



Toonkunst Nederland biedt de onderstaande tekst aan. Deel 1 is een voorbeeld voor een **gedragscode sociale veiligheid**. We adviseren de code regelmatig onder de aandacht van alle betrokkenen te brengen en op een goed toegankelijke plaats beschikbaar te stellen. Dit Worddocument kun je naar eigen inzicht aanpassen. **Vergeet niet onderaan de gedragscode naam en bereikbaarheidsgegevens**

van de vertrouwd persoon in te vullen!

Het tweede deel van dit document (**Overwegingen en adviezen**) is bestemd voor bestuursleden en bevat opties voor wie je als vertrouwd persoon zou kunnen aanstellen, waar je als bestuur op kunt letten en tips voor de 'vertrouwd persoon' als deze geen opleiding tot vertrouwenspersoon heeft gevolgd.

Wilt u de gedragscode als Word-document ontvangen? Mail dan naar voorzitter@toonkunstnederland.nl.

Gedragscode sociale veiligheid in de koorwereld

Maart 2025

Wat is sociale veiligheid?

Binnen een koor moeten alle betrokkenen (koorleden, dirigent, repetitor, solisten, bestuursleden, etc.) zich veilig kunnen voelen. Het gedrag van anderen mag deze ervaren veiligheid niet in de weg staan. Anders gezegd: alle gedrag van een ander of een groepje dat over jouw grenzen gaat, is in feite ongepast. Maar over welke grenzen gaat het dan? Wanneer spreek je van grensoverschrijdend of sociaal onveilig gedrag? Onder sociaal onveilig gedrag verstaan we gedragingen van:

- agressie en geweld
- (seksuele) intimidatie
- discriminatie
- pesten of stalken
- gebrekkige integriteit als corruptie en diefstal

dat zich zowel tijdens de kooractiviteiten (fysiek en online) als daarbuiten kan afspelen. Je mag/moet de ander(en) daarop aanspreken.

Waarom een gedragscode sociale veiligheid?

Elk koorbestuur is, samen met de koorleden en andere betrokkenen, verantwoordelijk voor een veilig verenigingsklimaat. Wat wel of niet als ongewenst gedrag beschouwd wordt is soms glashelder (aanranding, diefstal, geweld) maar vaak een grijs gebied. Een doorleefde en door ieder onderschreven gedragscode sociale veiligheid is behulpzaam bij het expliciet maken van de gewenste omgangsvormen en geeft houvast als moet worden ingegrepen. Je kijkt als omstander niet weg, want koorleden die ongewenst gedrag ervaren vertrekken vaak uit het koor zonder aan te geven wat er daadwerkelijk speelt.

Wat kunnen we doen om sociale veiligheid te bevorderen?

Ieder koorlid is medeverantwoordelijk voor de sociale veiligheid binnen het koor. Dat betekent dat je zelf het koorlid of groepje dat grensoverschrijdend gedrag vertoont, op dit gedrag aanspreekt. Dit geldt ook als je niet zelf het onderwerp bent, maar getuige bent van een incident. Spreek bijvoorbeeld iemand aan die roddelt, maar ook als je getuige bent van een situatie tussen koorleden waarbij je vindt dat iemand te ver gaat. Veel mensen vinden dit spannend of weten niet zeker of wat zij als vervelend ervaren 'ernstig genoeg is'. Dan is het fijn als je dit in vertrouwen kunt bespreken met een vertrouwd persoon. Om vervolgens te bepalen hoe je het aanspreken kunt aanpakken. Het kan ook gaan om grensoverschrijdend gedrag dat zich buiten het zicht van de repetities en uitvoeringen afspeelt.

Wat is de rol van een 'vertrouwd persoon'?

De term vertrouwd persoon is afgeleid van het woord vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon is gecertificeerd en bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen geregistreerd. Zo iemand hebben de meeste koren niet in huis. De vertrouwd persoon is iemand met de vaardigheden van een vertrouwenspersoon waar koorleden hun verhaal kwijt kunnen en die samen met de melder op zoek gaat naar een voor de melder optimale oplossing. De vertrouwd persoon neemt nooit de regie over en zal nooit zonder medeweten en goedkeuring van de melder stappen ondernemen (behalve wanneer er sprake is van strafbare feiten). De melder houdt de regie en verantwoordelijkheid. De vertrouwd persoon ondersteunt de melder in het zoeken naar een haalbare en optimale oplossing. De vertrouwd persoon kan op basis van meldingen trends herkennen en deze aan de orde stellen, maar zal nooit namen of kenmerken van melder kenbaar maken bij het bestuur.

Wie is de vertrouwd persoon en hoe is deze te bereiken?

Uiteraard probeer je eerst zelf de ongewenste situatie op te lossen. Lukt het je om welke reden dan ook niet om de veroorzaker(s) te confronteren met het (herhaald) overschrijden van jouw grenzen, dan kan je contact opnemen met de vertrouwd persoon binnen jouw koor. Deze zal naar je luisteren en samen met jou nagaan wat een goede weg voor jou is om het ongewenste gedrag te laten stoppen. Je houdt daarbij zelf de regie; er gebeurt niets zonder jouw medeweten of namens jou. **De vertrouwd persoon is en is te bereiken via**”

EINDE GEDRAGSCODE

Overwegingen en adviezen voor bestuurders en vertrouwd persoon

Hier volgen enkele overwegingen en tips voor het bestuur van een koor dat aan de slag wil met de gedragscode sociale veiligheid. Daarna nog wat tips voor de vertrouwd persoon en het uitvoeren van de taak. **Deze tekst is dus geen onderdeel van de code en niet persé bedoeld om verder te delen in het koor.**

Wie wordt de vertrouwd persoon?

Er zijn meerdere opties, waarvan hieronder *enkele voorbeelden*.

1. Een **koorlid**, dat geen bestuurslid is, acteert als vertrouwd persoon. Deze optie heeft de voorkeur, omdat de vertrouwd persoon daarmee los staat van het bestuur en er op dat vlak geen strijdige belangen spelen.
2. Een **bestuurslid** acteert als vertrouwd persoon. De keuze voor een bestuurslid lijkt logisch, maar kan in bepaalde gevallen voor koorleden oncomfortabel zijn, zeker als de melding een situatie met een bestuurs- of staflid betreft.
3. Onderling **uitwisselen** van de vertrouwd persoon tussen twee of meer koren. Je spreekt dan met een ander koor af dat de vertrouwd persoon van het ene koor de meldingen uit het andere koor op zich neemt en omgekeerd.
4. Een door koren en/of andere culturele instellingen en verenigingen in de stad of regio gezamenlijk aangestelde **externe** vertrouwenspersoon inhuren, al dan niet met gemeentelijke financiële ondersteuning. *Voorwaarde* daarbij is dat koorleden zich tot deze persoon moeten kunnen wenden *zonder* tussenkomst van het bestuur.
5. Een **combinatie** van een intern vertrouwd persoon voor de opvang van meer eenvoudige zaken en een extern vertrouwd persoon voor het geval men er in eerste aanleg niet uit komt.

Let op: Soms ontstaan er situaties waarin bemiddeling of **mediation** nodig is. Je kunt dit het beste beleggen bij iemand *anders* dan de vertrouwd persoon. Deze staat immers naast de melder.

Aandachtspunten voor het bestuur.

1. **Formuleer** binnen je koor (werkgroepje) wat je beschouwt als ongewenste omgangsvormen en houd dit elk jaar tegen het licht, bijvoorbeeld in de ALV. Je kunt hierbij gebruik maken van de tekst hierboven. Op die manier weet ieder in het koor waar het bij sociale veiligheid om gaat, waar ieder zich qua gedrag aan dient te houden en waar men anderen op kan en moet aanspreken. Je voorkomt daarmee dat de gedragscode een dode letter wordt.
2. **Plaats** de gedragscode sociale veiligheid op een goed bereikbare plek op je website of interne pagina voor koorleden, zodat men de code regelmatig voorbij ziet komen en makkelijk kan raadplegen.
3. Hoe ga je in jouw koor om met privacy van **contactgegevens**? Scherm je mailadressen af in mails naar het hele koor middels bcc? Welke gegevens stel je voor koorleden beschikbaar in de ledenlijst? Heb je geregeld dat wie alleen met zijn/haar naam op de ledenlijst wil staan het recht heeft om dat van je te vragen?
4. Steeds vaker worden **foto's**, video's etc. gedeeld via sociale media voor je eigen koorpubliciteit. Mensen hebben het wettelijke recht te weigeren dat er foto's van hen worden geplaatst. Zorg er dus voor dat zij dit vooraf bij je aan kunnen geven en dat dit ook bekend is bij degene die de sociale media beheert. Je kunt de betrokken leden telkens vragen of ze tegen publicatie van een foto bezwaar hebben. Je kunt hen verzoeken om indien mogelijk bij foto's even een stap opzij te doen. Lukt dat niet, dan kun je hun gezicht onherkenbaar maken. In de praktijk vragen koren aan nieuwe leden om een verklaring te ondertekenen dat zij geen bezwaar hebben tegen het op sociale media of in drukwerk publiceren van foto's waar ze in koorverband op staan.
5. Tot slot is het goed de **afspraken die je bij aanmelding van een nieuw lid** maakt regelmatig tijdens de ALV te herijken, zodat ze up-to-date zijn en voor ieder bekend zijn en blijven. Daar staan dan bijvoorbeeld zaken in als:
We rekenen erop dat je
 - a. je contributie op tijd betaalt

- b. op tijd op de repetities bent
- c. naast de repetities zelf verder studeert op de muziek
- d. *met respect met elkaar om gaat (niet roddelen)*
- e. je je houdt aan de gedragscode
- f. ...

Aandachtspunten voor de vertrouwd persoon

Voor wie de opleiding tot vertrouwenspersoon niet gedaan heeft, maar wel de rol van vertrouwd persoon op zich neemt hier wat handreikingen.

Het gesprek met een melder:

- Zorg voor een rustige omgeving
- Heet welkom, de ander op gemak stellen
- Kort toelichten wat je rol is:
 - Vertrouwelijkheid benadrukken/ik sta naast je
 - Alleen voor ongewenste omgangsvormen/grensoverschrijdend gedrag
 - De melder maakt de keuze en onderneemt de stappen; de vertrouwd persoon onderneemt geen actie tenzij afgesproken met de melder
 - Eventuele aantekeningen bij het gesprek zijn *alleen* tbv de vertrouwd persoon, zijn anoniem en worden na afloop vernietigd
- Ruimte geven voor het uiten van emoties
- Luister, vat samen en vraag door
- Laat stiltes vallen
- Het is het verhaal van de ander dus interpreteer niet

Vraagvoorbeelden in het gesprek:

- Wat maakt dat je bij mij komt?
- Wat is er gebeurd, wie, wat, waar, wanneer?
- Hoe heb je het ervaren?
- Hoe wil je van hieruit verder, wat zijn eventuele belemmeringen en wat heb je nodig?
- Hoe kun je dat realiseren?
- Welke andere mogelijkheden zie je om het op te lossen en hoe kun je dat realiseren?
- Wat wil je nog meer kwijt?
- Hoe wil je nu verder (samen heel concreet eventuele stappen doornemen)?
- Afrondend: wat kan ik nog betekenen?

Tips:

- Ga het gesprek met de melder in zonder oordeel en kijk naar wat het gebeurde betekent voor de melder
- Neem de casus niet zelf over; ga niet redden door te zeggen dat jij met de veroorzaker gaat praten
- Voorkom plaatsvervangende verontwaardiging, maar steun de ander in dat wat deze heeft ervaren
- Laat de oplossing de oplossing van de melder zijn. Jouw oplossingen zijn niet automatisch passend

De gedragscode en de tips zijn onder meer vrij naar:

Gids voor vertrouwenspersonen, Cor van Duinhoven, 2e druk, Vakmedianet, 2017
Opleiding vertrouwenspersoon, SBO, 2009

Extra informatie vind je op:

<https://www.rcgog.nl/publicaties/publicaties/2024/03/13/handreiking-cultuurverandering-op-de-werkvloer> (geraadpleegd 11-6-24)