

Kernwaarden en Gedragscode Vorstin

1. Kernwaarden

Wij zijn De Vorstin in Hilversum, het poppodium van de mediastad. Onze waarden zijn als een GPS en gebruiken we als een kompas dat ons de weg wijst.

Wij hebben drie kernwaarden: gepassioneerd, professioneel en samen.

Gepassioneerd

Dit betekent dat we gepassioneerd zijn over wat we doen. Livemuziek is onze rode draad, en die liefde voor muziek delen we met elkaar. We zien en waarderen deze passie bij iedereen die betrokken is: onze medewerkers, vrijwilligers, leveranciers, artiesten, deelnemers en bezoekers.

Bij deze waarde horen eigenschappen zoals: enthousiast, gedreven en betrokken.

Professioneel

We doen dingen op een professionele manier. We streven altijd naar de optimale kwaliteit, zelfs als de omstandigheden uitdagend zijn. We nemen onze verantwoordelijkheid serieus en respecteren elkaars kennis en expertise. Afspraken nakomen is belangrijk voor ons, en we verwachten dit ook van anderen.

Bij deze waarde horen eigenschappen zoals: betrouwbaar, deskundig, veerkrachtig, duurzaam en gastvrij.

Samen

Samen vormen we De Vorstin. Iedereen is welkom en we waarderen elkaars verschillen. We staan open voor samenwerking en hebben een positieve houding. We begrijpen dat we allemaal een stukje bijdragen aan een groter gemeenschappelijk doel.

Bij deze waarde horen eigenschappen zoals: inclusief, open, respectvol, samenwerking en plezier.

2. Gedragscode

We worden beoordeeld op hoe we ons gedragen. De passie die we laten zien in ons werk, inspireert en verbindt iedereen die erbij betrokken is: medewerkers, vrijwilligers, leveranciers, artiesten, deelnemers en bezoekers. De kwaliteit van wat we aanbieden hangt sterk af van hoe professioneel we zijn in de planning en uitvoering ervan. Mensen waarderen de ervaring en gastvrijheid die we bieden, en dit komt voort uit onze positieve en inclusieve houding.

Deze gedragscode legt bepaalde normen vast over hoe we binnen de Vorstin met elkaar om willen gaan. Dit helpt ons te weten hoe we moeten handelen en biedt een

leidraad wanneer er conflicten of problemen ontstaan, zodat we gebeurtenissen op een eerlijke manier kunnen beoordelen.

Voor wie is onze gedragscode bestemd?

Onze gedragscode is van toepassing op iedereen binnen onze organisatie: RvT, bestuur/directie, afdelingshoofden, teamleiders, medewerkers, vrijwilligers en ingehuurde krachten. Ook vragen we alle mensen die namens ons werken, zoals artiesten en externe partijen om zich van de inhoud van onze gedragscode op de hoogte te stellen. De code is op de website gepubliceerd en voor iedereen in te zien. We verwachten van iedere bezoeker dat de code gerespecteerd wordt.

Waaruit bestaat deze gedragscode?

Deze gedragscode omvat:

- 1) Onze kijk op hoe we ons allemaal zouden moeten gedragen;
- 2) Een uitleg van hoe we willen dat mensen zich gedragen;
- 3) Een uitleg van ongewenst gedrag;
- 4) Wat je kunt doen als je te maken krijgt met ongewenst gedrag en hoe je het kunt melden.

2.1 Gewenst gedrag

Onze visie op gewenst gedrag

"Bij De Vorstin gaat iedereen met respect met elkaar om. Bij ons voelen medewerkers, artiesten en bezoekers zich welkom en veilig. We respecteren ieders levens- of geloofsovertuiging, nationaliteit, huidskleur, afkomst, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, beperking of chronische aandoening, politieke keuze en muzikale voorkeur als ook elkaars grenzen."

1) Respect voor elkaars waardigheid

Iedereen die deel uitmaakt van onze groep helpt mee om een werkomgeving te creëren waarin we allemaal respectvol met elkaar omgaan. We praten met elkaar op een positieve manier en vermijden negatieve opmerkingen. We praten pas met anderen over dingen als we echt weten wat er precies gebeurd is, zodat we geen onnodige meningen of beschuldigingen uiten.

2) Rekening houden met elkaar

We kijken naar elkaar om. We weten dat wat we doen invloed heeft op anderen. We zijn geïnteresseerd in anderen en denken goed na over onszelf, onze overtuigingen en wat we belangrijk vinden. We praten met anderen over wat hen drijft en wat zij belangrijk vinden.

3) Uitspreken en aanspreken

We geven duidelijk aan wat we denken en praten op een positieve manier met elkaar over gedrag dat goed is en gedrag dat niet gewenst is, zelfs als het niet direct met onszelf te maken heeft. Samen zorgen we voor een veilige werkomgeving waarin het normaal is om elkaar aan te spreken. We praten regelmatig met elkaar over wat we als goed gedrag zien en wat niet, niet alleen wanneer er iets fout is gegaan.

4) **Waardering voor verschil en inclusie**

Wij zien de kwaliteiten en vaardigheden van elke persoon, zonder te kijken naar hun identiteit of positie. Iedereen doet mee en is welkom, want we geloven dat iedereen iets te bieden heeft. We zorgen ervoor dat niemand wordt buitengesloten en geven iedereen de kans om bij te dragen aan onze groep.

5) **Samen met elkaar**

Ons doel is om een professionele en uitnodigende sfeer te maken waarin we samenwerken en respectvol met elkaar omgaan. We tonen begrip en proberen ons in te leven in elkaars situatie. We laten merken dat we elkaars inzet waarderen, helpen elkaar en werken samen aan het succes van De Vorstin.

6) **Afspraken nakomen**

Wij zorgen ervoor dat we altijd doen wat we afspreken met elkaar. We laten het op tijd weten als dat niet gaat lukken. Zo dragen we ons steentje bij aan een eerlijke en professionele werkomgeving.

7) **Respect voor bedrijfseigendommen en faciliteiten**

We tonen respect voor de spullen en gebouwen van de Vorstin. We zorgen er goed voor en behandelen alles netjes, zoals apparaten, meubels, technische systemen en andere dingen die aan ons zijn gegeven. We gebruiken ze op de juiste manier, zo duurzaam mogelijk en voorkomen bewust schade, vernieling of verkeerd gebruik.

2.2 **Ongewenst gedrag**

1) **Discriminatie**

Het is wettelijk niet toegestaan om mensen te discrimineren. Discriminatie gebeurt door woorden te gebruiken, dingen te doen of beslissingen te nemen die iemand anders benadeelt omdat deze persoon anders gelooft, er anders uitziet, uit een ander land komt, een andere huidskleur heeft, ouder of jonger is, een ander geslacht heeft, op een andere manier van iemand houdt, getrouwd is of samenwoont, een beperking heeft, of een andere politieke mening heeft. Als je mensen achterstelt vanwege zulke redenen, is dat niet oké.

Racisme is een speciale vorm van discriminatie.

Als we zien dat mensen gediscrimineerd worden zullen we daar altijd melding van maken.

2) **Seksueel geweld en mishandeling**

Verkrachting en aanranding zijn hele ernstige misdaden. Geweld gebruiken tegen iemand is ook een misdaad en wordt volgens de wet niet toegestaan.

Bij situaties waarin duidelijk sprake is van seksueel geweld of geweld, hebben wij een beleid waarbij absoluut geen tolerantie is voor zulke gedragingen.

3) **Seksuele intimidatie**

Onder seksuele intimidatie valt onder andere gedrag waarbij er opmerkingen worden gemaakt of handelingen worden verricht die een seksuele ondertoon hebben. Dit soort gedragingen kunnen als ongewenst, afschrikwekkend of vernederend worden ervaren. Denk hierbij aan ongewenste toenadering op een seksuele manier, verzoeken voor seksuele handelingen of andere verbale/non-verbale of fysieke handelingen van seksuele aard.

Het is lastig om precies vast te stellen wat als intimiderend gedrag wordt ervaren, omdat dit voor verschillende mensen anders kan zijn. Het belangrijkste is om te onthouden dat anderen zich ongemakkelijk kunnen voelen bij aanrakingen, opmerkingen of seksueel getinte aandacht. Wat voor de ene persoon geen probleem lijkt, kan voor een ander juist heel vervelend zijn.

We streven ernaar om een omgeving te zijn waarin iedereen zich veilig voelt. Dit laten we zien via de campagne genaamd 'Ben je Oke?'. De bijbehorende methoden worden regelmatig met zoveel mogelijk medewerkers doorgenomen.

4) **Intimidatie**

Intimidatie is gedrag dat als doel heeft om iemand zich minderwaardig te laten voelen en er een omgeving ontstaat waarin die persoon zich bedreigd, vijandig, beledigd, vernederd of gekwetst voelt. Belangrijk is dat dit gedrag ongewenst is voor degene die zich er ongemakkelijk door voelt.

Stalken, wat betekent dat je iemand constant en met opzet lastigvalt, waardoor die persoon zich niet meer vrij en veilig voelt, valt ook onder dit soort gedrag.

5) **Agressie en geweld**

Agressie en het gebruik van geweld betekent: situaties waarin een medewerker of bezoeker bij ons te maken krijgt met vervelend gedrag of lichamelijk letsel, bedreigingen of aanvallen als direct gevolg van activiteiten of werkzaamheden bij de Vorstin.

Voorbeelden van verschillende vormen van agressie en geweld zijn:

1. Verbaal (bedreigen, schelden, beledigen)
2. Non-verbaal (traineren, minachting, iemand negeren)
3. Psychisch (intimidatie, manipulatie, pesten)
4. Fysiek (schoppen, slaan, bijten, vastgrijpen, in een hoek drijven of vernielen van andermans eigendommen).

6) **Pesten**

We spreken van pesten wanneer iemand het doelwit wordt van anderen. Dit houdt in dat iemand steeds weer wordt geplaagd, bang gemaakt, buitengesloten of nare dingen moet doen. Het kan gebeuren wanneer iemand zich niet sterk voelt of zichzelf niet goed kan verdedigen. Bij De Vorstin vinden we pesten niet oké.

7) **Intieme relaties op de werkvloer**

Relaties in ons privéleven zijn vanzelfsprekend onze eigen zaak. Intieme relaties tussen collega's kunnen echter een objectieve beoordeling of gelijke behandeling in de weg staan, dit is vrijwel zeker het geval wanneer het gaat om medewerkers in een hiërarchische werkverhouding.

Heb je een intieme relatie met een collega, meld dit dan bij je afdelingshoofd, teamleider of coördinator. Het is belangrijk om hier open over te zijn en (de schijn van) mogelijke belangenconflicten te voorkomen. Een intieme relatie tussen een leidinggevende en een medewerker of tussen een medewerker en een vrijwilliger is zeer ongewenst; we verwachten dat dit soort situaties worden voorkomen. Mocht er desondanks toch sprake zijn van een intieme relatie tussen medewerkers met ongelijke hiërarchische posities, dan kan de directie passende maatregelen nemen.

We moedigen iedereen aan om relaties op de werkvloer te melden.

8) **Alcohol- en Drugsgebruik**

We begrijpen dat mensen misschien denken dat ons werk vanzelfsprekend verbonden is met alcohol en drugs, maar het is ons doel om een veilige en gezonde werkomgeving te bieden. Het gebruik van alcohol en drugs kan invloed hebben op de veiligheid en het welzijn van zowel onze medewerkers als bezoekers.

Het is verboden voor alle medewerkers die voor of namens De Vorstin werken om tijdens het werk, of met een verantwoordelijke functie bij werkgerelateerde activiteiten, onder invloed te zijn van alcohol of drugs. Dit geldt of je nu op het podium staat, achter de schermen werkt of in de openbare ruimtes van het podium bent. We zijn ons ook buiten werktijd bewust van onze voorbeeldfunctie bij het bezoeken van activiteiten van de Vorstin.

Alleen tijdens de nadrink mogen bij de productie betrokken medewerkers een alcoholisch drankje nuttigen. Wij verwachten dat je zelf de verantwoordelijkheid neemt om je alcoholconsumptie tijdens deze nadrink beperkt te houden.

We moedigen alle medewerkers aan om meteen melding te maken van eventuele zorgen of vermoedens over alcohol- of drugsgebruik door andere medewerkers. Op die manier zorgen we samen voor een veilige en gezonde werkomgeving.

9) **Rookbeleid**

We houden ons aan het rookbeleid. Dit doen we om de gezondheid, veiligheid en het welzijn van iedereen te waarborgen. Zo voorkomen we ook mogelijke overlast voor anderen.

Bij De Vorstin hanteren we een strikt beleid rondom roken. Dit geldt ook voor vaperen en het gebruik van e-sigaretten. Roken is alleen toegestaan op speciaal aangewezen plekken buiten het gebouw. Roken is niet toegestaan op andere plaatsen buiten die aangewezen zones.

Het is niet toegestaan om waar dan ook binnen het gebouw te roken, zelfs op het podium, achter de schermen en in openbare ruimtes. Dit geldt voor iedereen, zowel voor medewerkers, artiesten als bezoekers.

We moedigen medewerkers aan om alleen te roken tijdens pauzes en buiten werktijd, maar dan wel op de daarvoor bestemde rookzones.

2.3 Melding en handelen bij ongewenst gedrag

Bij De Vorstin hechten we veel waarde aan het bespreken van gedrag dat niet in orde is. We willen alle teamleden aanmoedigen om met ons te praten als ze situaties tegenkomen waarin zulk gedrag voorkomt. Hier zijn de stappen die je kunt volgen:

1. Als je merkt dat er ongewenst gedrag plaatsvindt of als je het ziet gebeuren, is het belangrijk om hierover met elkaar te praten. Maak er een open gesprek van.
2. Als je er samen niet uitkomt of als je om welke reden dan ook het gesprek niet zelf wilt aangaan, kun je hulp vragen aan je leidinggevende, vrijwilligerscoördinator of opdrachtgever. Samen kunnen jullie een gesprek aangaan waarbij je leidinggevende, vrijwilligerscoördinator of opdrachtgever aanwezig is.
3. Als dit ook geen oplossing biedt, staat onze interne vertrouwenspersoon Heidi Wapstra voor je klaar. Je kunt contact opnemen met Heidi via heidi@vorstin.nl om een afspraak te maken. Bij een gesprek met de vertrouwenspersoon heb jij de controle. Zij kan je ondersteunen, begeleiden en advies geven over mogelijke vervolgstappen. Alles wat besproken wordt, blijft vertrouwelijk, tenzij er ernstige strafbare feiten aan het licht komen.

Als je liever niet met de interne vertrouwenspersoon praat, kun je ook melding maken van het ongewenste gedrag bij de directie, of bij mores.online. Dit platform biedt ondersteuning door onafhankelijke externe vertrouwenspersonen aan iedereen die werkzaam is in de Nederlandse culturele en creatieve sector.

We hebben ook een klachtenprocedure voor het indienen van klachten over ongewenst gedrag of integriteit bij de klachtencommissie van De Vorstin. We willen graag dat medewerkers eerst één van de bovenstaande stappen nemen. De vertrouwenspersoon kan je helpen bij het doorzetten van een klacht naar de klachtencommissie. Houd er rekening mee dat anonimiteit en vertrouwelijkheid mogelijk niet volledig kunnen worden gewaarborgd.

Ons doel is om een veilige en respectvolle werkomgeving te creëren waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en gerespecteerd voelt. Samen kunnen we ervoor zorgen dat De Vorstin een plek is waar iedereen met een goed gevoel kan werken.