef dat we samen een veilige, lerende én moedige werkomgeving vormen.

3. Hoe gaan we met elkaar om?

Keywords: Respect, Samenwerking, Aanspreekbaarheid

- We nemen verantwoordelijkheid voor eigen gedrag.
- We luisteren naar elkaar en nemen elkaar serieus.
- We spreken mét elkaar, niet over elkaar.
- We gaan netjes en professioneel met elkaar om.
- We zeggen het als iets niet goed gaat.

Bij signalen van grensoverschrijdend gedrag kunnen medewerkers en makers terecht bij de interne of externe vertrouwenspersoon. Dansateliers handelt meldingen zorgvuldig en vertrouwelijk af, volgens een vast protocol. Je vindt alle informatie hierover terug in de Bijlage Meldingen- en klachtenprocedure.

4. Hoe gaan we met medewerkers om?

Keywords: Duidelijkheid, Veiligheid, Eerlijke beloning

- We maken duidelijke afspraken en leggen die schriftelijk vast.
- We zorgen voor een veilige werkomgeving.
- We belonen medewerkers volgens de CAO Toneel en Dans en in lijn met de Fair Practice Code.

Bij Dansateliers geloven we dat menswaardige en integere omgang met medewerkers de basis vormt voor een gezonde, inclusieve en duurzame werkcultuur. Of je nu een vaste medewerker, freelancer, maker, stagiair of vrijwilliger bent: je maakt deel uit van onze gemeenschap en mag rekenen op respect, veiligheid, transparantie en ruimte om te groeien.

5. Hoe gaan we met bezoekers om?

Keywords: Gastvrijheid, Gelijkheid, Respect

Bezoekers kunnen rekenen op:

- heldere communicatie;
- hulpvaardigheid;
- geen discriminatie of misbruik van macht;
- eerlijkheid en duidelijkheid.

Dansateliers wil een open, toegankelijke en veilige plek zijn voor iedereen. Bezoekers spelen hierin een centrale rol. Zij komen voor ontmoeting, inspiratie, kunstbeleving en deelname aan ons programma. We streven naar een ervaring die artistiek rijk is, sociaal rechtvaardig en persoonlijk veilig.

6. Hoe werken we met leveranciers?

Keywords: Zakelijkheid, Transparantie, Geen omkoping

- Geen privé belangen in zakelijke afspraken.
- Alles leggen we schriftelijk vast.
- Geen geschenken of geld aannemen.
- We houden werk en privé gescheiden.

7. Geschenken en giften

Keywords: Terughoudendheid, Openheid, Grenzen

- Geschenken behoren toe aan het team en niet aan één medewerker, geschenken worden daarom altijd gemeld bij de zakelijk directeur en vervolgens eerlijk onder het team verdeeld. Een uitzondering is er voor bloemen of een toitoitoi rondom een voorstelling.

- Geen uitnodigingen aannemen van een partij als er met die partij onderhandelingen lopen.

8. Informatie & privacy

Keywords: Vertrouwelijkheid, Zorgvuldigheid

- We gaan voorzichtig om met gevoelige informatie.
- Informatie delen we alleen als dat mag en veilig is.
- E-mails en documenten worden alleen gedeeld via veilige (versleutelde) kanalen. We gebruiken géén persoonlijke accounts of onbeveiligde platforms voor werkgerelateerde communicatie.
- Gebruik van tweefactorauthenticatie (2FA) is verplicht waar mogelijk, met name bij toegang tot systemen die persoonsgegevens of vertrouwelijke informatie bevatten.
- Apparaten worden vergrendeld als medewerkers hun werkplek verlaten. Ook mobiele apparaten zijn voorzien van een pincode of biometrische beveiliging.
- USB-sticks en externe schijven worden alleen gebruikt als ze versleuteld zijn. We vermijden het gebruik van onbeveiligde dragers.
- Persoonsgegevens worden alleen verzameld en opgeslagen als dit noodzakelijk is. We hanteren het principe van dataminimalisatie en zorgen voor een veilige opslag (bijvoorbeeld versleuteling of beperkte toegang).
- Social media wordt niet gebruikt voor het delen van interne zaken. Kritiek, klachten of gevoelige kwesties bespreken we intern of via de juiste formele kanalen.
- Medewerkers melden datalekken, beveiligingsincidenten en phishing mails of e-mails met verdachte links, direct bij de directie. Om dit goed te kunnen herkennen, krijgen medewerkers trainingen aangeboden op het gebied van privacy, informatiebeveiliging en hoe cyberdreigingen te herkennen.

9. Werk en privé scheiden

Keywords: Professionaliteit, Eerlijkheid, Transparantie

- Geen privé voordelen uit werkrelaties halen.
- Onkosten declareren met bon of reisbewijs en opgaaf van reden.
- Familiebanden worden bespreekbaar gemaakt zodat er duidelijke transparantie is tussen medewerkers en werkgevers.
- Liefdesrelaties worden altijd gemeld aan directie. Zodra hierin duidelijk is dat er een machtsverhouding bestaat, worden passende maatregelen genomen.

Bij Dansateliers hechten we waarde aan een open en gezonde werkomgeving waarin werk en privé in balans zijn. We begrijpen dat het persoonlijke leven invloed heeft op werk en andersom. Daarom hanteren we heldere afspraken om belangen, relaties en situaties goed te kunnen afwegen – altijd met respect voor elkaar en met oog voor de integriteit van onze organisatie.

10. Gebruik van locatie en middelen

Keywords: Zorgvuldig gebruik, Professioneel gedrag

- We gaan netjes om met bedrijfseigendommen.
- We gedragen ons respectvol en professioneel.

11. Wat als het misgaat?

Keywords: Dilemma's, Meldingen, Sancties

Bij sprake van ongewenst gedrag, is het streven van Dansateliers om de medewerker die dit ervaren heeft de best mogelijke ondersteuning te bieden. Er zijn verschillende opties en routes. In de bijlage is de meldings- en klachtenprocedure ongewenst gedrag nader uitgewerkt, in het kort:

Indien mogelijk voor jou: spreek de persoon waar het om gaat op het gedrag. Als dit de situatie niet oplost of als je dit niet wil, kun je altijd terecht bij je leidinggevende natuurlijk bij de directie van Dansateliers. Als dit niet leidt tot het oplossen van de situatie, ga je naar een van de vier volgende partijen, kies waar jij je goed bij voelt:

- de directie van Dansateliers: Lisa Reinheimer, artistiek directeur, lisa@dansateliers.nl en Joriene Blom, zakelijk directeur, joriene@dansateliers.nl
- Contactpersoon bestuur: Annette van Zwoll, voorzitter bestuur Dansateliers, annette@vanzwoll.com
- de vertrouwenspersoon extern: Karlijn Mofers karlijnmofers@gmail.com
- bij Steunpunt Mores: zij zijn er voor werkenden en studenten in de culturele, creatieve en mediasector die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag en niet terecht kunnen of willen bij een vertrouwenspersoon van de eigen organisatie.
<https://www.mores.nl/steun-nodig>

De verschillende acties die vervolgens vanuit de medewerker en vanuit Dansateliers ondernomen kunnen worden, staan beschreven in de bijlage. Ook kun je een formele klacht indienen, hoe dit werkt staat nader uitgewerkt in de bijlage.

Bijlage: Meldingen- en klachten procedure

Bij sprake van ongewenst gedrag, is het streven van Dansateliers om de medewerker die dit ervaren heeft de best mogelijke ondersteuning te bieden. Er zijn verschillende opties en routes die in deze procedure omschreven staan.

A. Bij wie kan je terecht

Indien mogelijk voor jou:

- spreek de persoon waar het om gaat aan op het gedrag. Is de situatie hiermee niet (voldoende) opgelost of wil je dit niet;
- spreek je direct leidinggevende aan. Is de situatie hiermee niet (voldoende) opgelost of wil je dit niet;
- spreek de directie van Dansateliers aan. Is de situatie hiermee niet (voldoende) opgelost of wil je dit niet;

Maak een melding bij (kies waar je je goed bij voelt):

- de directie van Dansateliers;
- het bestuur van Dansateliers, contactpersoon Annette van Zwoll, voorzitter van het bestuur;
- de (externe) vertrouwenspersoon van Dansateliers Karlijn Mofers;
- Bij steunpunt Mores, zij zijn een vangnet voor werkenden en studenten in de culturele, creatieve en mediasector die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag en niet terecht kunnen of willen bij een vertrouwenspersoon van de eigen organisatie.

<https://www.mores.nl/steun-nodig>

Goed om te weten:

Vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht en denken desgewenst met de medewerker mee over mogelijke stappen die de medewerker kan zetten om de situatie te verbeteren. Zij ondernemen geen actie zonder toestemming van de medewerker. Vertrouwenspersonen staan naast de medewerker die hen benadert en kunnen derhalve niet bemiddelen of onderzoek doen. Een vertrouwenspersoon kan de medewerker tijdens een informeel of formeel oplossingstraject begeleiden en (als de zaak is afgerond) van eerste nazorg voorzien. Een medewerker kan een informeel of formeel oplossingstraject ook in gang zetten zonder vooraf de vertrouwenspersoon te consulteren.

B. Mogelijke acties medewerker

Medewerkers die ongewenste omgangsvormen ervaren kunnen, al dan niet na een vertrouwenspersoon te hebben geconsulteerd, verschillende stappen nemen, zoals:

- De medewerker die het ongewenste gedrag vertoont zelf aanspreken (feedback geven), eventueel in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon.
- De ongewenste omgangsvormen melden bij de leidinggevende, directie of bestuur (als de directie bij de ongewenste omgangsvormen betrokken is).

- Een bemiddelingstraject initiëren; de vertrouwenspersoon kan hierover adviseren en ondersteuning bieden.
- Een formele klacht indienen.

C. Mogelijke acties Dansateliers

Indien een medewerker een melding doet van ongewenste omgangsvormen, kan de directie of het bestuur (indien de directie betrokken is bij de melding) nagaan welke acties passend zijn, bijvoorbeeld:

- De (vermeende) pleger aanspreken op het moment dat ongewenste omgangsvormen zich voordoen;
- Medewerkers die ongewenst gedrag vertonen (opnieuw) wijzen op de gedragscode;
- Indien de (vermeende) pleger het gedrag niet ontkent de betrokkene bijsturen bijvoorbeeld door een mondelinge of schriftelijke waarschuwing, functionerings- en beoordelingsgesprekken, het maken van afspraken, het aanbieden van een terugvalpreventie traject / coaching van de pleger;
- Een bemiddelingsgesprek arrangeren en voeren;
- Praktische maatregelen treffen als de situatie zich daarvoor leent en niemand daar bezwaar tegen heeft bijvoorbeeld even niet met elkaar samenwerken;
- Besluiten om nader onderzoek te (laten) doen en zo nodig maatregelen nemen naar aanleiding van de uitkomst daarvan.

D. Formele klachtenprocedure

Als ongewenste omgangsvormen te ernstig zijn voor informele afhandeling, kan een medewerker er ook voor kiezen om een formele klacht in te dienen. De klacht dient schriftelijk en per e-mail te worden ingediend bij de directie van Dansateliers. De klager ontvangt binnen twee werkdagen een ontvangstbevestiging. De interne of externe vertrouwenspersoon van Dansateliers of iemand van Mores kan je helpen bij het formuleren en indienen van de klacht en je begeleiden gedurende de klachtenprocedure.

De klacht dient te worden voorzien van de volgende informatie:

- naam, adres, woonplaats, (mobiele) telefoonnummer en emailadres van de klager;
- de personalia van de beklaagde;
- een omschrijving van (zo mogelijk) tijdstip, plaats, aard en inhoud van het gedrag, eventuele reeds ondernomen stappen, eventuele getuigen en bewijsmiddelen;
- de klacht moet door de klager worden ondertekend.

Dansateliers kan afhankelijk van de aard van de klacht en na het doorlopen van eventuele andere stappen, een onderzoek laten uitvoeren naar de klacht. Voor dit onderzoek zal een onafhankelijk onderzoeksbureau worden ingehuurd. Dit

bureau kan een klacht onderzoek doen (naar één persoon) of een cultuuronderzoek.

Voorafgaand aan en gedurende het onderzoek zal Dansateliers zowel de klager als beklagde informeren over de klachtenprocedure en het onderzoeksprotocol. Gedurende de looptijd en na afloop van de klachtenprocedure geldt voor alle betrokkenen een geheimhoudingsverplichting.

Mogelijke tijdelijke of structurele maatregelen vanuit Dansateliers:

De directie of (als de klacht de directie betreft) het bestuur kan:

- Tijdelijke maatregelen treffen voor de duur van het onderzoek, indien blijkt dat dit voor de organisatie of de klager gewenst is, of er sprake is van een voor één of meerdere betrokkenen onhoudbare situatie;
- Maatregelen treffen naar aanleiding van de uitkomst van het onderzoek en/of de klachtenprocedure.

Deze tijdelijke maatregelen voor de duur van het onderzoek kunnen zijn bijzonder verlof, op non-actief stellen/tijdelijk staken van de opdracht.

Naar aanleiding van de uitkomst van het onderzoek kunnen – onder andere – de volgende maatregelen worden getroffen, afhankelijk van de ernst van het ongewenste gedrag: officiële waarschuwing, berisping, ontslag/beëindiging van de opdracht.