

Protocol  
geestelijke  
en  
fysieke  
veiligheid

DE  
NIEUWE  
OOST

## Inhoudsopgave

Statement	3
Inleiding	4
Bij wie kan je terecht bij De Nieuwe Oost?	7
Wat kan jij doen?	10
Advies voor de te nemen stappen bij een onveilige situatie of incident	12
Wat kan je verwachten van De Nieuwe Oost, directie en leidinggevenden?	15
Wij verwachten van medewerkers, stagiaires, makers en freelancers van de organisatie dat	16
6-stappenplan voor directie	17

## Statement

### Veilig bij De Nieuwe Oost

Voor iedereen die bij De Nieuwe Oost werkt of komt werken, als vaste medewerker, stagiaire of als zzp'er, bieden wij dit document aan. Dit document is tot stand gekomen in een 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 willen waarborgen en welke stappen je kan zetten als die veiligheid er op een bepaald moment niet is. Soms gaat het niet goed tussen medewerkers/ mensen met een arbeidsrelatie, bijvoorbeeld omdat de grens tussen veiligheid en onveiligheid voor iedereen verschillend is. Dit document en de bijbehorende infographic, bieden een overzicht van de stappen die je kan zetten en vertellen je naar wie je toe kan gaan als zich een onveilige situatie voordoet. Daarnaast laat de infographic zien hoe het proces verder in zijn werk gaat als de onveiligheid niet wordt opgelost.

Als directie beloven we zorg te dragen voor een transparant klimaat, waarin problemen zo snel mogelijk besproken kunnen worden zonder dat er angst hoeft te zijn voor de gevolgen voor je eigen carrière. Dit protocol 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 er daarbij fouten worden gemaakt is niet erg als het gangbaar is om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Ruimte voor verbetering is alleen mogelijk wanneer we allemaal bereid zijn om kritisch naar ons eigen gedrag te kijken, te begrijpen wat dit gedrag voor een ander kan betekenen en de gevoelens van de ander te erkennen.

Directie De Nieuwe Oost

Eve Hopkins



Frank Tazelaar



## Inleiding

Voor een veilige werkomgeving is het belangrijk te stellen dat alle functies bij De Nieuwe Oost<sup>1</sup> belangrijk zijn om te kunnen werken aan de taak van De Nieuwe Oost.

Met een veilige werkomgeving bedoelt De Nieuwe Oost dat ieders fysieke en geestelijke grenzen gehoord, gezien en gerespecteerd worden. We willen een veilige werkomgeving zijn zodat bij De Nieuwe Oost iedereen haar/hun/zijn taak kan uitvoeren, dat hen/hij/zij zich vrij voelt om zichzelf te zijn en hun/haar/zijn 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 De Nieuwe Oost 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 gewongen 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 initiatief 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.

We verwachten dat iedereen bij De Nieuwe Oost verantwoordelijkheid neemt om vanuit de eigen functie en positie bij te dragen aan de juiste balans. 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.

---

1 Als we spreken over De Nieuwe Oost dan bedoelen we de door de directie vastgelegde afspraken namens de hele organisatie.

## Daarom stellen wij dat

1. De Nieuwe Oost een organisatie wil zijn waar makers en medewerkers respectvol samenwerken. Dat betekent dat:
  - a. je een rol vervult in de realisatie van de missie en visie<sup>2</sup> van De Nieuwe Oost;
  - 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.
2. De Nieuwe Oost 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.

---

2 Zie voor de visie en missie [De Nieuwe Oost.nl](https://www.denieuweoost.nl).

**Iedereen is baas over haar/hun/zijn lichaam en bepaalt de grenzen van haar/hun/zijn lichaam met betrekking tot nabijheid, afstand, aanrakingen of intimiteiten:**

Het is gewenst dat je altijd de vraag stelt of wat jij wil ook voor de ander gewenst is. Daarbij let je niet alleen op woorden, maar ook op non-verbale signalen.

Wat we niet willen is dat er een norm in de groep ontstaat van bijvoorbeeld knuffelen, waarbij mensen die dat liever niet hebben de plicht voelen om eraan mee te doen. Wat we niet willen is dat mensen ongewenst worden aangeraakt of intiem worden benaderd, zowel fysiek als verbaal.

**Ieders seksuele geaardheid, genderidentiteit, geloofsovertuiging, culturele achtergrond, sociale achtergrond, leeftijd, genderexpressie en abilities mogen er zijn tijdens het werk:**

Wat we wel willen is dat er nieuwsgierigheid is naar de ander en dat we het gesprek met elkaar starten als er vragen zijn.

Wat we niet willen is dat nieuwsgierigheid grensoverschrijdend wordt, dus oordelend of meningen verpakt als nieuwsgierigheid, bijvoorbeeld: 'Vind jij drie keer per dag bidden niet een beetje veel?', of dat nieuwsgierigheid de grens van de persoonlijke leefomgeving overschrijdt, bijvoorbeeld: 'Kan je nog wel seks hebben nu je sekse is veranderd'?

**Ieder lichaam is goed en persoonlijke meningen die we hebben over het lichaam van een ander houden we buiten de werkpraktijk:**

Wat we wel willen is dat je alleen als het belangrijk, functioneel of relevant is, feitelijk iets zegt over de ander of vraagt aan de ander. Bijvoorbeeld een danser die overlegt over het dragen of aanraken van een ander: 'Ik kan je goed dragen', of 'hier komen we zo tegen elkaar aan, is dat oké voor jou?' of een technicus die aan een collega vraagt: 'Ik weet niet of ik dit aan je kan vragen, omdat ik niet zeker weet of je dit kan tillen'.

Wat we niet willen is irrelevant commentaar op het lichaam van de ander: Bijvoorbeeld: 'Wat heb jij een mooi lichaam' of 'wat ben jij dik'.

## Bij wie kan je terecht bij De Nieuwe Oost?

Stelt 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 De Nieuwe Oost kun je bij diverse *personen in functie*<sup>3</sup> 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 het voorval kun je bij de volgende instanties terecht:

- Directie of leidinggevenden
- Vertrouwenspersoon (plicht om anonimiteit te garanderen)
- (Raad van Toezicht)

### Met 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.

Eve Hopkins (directie)  
[eve@denieuweoost.nl](mailto:eve@denieuweoost.nl)  
+31 6 14885766

Frank Tazelaar (directie)  
[frank@denieuweoost.nl](mailto:frank@denieuweoost.nl)  
+31 6 53 56 5058

### Vertrouwenspersoon

De Nieuwe Oost zal in de komende periode samen met andere instellingen in de regio een eigen regionale vertrouwenspersoon aanstellen. Je kunt dan als eerste bij deze persoon terecht met je ervaringen. Deze vertrouwenspersoon garandeert vertrouwelijkheid.

---

<sup>3</sup> 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.

Mores is de landelijke organisatie die optreedt als vertrouwenspersoon voor iedereen in de kunsten. De Nieuwe Oost is aangesloten bij Mores. Mores garandeert vertrouwelijkheid. Als het veiliger voelt om naar Mores te gaan dan naar de regionale vertrouwenspersoon dan doe je dat. Zolang de regionale vertrouwenspersoon nog niet is aangesteld kun je terecht bij Mores.

Mores Online (Meldpunt ongewenste omgangsvormen Nederlandse culturele en creatieve sector)

[mores.online/bel-direct](https://mores.online/bel-direct)

[mores.online/stuur-bericht](https://mores.online/stuur-bericht)

### **Raad van Toezicht**

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de gang van zaken bij De Nieuwe Oost, waarbij het maatschappelijke belang het organisatiebelang overstijgt. De Raad van Toezicht wordt geïnformeerd door de directie. Indien de directie onderdeel is van het probleem kan een melder ook rechtstreeks melding doen bij de voorzitter van de RVT.

Willem Hillenius (voorzitter RVT)

[w.hillenius@gmail.com](mailto:w.hillenius@gmail.com)



**Iedereen is vrij om een mening te hebben over situaties en voorvallen mits deze met respect wordt geuit (onder mening wordt ook politieke overtuiging verstaan):**

Wat we wel willen is een werkplek waar gediscussieerd kan worden over alle mogelijke persoonlijke, maatschappelijke en/of werksituaties en iedereen zich uitgenodigd voelt om een bijdrage te leveren vanuit haar/hun/zijn kennis, ervaringen en overtuigingen.

Wat we niet willen is een werkplek waarin mensen zich niet durven uiten, omdat ze gedachten en/of meningen hebben waarvan ze het gevoel hebben dat deze niet binnen de bestaande cultuur passen.

Wat we niet willen is mensen wegzetten, niet respectvol behandelen of negeren om hun mening. Bijvoorbeeld: 'Jij stemt rechts, dus jij zal deze voorstelling wel niks vinden'.

**Iedereen is vrij om een geloofs-overtuiging te hebben en hiernaar te kunnen leven, ook tijdens het werk:**

Wat we wel willen is dat iedereen ruimte neemt om haar/hun/zijn geloof te belijden. Bijvoorbeeld door tijd voor gebed te nemen, de ramadan te kunnen vieren of niet op een feestelijke geloofs-dag te moeten werken.

Wat we niet willen is dat er spottend, smalend of denigrerend wordt gedaan over het beleven van geloof en er in het werkproces geen ruimte is voor de beleving daarvan.

**We spreken iemand aan zoals deze aangesproken wil worden:**

Wat we willen is dat je bij twijfel navraagt hoe iemand aangesproken wil worden (hen/hij/zij), dat je vraagt of je het goed doet en dat je bij een vergissing jezelf corrigeert.

Wat we niet willen is dat je jezelf niet inspant om de juiste aanspreekvorm te gebruiken en soms zelfs opzettelijk de verkeerde aanspreekvorm gebruikt. Dat laatste beschouwen we als pestgedrag.

## Wat kan jij doen?

We bieden je graag een simpel stappenplan (Infographic + 6-stappenplan directie) aan dat je kan volgen als je te maken krijgt met geestelijke en/of fysieke onveiligheid. Dit stappenplan kan je helpen om te besluiten of je naar iemand toegaat en zo ja, naar wie.

### Uitgangspunten

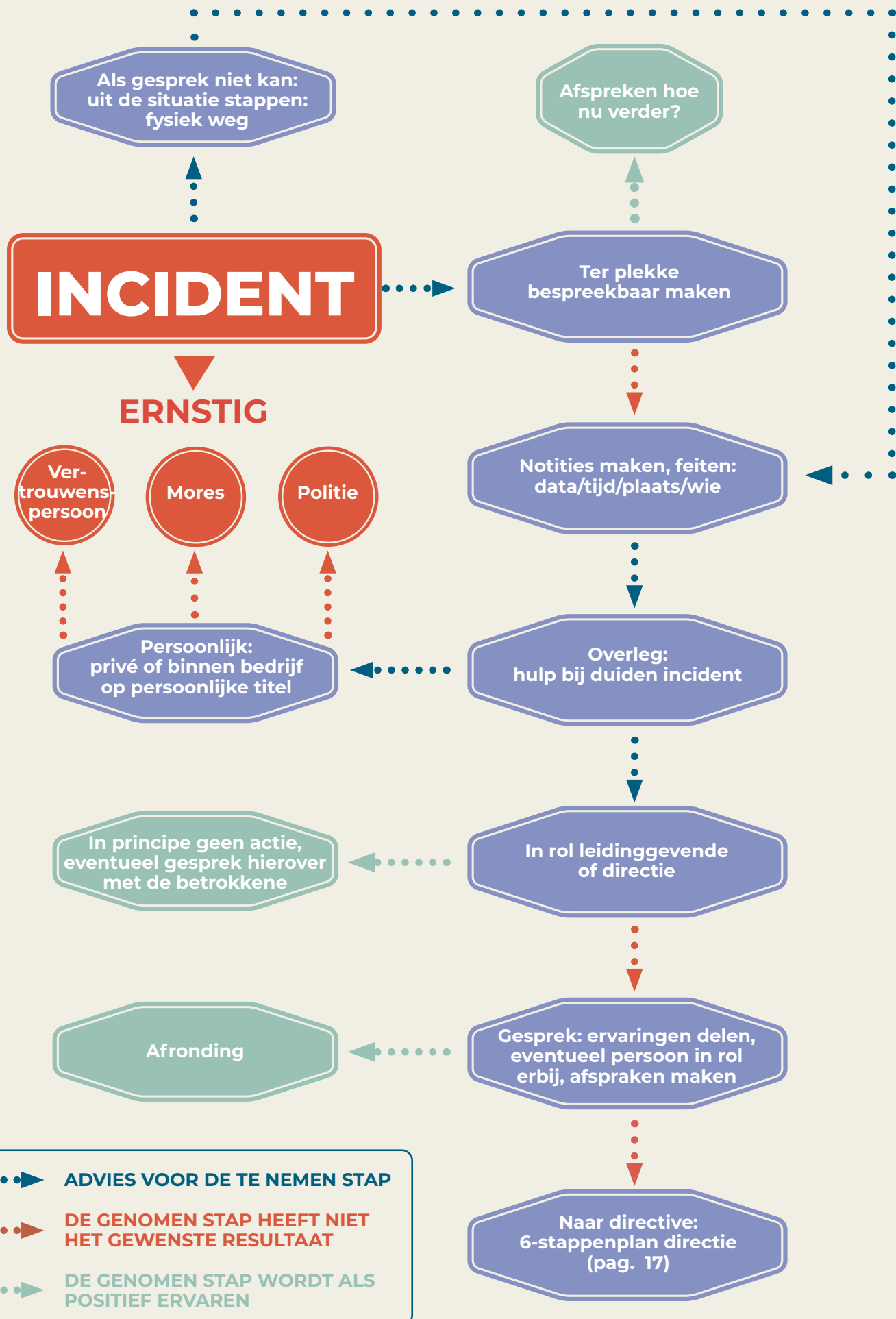
Er zijn een aantal uitgangspunten in situaties van onveiligheid:

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. De-escalatie: onder andere door openheid en gesprek.
3. Los op wat je zelf kan oplossen en vraag steun als je het nodig hebt. Je kan op elk moment steun vragen.
4. Zorg dat je concreet bent en voorkom dat je ervaringen pas uitspreekt als iets te vaak gebeurt is. Daardoor kan de spanning al flink zijn opgelopen.
5. Spreek niet over mij, zonder mij. Als je iets meldt, word je betrokken. Als je iets ziet, betrek je diegene die deel uitmaakt van het incident
6. Bij ernstige situaties of terugkerende situaties kunnen er ook consequenties aan het ongewenste gedrag worden verbonden. Hoe dat proces verloopt zie je in het 6-stappenplan van de directie. In het uiterste geval kan dit leiden tot bijvoorbeeld beëindiging van een werkrelatie.
7. Bij een geschil dat vraagt om onafhankelijk onderzoek zal de opdrachtgever van het onderzoek bestaan uit een afvaardiging van De Nieuwe Oost en van de betrokkene(n). De Nieuwe Oost stelt een bestemmingsreserve vast die wordt beheerd door vertegenwoordigers uit alle lagen van de organisatie (RVT, Directie, medewerkers en freelancers. Met deze reserve kan onafhankelijk onderzoek betaald worden.

## **Verschillende posities**

1. De betrokkenen: personen die geconfronteerd worden met een situatie waarin zij fysieke of geestelijke onveiligheid ervaren of veroorzaken.
2. De omstander: iemand die iets tussen anderen ziet gebeuren wat hen/hij/zij als fysiek of geestelijk onveilig ervaart of die te horen krijgt over onveilige situaties.

# ADVIES VOOR DE TE NEMEN STAPPEN BIJ EEN **ONVEILIGE SITUATIE OF INCIDENT**



## Stappen

### 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 wat 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 iets betekent iemand in functie bespreekt, 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 hier 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 de gebeurtenis achter je laten. Het is mogelijk wel goed om af te spreken hoe je hierop na een tijdje nog eens samen kan terugkijken en of zich vergelijkbare situaties niet meer 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. Het 6-stappenplan treedt direct in werking.

**Als medewerkers en/of freelancers een vriendschaps- of intieme relatie met elkaar aangaan buiten het werk, kan dat van invloed zijn op het werk:**

Wat we wel willen is dat medewerkers in alle voorkomende gevallen openheid over de persoonlijke relatie geven als dit van invloed is op de werkverhoudingen en bereid zijn om een scheiding aan te brengen tussen privé en werk.

Wat we niet willen is dat vriendschaps- of intieme relaties onveiligheid creëren in de werksfeer.

**We accepteren dat iemand met een leidinggevende of eindverantwoordelijke rol besluiten neemt, ook al ben je het er niet mee eens:**

Wat we wel willen is dat jij je mening geeft over een voorgenomen besluit en dat je deze mening vanuit je kennis, kunde en ervaring met argumenten onderbouwt en naar voren brengt.

Wat we niet willen is dat je na de uiteindelijke besluitvorming bij herhaling blijft terugkomen op je (niet opgevolgde) mening en daarmee de rol van de ander ter discussie stelt.

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

### **De Nieuwe Oost**

1. biedt duidelijke ethische gedragskaders voor medewerkers, freelancers en stagiaires;
2. biedt ruimte aan de verschillen tussen medewerkers en de daaruit voortkomende behoeftes en wensen, bijvoorbeeld ruimte om te kunnen bidden of genderneutrale toiletten;
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.

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

Werkgroep transparantie  
September 2021



## 6-stappenplan voor directie

### Er is een melding:

1

#### Stap 1 Melding via een betrokkene of omstander

Aanhoren van de ander vanuit een menselijke reactie, bijvoorbeeld aangegeven wat het je doet of mededogen tonen met degene die geconfronteerd is met een onveilige situatie of met wat een waarnemer gezien heeft. Dit kan direct stap 3 zijn, of je geeft aan in een later stadium, maar op korte termijn (binnen een week), in gesprek te gaan (stap 3).

Strafbare situaties kunnen alleen maar leiden tot opschorten van de werkzaamheden, melding bij de politie en/of ontslag.

2

#### Stap 2 Signaleren/opschrijven

Concrete feiten verzamelen: concreet, tijd, plaats, aanwezig, getuigen, concrete taal of gedrag in beeld krijgen. Doe dit met respect voor de wensen van degene die de melding heeft gedaan.

**Overleg** binnen directie of haal advies op bij leden van de RvT of vertrouwenspersoon/Mores. Bespreek de waarneming met iemand en onderzoek wat je gezien of gehoord hebt en wat dat betekent.

3

#### Stap 3 In gesprek gaan

met de betrokkenen:

- De omgeving is veilig, het gesprek is informeel, rustig en open van toon. Het gesprek wordt geleid door de leidinggevende, om aan te geven dat onveilige situaties de volle aandacht hebben en serieus genomen worden. Het gesprek is 'in rol';
- Geef aan welke informatie je kreeg, zag of hoorde en wat je erbij dacht en/of voelde (Als deze stap volgt op stap 1 of als de melding kwam via een omstander);
- Vraag of je het goed begrepen hebt en/of de betrokkene dat ook als probleem ervoer;
- Luister naar het verhaal;
- Geef aan wat de normen en waarden zijn van De Nieuwe Oost;
- Vraag wat iemand er verder mee wil.

**Optioneel:** → Maak de situatie alsnog bespreekbaar tussen beide partijen en/of in de groep waarin dit gebeurde.

Mogelijk ben je daarbij en als je erbij bent: altijd in rol/ functie.

**Advies:** dit is gewenst als je de indruk hebt dat je daarmee de-escalatie bevordert.

Met de persoon die mogelijk gedrag vertoonde dat geestelijke of fysieke onveiligheid als gevolg had:

- omgeving is veilig, het gesprek is informeel, rustig en open van toon. Gesprek wordt geleid door de leidinggevende, om aan te geven dat onveilige situaties de volle aandacht hebben en serieus genomen worden;
- het gesprek is 'in rol';
- geef aan welke informatie je kreeg en wat je erbij dacht en/of voelde vanuit het perspectief van de normen van de organisatie;
- vraag of je waarneming correct is/was;
- vraag naar de beleving/intentie van de ander;
- maak afspraken over hoe het verder gaat.

**Doel:** afspraken maken, ook over het opvolgen van dit gesprek. Er wordt een verslag gemaakt van dit gesprek. Als blijkt dat dit moet leiden tot vervolgstappen kan hier worden aangegeven wat de mogelijke vervolgstappen zijn: schorsing, onderzoek of mediation.

4

#### **Stap 4 Vervolggesprekken met beide**

Met beide personen vindt twee of drie weken na het eerste gesprek een vervolggesprek plaats. Onderzocht wordt hoe het is verdergegaan of er nieuwe incidenten zijn voorgevallen en of het gevoel van veiligheid is vergroot.

5

#### **Stap 5 Overleg leidinggevende/directie**

In het directieoverleg wordt de wijze waarop de gesprekken zijn verlopen en opgepakt wordt in het directieoverleg geëvalueerd. Doel onderzoeken of er vervolgacties moeten volgen en zo ja, welke. bijvoorbeeld: schorsing, coaching, onderzoek of mediation.

6

#### **Stap 6 Communiceren van de eventuele vervolgacties**

Als de situatie is opgelost en er wordt besloten dat er geen vervolgactie komt, wordt dit met alle betrokkenen gecommuniceerd. Vinden er vervolgacties plaats, dan moeten die als volgt worden gepresenteerd:

- Mediation: er is een fundamenteel meningsverschil is en de samenwerking lijkt niet meer mogelijk te zijn zonder bemiddeling;
- Coaching: één of beide personen moet fundamenteel iets aan haar/hun/zijn gedag veranderen;
- Onafhankelijk onderzoek: er lijkt iets structureels of systemisch aan de hand lijkt te zijn en er moet vanuit een breder perspectief gekeken moet worden naar de context waarin dit kon ontstaan;
- Schorsing: er iets strafbaars aan de hand lijkt te zijn → vervolgonderzoek naar het incident vindt plaats (in eigen beheer of onafhankelijk).

**Onafhankelijk onderzoek**

De opdracht tot onafhankelijk onderzoek, het tussentijdse overleg en het ontvangen van de rapportage van dit onderzoek zal worden gegeven door een afvaardiging van de directie en (een vertegenwoordiger van) de betrokkenen. De Nieuwe Oost zorgt dat er een bestemmingsreserve is om onafhankelijk onderzoek te betalen. Deze reserve wordt beheerd door vertegenwoordigers uit alle lagen van de organisatie (RvT, Directie, personeel, freelancers) en garandeert zo de onafhankelijkheid van het onderzoek.