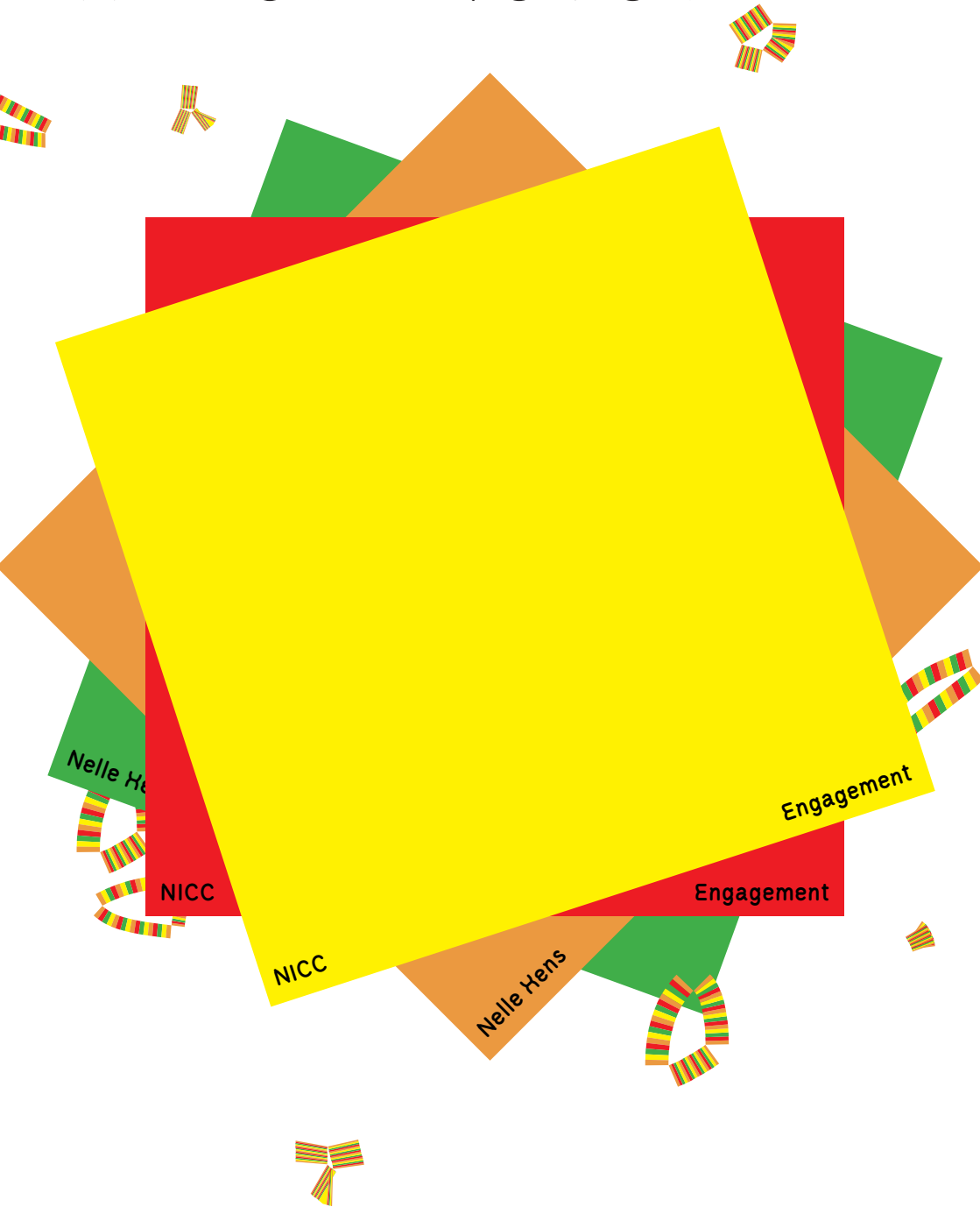


KLEURENSYSTEEM



Nelle Hens

NICC

NICC

Nelle Hens

Engagement

Engagement



Deze tool helpt organisaties om grensoverschrijdend gedrag beter te herkennen en bespreekbaar te maken. Het kleurensysteem biedt een gedeelde taal en concrete criteria om situaties te bekijken en samen in gesprek te gaan over wat wel of niet oké is.

1

Een jonge kunstenaar wordt benaderd door een journalist van een grote Vlaamse krant voor een interview. Het gesprek vindt plaats in het atelier van de kunstenaar, dat ook een privéruimte is. Tijdens het bezoek maakt de journalist foto's. Er wordt vooraf afgesproken dat de kunstenaar het artikel achteraf kan nalezen en kan meebeslissen over de selectie van de foto's, om een correcte weergave te garanderen. In de praktijk wordt deze belofte echter niet nagekomen: de kunstenaar ontvangt het artikel niet op tijd om het te kunnen nalezen en er wordt ook niet samen gesproken over de selectie van de foto's. Bovendien bevat de gepubliceerde versie feitelijke onjuistheden over het werk die niet overeenkomen met het interview. Wanneer de kunstenaar hierop reageert, beweert de journalist dat er rekening is gehouden met de opmerkingen. De kunstenaar ervaart dit anders. In zijn antwoord zegt de journalist dat de kunstenaar blij mag zijn dat er überhaupt een hele pagina aan zijn werk is gewijd.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE JOURNALIST

Kleur



2

Een student werkt als vrijwilliger achter de bar in een museum. De barmanager bedankt haar voor haar hulp en zegt: “We zijn erg blij dat je hier bent komen werken! Eindelijk een zwart persoon in ons team! Want ja, jullie zijn meestal vrij moeilijk te bereiken.”

Een van de andere vrijwilligers hoort de opmerking en zegt meteen tegen de barmanager dat die opmerking erg ongepast is.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE BARMANAGER

Kleur



3

Twee studenten hebben een discussie. De één voelt zich verbaal aangevallen door de ander en duwt de ander weg in een opwelling van boosheid. Achteraf zijn ze beiden bang om elkaar over het incident aan te spreken. Samenwerken in de les is daardoor moeilijk geworden. Tijdens een les merkt de docent de spanning tussen de studenten op en zegt: "Oké, we gaan dit nu uitklaren. Wat is er aan de hand?"

Een van de twee studenten reageert: "Ik denk dat dit niet in de hele klas besproken hoeft te worden, dat voelt erg ongemakkelijk."

- 3.1 WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE DOCENT
- 3.2 WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE STUDENTEN

Kleur



4

Een vrouwelijk collectief wordt uitgenodigd om hun werk te presenteren in een groepstentoonstelling van een maand in een cultureel centrum. Het collectief stelt een gedetailleerd plan op waarin wordt beschreven wat er nodig is voor de opbouw, installatie en het transport van hun werken.

Tijdens de installatieperiode merken ze dat hun instructies en verzoeken herhaaldelijk worden genegeerd door de interne technici en kunstwerkers. Wanneer leden van het collectief hun bezorgdheid uiten, worden ze afgewimpeld met opmerkingen als: “Maak je geen zorgen, we hebben dit al eerder gedaan” of “Je hoeft je niet bezig te houden met deze technische details”.

Het collectief heeft het gevoel dat hun professionele expertise en autoriteit over hun eigen werk worden genegeerd, in tegenstelling tot de manier waarop andere (mannelijke) kunstenaars in dezelfde tentoonstelling worden behandeld.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE TECHNICI

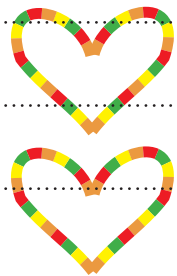
Kleur



Opmerkingen



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



5

Een student en een docent zien elkaar buiten de school. Beiden voelen zich tot elkaar aangetrokken en de ontmoeting gebeurt met wederzijdse instemming. Ze houden het echter allebei geheim. Na enkele “dates” merkt de student dat de docent tijdens de lessen meer positieve aandacht aan hen lijkt te geven en dat voelt ongemakkelijk. De student begint dan spanning en weerstand te voelen om met de “relatie” verder te gaan. Die wilt zich terugtrekken uit de intieme relatie, maar durft niet duidelijk tegen de docent te zeggen wat die nodig heeft.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE DOCENT

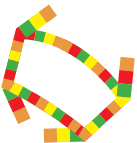
Kleur



6

Op een kunstacademie stelt een docent een externe examencommissie samen. Een van de commissieleden is een galeriehouder bij wie de docent zelf als kunstenaar vertegenwoordigd wordt. Tijdens de eindexamens toont deze galeriehouder interesse in het werk van een afstuderende student. Een maand later benadert de galeriehouder diezelfde student met het verzoek om werk in zijn galerie te exposeren. Kort daarna wordt duidelijk dat de docent de student actief bij de galeriehouder heeft aangeprezen. De docent geeft aan dat hij als bemiddelaar heeft opgetreden en dat dit als een geste bedoeld was. De student voelt zich echter onzeker over hoe hij met de situatie moet omgaan, mede vanwege de impliciete verwachtingen van de docent. Tegelijkertijd wekt de galeriehouder de indruk dat hij al in de student heeft geïnvesteerd, wat extra druk oplevert.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE DOCENT IN DE CONTEXT VAN DE IMPACT OP DE MEDESTUDENTEN



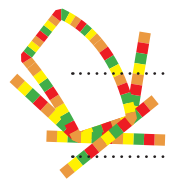
Kleur





Opmerkingen

A series of horizontal dotted lines for writing notes.





7

Een vrouw met een hijab solliciteert voor de functie van HR-manager. Ze zit in de laatste ronde van de aanwervingsprocedure. Een van de leden van de sollicitatiecommissie komt haar tegen in de gang en zegt dat hij heel erg onder de indruk is van haar ambities. Vervolgens zegt hij: “En hoe bijzonder is het dat jij zo’n hoge functie najaagt met jouw religieuze achtergrond”.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN HET LID VAN DE SOLLICITATIECOMMISSIE

Kleur



8

Tijdens een les modeltekenen op een kunstacademie verzamelen studenten zich rond een naaktmodel dat in het midden van de ruimte poseert. Aan het begin van de les herinnert de docent iedereen eraan dat telefoons niet zijn toegestaan in de klas, zowel om hen te helpen zich te concentreren als om de privacy van het model te respecteren. Toch blijven een paar studenten hun telefoons gebruiken. Het model merkt dit op, voelt zich hier ongemakkelijk bij en meldt dit aan de docent. De docent is het ermee eens dat dit niet oké is, maar neemt geen verantwoordelijkheid om hier iets aan te doen, behalve dan de studenten aanspreken die op dat moment nog steeds duidelijk met hun telefoon bezig zijn.



- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE DOCENT



Kleur



Opmerkingen



9

Na de opening van een groepstentoonstelling organiseren de kunstenaars en het galeriepersoneel een feestje. Er wordt veel gedronken en sommige feestgangers gebruiken drugs. Een jonge kunstenaar (21 jaar) raakt zo dronken dat hij niet meer op zijn benen kan staan. Hij valt in slaap op de zetel. De dag nadien vertellen de andere mensen hem dat hij 'goed bezig' was de vorige avond. Als hij vraagt wat ze bedoelen blijkt dat de galeriehouder, een veertiger, en hij samen in de toiletten zijn beland. Hij kan zich dit echter niet herinneren en weet ook niet wat er in de toiletten is gebeurd. Maar omdat hij bang is om jong en onervaren over te komen, lacht hij mee met de anderen.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE GALERIEHOUDER

Kleur



10

Tijdens een teamvergadering deelt de artistiek directeur, die openlijk toegeeft ADHD te hebben, veel ideeën voor de komende tentoonstelling, zonder zich te houden aan de agenda.

Op grappende toon zegt de algemeen directeur: “Wauw, het lijkt erop dat je ADHD de laatste tijd de overhand heeft. Kunnen we nu ter zake komen?”

De artistiek directeur reageert verlegen dat het haar spijt en legt uit dat ze enthousiast was om haar ideeën te delen. De algemeen directeur voegt er dan aan toe: “Maak je geen zorgen, je houdt het hier tenminste levendig!” Hij glimlacht terwijl hij dit zegt, terwijl een paar andere teamleden zachtjes lachen om de opmerking.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE ALGEMEEN DIRECTEUR

Kleur

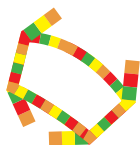


11

Voor een groepstentoonstelling zijn zowel oudere, gevestigde kunstenaars als opkomende kunstenaars geselecteerd. Na de opbouw van de tentoonstelling gaan enkele kunstenaars samen iets drinken. In de bar komt het onderwerp van de vergoedingen ter sprake. Er zijn nogal wat verschillen in de vergoedingen en de redenen daarvoor zijn hen niet duidelijk. Ze besluiten het cultureel centrum om uitleg te vragen.

Het centrum antwoordt met een e-mail waarin het een overzicht geeft van de redenen voor de verschillen in betaling, gaande van verschillen in anciënniteit, gekozen betalingswijze (zelfstandig, loonlijst, uitzendbureau, ...), gecreëerd of bestaand werk, productiekosten, ...

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN HET CULTUREEL CENTRUM



Kleur





Opmerkingen

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



12.a

Aan het einde van een project houdt het team een vergadering om het proces af te ronden en te evalueren. Tijdens de vergadering spreekt de artistiek directeur een van haar collega's rechtstreeks aan en zegt dat ze zich tijdens het project heeft gestoord aan zijn houding. Ze zegt dat ze zijn gedrag onprofessioneel vond en vermeldt specifiek dat ze het niet op prijs stelde dat hij tijdens vergaderingen zijn telefoon gebruikte en voortdurend te laat kwam. De werknemer reageert niet verbaal, maar staat op en verlaat de kamer voordat de vergadering is afgelopen.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN ARTISTIEK DIRECTEUR

Kleur



12.b

Aan het einde van een project houdt het team een vergadering om terug te blikken op het proces en de resultaten ervan. Tijdens de vergadering spreekt de artistiek directeur een van haar collega's aan en zegt dat ze zich stoorde aan zijn houding tijdens het project. Ze zegt dat ze zijn gedrag onprofessioneel vond en legt uit dat ze het niet op prijs stelde dat hij tijdens vergaderingen zijn telefoon gebruikte en voortdurend te laat kwam. De werknemer staat op zonder te reageren en verlaat de vergadering voordat deze is afgelopen. Een paar uur later plaatst de werknemer een bericht op Instagram waarin hij de artistiek directeur beschuldigt van pesterig gedrag.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE WERKNEMER

Kleur



13

Een curator heeft een tijdelijk contract bij een museum voor een komende tentoonstelling. Dit is de tweede keer dat zij voor het museum werkt. De artistiek directeur heeft meerdere keren gezegd dat zij een vaste aanstelling zal aanbieden, maar na afloop van het huidige contract komt het gesprek over een vaste aanstelling niet ter sprake.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE ARTISTIEK DIRECTEUR

Kleur



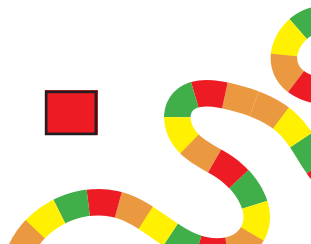
14

Een jong kunstenaarscollectief werkt aan een tentoonstelling. Tijdens het werkproces zijn vier van de vijf kunstenaars het eens over de meeste creatieve ideeën en beslissingen. De vijfde kunstenaar uit echter vaak zijn bezorgdheid en ongemak over de richting die de groep inslaat.

In het begin moedigen de vier anderen hun collega vooral aan om hun standpunten in te zien, maar hun aanmoedigen worden steeds dwingender. De vier kunstenaars klagen onderling steeds vaker over de nummer vijf van de groep en beginnen dat ook met hun vrienden buiten het collectief te bespreken. De vijfde persoon, die tot dezelfde vriendengroep behoort, heeft het gevoel dat zijn vrienden zich vreemd gedragen tegenover hem en hij begrijpt niet waarom.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE 4 KUNSTENAARS

Kleur



15

Een jonge kunstenaar heeft een mondelinge overeenkomst gesloten met een instelling om deel te nemen aan een komende groepstentoonstelling. Tijdens de voorbereidingen begint de kunstenaar een relatie met de ex-partner van de curator die bij dezelfde instelling werkt. Kort daarna wordt de samenwerking plotseling zonder uitleg beëindigd. Tijdens openbare evenementen in de stad wordt de kunstenaar geconfronteerd met agressief gedrag van de curator, die openlijk verklaart dat hij hun carrière zal belemmeren zolang de relatie voortduurt.



- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE CURATOR



Kleur



Opmerkingen



A series of horizontal dotted lines for writing notes.

16

In de keuken van een museum luncht de zakelijk directeur met twee technici. Ze vertellen hem over een feest waar ze vorig weekend waren en hij vraagt: “En? Wie is er met wie in bed beland?” De directeur staat bekend om zijn directe vragen. Hij is erg populair bij de medewerkers. Hij zegt altijd: “Ons museum is als een familie.”

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE DIRECTEUR

Kleur



17

Een pas afgestudeerde curator loopt stage in een museum. Tijdens de stage krijgt zij de verantwoordelijkheid om een relatief grote tentoonstelling te organiseren.

Op een bepaald moment vraagt de artistiek directeur of zij een partner heeft. Ze zegt “ja”, waarop hij grappend antwoordt: “Oké, geen probleem”. Een paar dagen later vraagt hij haar mee uit eten. Ze weigert en zegt dat ze dat niet zo gepast vindt. De volgende dag laat de artistiek directeur weten dat hij heeft beslist dat zij nog niet klaar is om de verantwoordelijkheid voor zo’n grote tentoonstelling op zich te nemen.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE ARTISTIEK DIRECTEUR

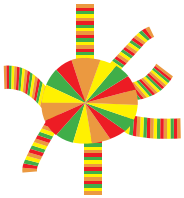
Kleur



18

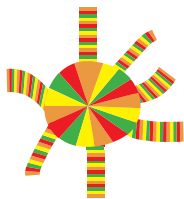
Een poetshulp is bezig met het poetsen van een tentoonstellingsruimte. Een technicus is onder-tussen kabels aan het opruimen en ze raken aan de praat. De technicus drinkt een biertje terwijl hij opruimt en de poetshulp heeft de indruk dat het niet zijn eerste drankje is. De technicus moet langs haar passeren om de kabels weg te leggen en terwijl hij langs haar heen loopt fluistert hij in haar oor: “Er is hier verder niemand en je maakt het me heel moeilijk te concentreren.”

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE TECHNICUS



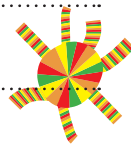
Kleur





Opmerkingen

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



19

Twee kunstenaars die deelnemen aan een groepstentoonstelling krijgen ruzie tijdens de voorbereidingen. Een van hen voelt zich aangevallen door een opmerking van de andere en schreeuwt hem toe dat hij een 'f*cking idioot' is, waarna hij boos wegloopt. Daarna laat hij aan de curator weten dat hij al weken door de andere kunstenaar 'Chineesje' wordt genoemd en dit weegt op hem. Hij wil niet meer deelnemen aan de tentoonstelling maar eist wel te worden doorbetaald. De curator zegt dat betaling afhankelijk is van het nakomen van de afgesproken bijdragen aan de tentoonstelling en dat zich terugtrekken niet automatisch recht geeft op volledige betaling.

- **19.1** WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE KUNSTENAAR DIE DE ANDERE KUNSTENAAR 'CHINEESJE' NOEMT
- **19.2** WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE CURATOR

Kleur



20

De student-suppoost van Noord-Afrikaanse origine vraagt in een museum consequent alle bezoekers, volgens het protocol, om hun rugzak en telefoon in een kluisje achter te laten tijdens de voorstelling. Dat leverde nooit problemen op, tot opeens een van de bezoekers weigert zijn telefoon in het kluisje achter te laten. Hij zegt dat hij een heel dure telefoon heeft en vraagt of het museum wel verzekerd is tegen diefstal. De suppoost zegt: “Kijk, meneer, dit zijn de regels voor deze voorstelling, niemand anders doet hier moeilijk over. Als u uw telefoon hier niet wil achterlaten, mag ik u niet binnenlaten.” De bezoeker zegt tegen de suppoost dat hij agressief is en zijn stem tegen hem verheft. Hij voegt eraan toe dat hij zich heel onveilig voelt. Hij neemt zijn telefoon en zegt dat hij de politie zal bellen. De suppoost panikeert bij het idee dat de politie erbij wordt gehaald. Hij zegt dat de man binnen mag met zijn tas en telefoon.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE MAN DIE ZIJN TELEFOON NIET WIL ACHTERLATEN

Kleur



21.a

Een zakelijk directeur merkt dat een communicatie-medewerker veel is afgevallen en zegt: “Zeg, krijg je geen eten meer thuis?” De medewerker zegt dat hij net uit een relatiebreuk komt en wat minder heeft gegeten door de emoties. De zakelijk directeur zegt: “Oei, sorry, dat wist ik niet. Maar hey, je ziet er in ieder geval wel keigoed uit!” waarna zij blozend weggaat.

- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE ZAKELIJK DIRECTEUR

Kleur



21.b

De volgende dag spreekt de directeur de medewerker opnieuw aan om zich te verontschuldigen. Ze zegt dat haar opmerking ongepast was, dat ze sprak zonder na te denken terwijl ze weet dat zulke opmerkingen kwetsend kunnen zijn, en voegt toe: “Echt sorry. Ik hoop dat je wat ruimte vindt om je verdriet een plaats te geven. We willen je ook ondersteunen om je werk eventueel anders te organiseren als je wat tijd voor jezelf nodig hebt.”

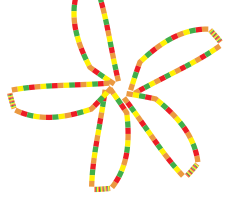
- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE ZAKELIJK DIRECTEUR



Kleur



Opmerkingen



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



22

Een medewerker werkt samen met een coördinator aan een project. Tijdens het proces volgt de coördinator elke stap van het werk heel nauw op. Na verloop van tijd ervaart de medewerker toenemende stress en een gevoel van verlies aan autonomie. Uiteindelijk plaatst een dokter de medewerker twee weken op ziekteverlof wegens burn-outklachten. Bij terugkeer neemt de medewerker het initiatief voor een gesprek met de coördinator om wat zij als micromanagement ervaart en de impact ervan op haar welzijn te bespreken. Tijdens dit gesprek verschuift de coördinator de focus naar de moeilijkheden die haar afwezigheid veroorzaakte tijdens een bijzonder drukke periode, en benadrukt de coördinator de extra werklast die zij daardoor heeft moeten opnemen.



- WE BEKIJKEN HET GEDRAG VAN DE COÖRDINATOR

Kleur



suggestie kleuren



1



2



Opmerkingen

TOESTEMMING Geen duidelijke toestemming (de vooraf gemaakte afspraken worden niet nageleefd)

VRIJWILLIGHEID Er is gebrek aan keuze, de optie om het artikel niet (op die manier) te publiceren bestaat niet. Er is ook manipulatie: "je zou blij moeten zijn..."

GELIJKWAARDIGHEID Er is een verschil in positie, privilege (jonge kunstenaar vs. journalist van een grote Vlaamse krant).

CONTEXT Het gedrag van de journalist is niet in lijn met de deontologie van journalisten.

IMPACT Publieke foute representatie (bereik) kan een negatieve impact hebben op de jonge kunstenaar. Daarnaast kan zijn vertrouwen geschaad zijn wat een impact kan hebben op latere situaties.

GELIJKWAARDIGHEID Er is sprake van machtsverschil/ gezagsrelatie en misbruik van privilege.

CONTEXT Het gedrag van de barmanager is niet professioneel.

IMPACT Dit is een zeer persoonlijke opmerking, de impact van micro-agressies is groot! De steun van de andere vrijwilliger kan helpend zijn maar dit verandert de beoordeling van het gedrag van de barmanager niet.

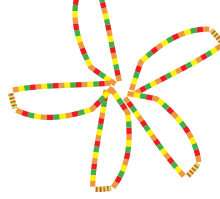
3.1



3.2



Opmerkingen



TOESTEMMING De docent vraagt geen toestemming, maar de vraag is of dat een probleem is: hij merkt een spanning op en wil dat bespreekbaar maken.

GELIJKWAARDIGHEID Er is een gezagsrelatie, maar de leerkracht neemt verantwoordelijkheid in zijn positie en maakt er geen misbruik van.

CONTEXT Het gedrag is passend voor de context, enige opmerking: mogelijks is het beter als de docent de studenten apart aanspreekt.

IMPACT Er kan eventueel impact zijn omwille van de publieke vraag, maar opnieuw zouden we daar de docent niet op afrekenen.

TOESTEMMING Over het duwen en verbaal aanvallen: geen toestemming.

VRIJWILLIGHEID Gebrek aan keuze.

GELIJKWAARDIGHEID Voor zover we weten is er geen machtsverschil.

CONTEXT Het gedrag is waarschijnlijk in strijd met de gedragscode en het schoolreglement.

IMPACT De impact is duidelijk groot, het effect zindert na en er is nood aan omkadering om hiermee om te gaan.

4



5



Opmerkingen

VRIJWILLIGHEID Gebrek aan keuze.

GELIJKWAARDIGHEID Er is een verschil in privilege (gender-based) in de manier hoe mannelijke kunstenaars worden behandeld, in tegenstelling tot het vrouwelijk collectief.

CONTEXT Het gedrag van de technici en kunstwerkers is niet passend voor het professionele kader, er wordt geen respect getoond voor anderen hun expertise en autoriteit (en bezorgdheden).

IMPACT De impact wordt mee bepaald door het feit dat het herhaaldelijk gebeurt en dat het persoonlijk gericht lijkt te zijn tegen de vrouwen. De impact kan groot zijn (microagressies).

TOESTEMMING Er is geen 'ongoing consent'.

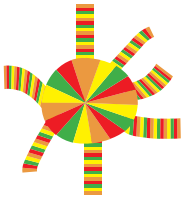
VRIJWILLIGHEID Er lijkt geen sprake van expliciete dwang of chantage, maar de vraag is hoe vrij je bent om avances van iemand in een machtspositie af te wijzen of hoe vrij je bent om die relatie te beëindigen. In het geheime karakter van de relatie zit mogelijks een chantage-element. Ook het aspect beloning/straf in termen van kansen kan hier meespelen.

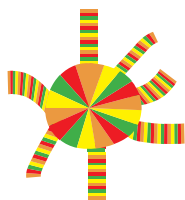
GELIJKWAARDIGHEID Er is duidelijk een machtsverhouding (in het bijzonder omdat het om een student gaat), in termen van gezag, gezagsrelatie, overwicht leeftijd, misbruik van privilege.

6



7





Opmerkingen



CONTEXT Hier ligt een probleem in het aangaan van relaties met studenten.

IMPACT De potentiële negatieve impact kan hier gekoppeld zijn aan het beëindigen van de relatie of bij het betrap worden door collega's. Het geheim houden kan tot stress en isolement leiden.

TOESTEMMING Er is geen kader afgesproken voor dit soort consequenties. Het is niet expliciet en er is geen transparantie over.

GELIJKWAARDIGHEID Hier is sprake van machtsmisbruik en favoritisme.

CONTEXT Dit gedrag is niet passend voor de educatieve context: favoritisme heeft een grote impact op de leerkansen van de anderen.

IMPACT De impact op de leeromgeving is groot: het brengt druk binnen in de leercontext.

TOESTEMMING Er is geen toestemming voor intrusieve /racistische opmerkingen.

GELIJKWAARDIGHEID Er is een machtsverhouding tussen het lid van de sollicitatiecommissie en de sollicitant.

CONTEXT Het gedrag van het lid van de sollicitatiecommissie is niet professioneel.

IMPACT Dit is een zeer persoonlijke opmerking, de impact van micro-agressies is groot!

8



Opmerkingen

TOESTEMMING Het zijn de studenten die de afspraken niet respecteren, daar is dus geen toestemming, maar de docent zou hierover moeten waken. Dus niet in strikte zin van toepassing.

VRIJWILLIGHEID Voor het model kan het lijken alsof er een gebrek aan keuze is. De docent zegt wel dat het gsm-gebruik niet oké is, maar doet er niets aan om dit te veranderen.

GELIJKWAARDIGHEID Er is een machtsverhouding (zij is veel kwetsbaarder, letterlijk en figuurlijk). Het is niet zo dat de docent zijn macht echt misbruikt, maar hij gebruikt ze ook niet om haar positie te beschermen.

CONTEXT Het gedrag is niet professioneel: hij zou in deze context als prioriteit moeten stellen dat het afgesproken kader gerespecteerd wordt, zeker omwille van zijn gezagspositie.

IMPACT De impact van het gebrek aan ingrijpen van de docent kan potentieel groot zijn. Naast het feit dat er een risico bestaat op beelden maken van het model, kan het ook een vertrouwensbreuk met de docent betekenen.

9



10





Opmerkingen

TOESTEMMING In deze toestand kan geen heldere consent worden gegeven.

VRIJWILLIGHEID Het is niet duidelijk of de jonge kunstenaar vrijwillig met de galeriehouder is meegaan. De kans bestaat dat er beloning/straf (carrièrekansen) in het spel is.

GELIJKWAARDIGHEID Er is geen gelijkwaardigheid.

FUNCTIONEREN Beiden zijn onder invloed van middelen. Dit is echter geen verzachtende omstandigheid voor de galeriehouder. Hij maakt misbruik van de toestand van de jonge kunstenaar.

CONTEXT Het gedrag van de galeriehouder is onprofessioneel.

IMPACT Deze situatie heeft potentieel een zeer grote impact voor de kunstenaar (intensiteit, bereik, persoonlijk).

GELIJKWAARDIGHEID De algemeen directeur spreekt vanuit een machtspositie.

CONTEXT In een organisatie/bedrijf zou respect voor medewerkers een vereiste moeten zijn. Als algemeen directeur geef je met zo'n opmerkingen niet het voorbeeld aangezien dit heel schadelijk kan zijn voor de artistiek directeur.

IMPACT Een aantal andere teamleden benaderen deze situatie/opmerking niet met steun voor de artistiek directeur aangezien zij op de achtergrond meelachen

11



12.a



Opmerkingen

met de opmerking van de algemeen directeur. Dit toont een gebrek aan steun van de omgeving waardoor het voor de artistiek directeur een drempel kan zijn om aan te geven dit niet oké te vinden. De opmerkingen zijn ook persoonlijk op de artistieke directeur als individu bedoeld, wat de negatieve impact eveneens kan versterken. Dit soort opmerkingen zijn daarnaast ook microagressies en vertrekken vanuit validisme (ableism; discriminatie o.b.v. beperking).

CONTEXT Passend, het cultureel centrum heeft de vragen van de kunstenaars eerlijk en correct beantwoord.

TOESTEMMING Een vergadering met andere collega's is geen afgesproken feedbackmoment of functioneringsgesprek voor een individu. De medewerker wordt bij verrassing met de feedback geconfronteerd, er is geen keuzevrijheid om deze op dat moment al dan niet te ontvangen.

GELIJKWAARDIGHEID Er is een machtsverhouding (gezagsrelatie) waar misschien niet gevoelig genoeg mee wordt omgegaan.

CONTEXT Hier kunnen we ons de vraag stellen of het professioneel is om deze feedback aan het einde van het project te geven en niet op het moment dat het



12.b



13



Opmerkingen

probleem zich voordoet; dit geeft de persoon niet de kans om iets te veranderen. Is dit goed leiderschap?

IMPACT Het feit dat de feedback gegeven wordt in aanwezigheid van collega's kan een negatieve impact hebben. Dit hoeft niet per se een probleem te zijn, maar in combinatie met de timing is dit op zijn minst onhandig.

TOESTEMMING Niet oké, er is duidelijk geen toestemming.

GELIJKWAARDIGHEID Er is sprake van een vorm van machtsmisbruik, de macht van het grote platform.

CONTEXT Het gedrag van de medewerker is niet professioneel.

IMPACT De impact is potentieel heel groot: de post is blijvend zichtbaar, het medium heeft een groot bereik, de boodschap is zeer persoonlijk, de medewerker wil opzettelijk schade toebrengen.

GELIJKWAARDIGHEID Er is een gezagsrelatie waardoor deze onduidelijke communicatie niet gemakkelijk kan worden aangekaart.

CONTEXT Het is niet professioneel om mondelinge beloftes te maken die je niet kan nakomen.

IMPACT Dit heeft een grote impact op de verdere carrièrekansen van de curator, vooral als zij zich hier op had voorbereid.

14



15



Opmerkingen



TOESTEMMING Er is geen toestemming; de vijfde kunstenaar geeft zijn grens aan, maar deze wordt niet gerespecteerd.

VRIJWILLIGHEID Het roddelen en buitensluiten zou je kunnen zien als een consequentie van het aangeven van een grens, een vorm van chantage, straf.

GELIJKWAARDIGHEID Het gedrag van de vier kunstenaars is niet oké. In vriendschappen kan er ook machtsmisbruik zijn, in dit geval van de meerderheid t.o.v. de minderheid.

CONTEXT Roddelen en fronten vormen is niet professioneel, evenals situaties uit een professionele context ook daarbuiten, in de ruimere vriendenkring, bespreken.

IMPACT De impact van dit gedrag kan zeer groot zijn; het is isolerend, er is een bepaalde duurtijd, het is persoonlijk, het bereik is groot, er is een gebrek aan steun van collega's.

TOESTEMMING Er wordt geëist om de relatie te beëindigen; daar is geen toestemming voor.

VRIJWILLIGHEID Er wordt bedreigd met een straf (belemmeren van de carrière), er is dus chantage.

GELIJKWAARDIGHEID Er is sprake van machtsmisbruik.

CONTEXT Dit is zeer onprofessioneel gedrag.

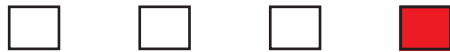
IMPACT De agressieve houding en dreiging om de carrière te belemmeren kunnen een zeer negatieve



16



17





Opmerkingen

.....
impact hebben op de kunstenaar aangezien dit heel
persoonlijk naar hen gericht is. Ook is de curator
doelbewust in zijn dreigingen en agressief gedrag.
Door dit ter sprake te brengen en agressief te reage-
ren op openbare evenementen kan dit het imago van
de kunstenaar eveneens schaden.
.....

.....
GELIJKWAARDIGHEID Er is een gezagsrelatie tussen
de directeur en de technici waardoor de opmerking
een ander effect heeft. Door de context te benoe-
men als een familie wordt die gezagsrelatie ontkend:
pseudo-horizentaliteit.
.....

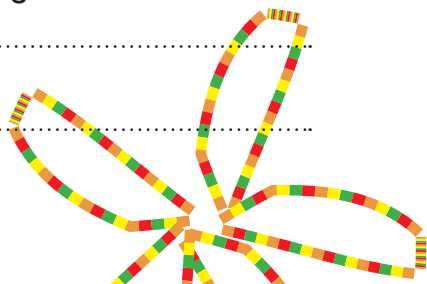
CONTEXT De opmerking/het gedrag van de directeur
is niet professioneel.
.....

IMPACT Het gedrag van de directeur kan een onvei-
lige sfeer creëren. Hij staat bekend om zijn directe
vragen, er is dus sprake van een patroon in gedrag en
dus herhaling.
.....

TOESTEMMING De grens die wordt aangegeven wordt
genegeerd en heeft zelfs een negatieve consequentie.
.....

VRIJWILLIGHEID Aan de keuze om niet in te gaan op
de uitnodiging voor het etentje hangt een straf vast.
.....

GELIJKWAARDIGHEID Er is duidelijk
sprake van machtsmisbruik waarin
de artistiek directeur zijn positie
.....



18



Opmerkingen

gebruikt om iemand wel/niet een project te geven naargelang of de curator na de werkuren met hem zou gaan eten of niet (en dus ingaat op zijn avances).

CONTEXT Het gedrag van de artistiek directeur is niet professioneel.

IMPACT Het gedrag treft de curator persoonlijk, heeft impact op haar job/carrièrekans, we kunnen ons vragen stellen bij het besef hiervan bij de artistiek directeur.

Het zal ook een emotionele impact hebben.

TOESTEMMING Er is geen toestemming.

VRIJWILLIGHEID Er is geen vrijwilligheid.

GELIJKWAARDIGHEID Er is geen gelijkwaardigheid; het machtsverschil man-vrouw speelt hier, en er is misbruik van de situatie.

FUNCTIONEREN De technicus is (waarschijnlijk) onder invloed; dit is geen verzachtende omstandigheid, zijn gedrag is niet oké.

CONTEXT Het gedrag van de technicus past niet in een professionele situatie (en in geen enkele andere context).

IMPACT De impact kan zeer groot zijn (intensiteit, zeer intimiderend, bedreigend en agressief).

19.1



19.2



Opmerkingen

TOESTEMMING Er is geen toestemming.

GELIJKWAARDIGHEID Er is sprake van misbruik van privilege: iemand wordt racistisch bejegend.

CONTEXT Racisme past in geen enkele context.

IMPACT De impact van racisme is groot! Het gaat hier om herhaald en intens gedrag, en er is bovendien een gebrek aan steun van de omstaanders.

TOESTEMMING De kunstenaar geeft zijn grens aan en de curator geeft daar geen gevolg aan.

VRIJWILLIGHEID Er is een gebrek aan keuze: de kunstenaar zal moeten deelnemen. Er lijkt ook een consequentie aan verbonden: verlies van loon.

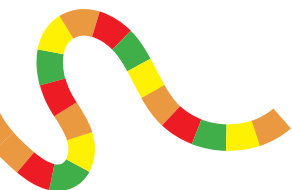
GELIJKWAARDIGHEID Er is een gezagsrelatie en die relatie wordt ingezet om van iemand te eisen iets te doen zonder in te staan voor diens welzijn.

CONTEXT Het gedrag van de curator is niet professioneel; een goede leider hoort hier in te grijpen/verantwoordelijkheid nemen.

IMPACT Het gebrek aan steun van de curator (bystander maar ook leidinggevende met verantwoordelijkheid) zorgt voor een grote impact.



20



21.a



21.b





Opmerkingen

TOESTEMMING De student-suppoost geeft duidelijk een grens aan, die wordt niet gerespecteerd door de bezoeker.

VRIJWILLIGHEID Er is sprake van chantage en bedreiging, de suppoost heeft schrik voor mogelijke straf als de politie erbij wordt gehaald.

GELIJKWAARDIGHEID Er is misbruik van privilege, het dreigen met de politie is een machtsargument.

CONTEXT Het gedrag is niet passend, het gaat hier om onaanvaardbaar gedrag.

IMPACT Dit incident heeft potentieel een grote impact (zeer persoonlijk, intens).

GELIJKWAARDIGHEID Er is een machtsverschil waardoor de opmerking mogelijks meer doorweegt.

CONTEXT De opmerking is tactloos en onprofessioneel.

IMPACT De opmerking is zeer persoonlijk en intrusief.

GELIJKWAARDIGHEID Er is een gezagsrelatie, waardoor de opmerking mogelijks meer impact heeft.

CONTEXT Het is professioneel (en correct) om een fout recht te zetten door helder te communiceren en oprechte excuses aan te bieden.

IMPACT De excuses kunnen de impact verkleinen.

22



Opmerkingen

.....
TOESTEMMING Er wordt een grens aangegeven die niet wordt gerespecteerd.
.....

VRIJWILLIGHEID Er is emotionele manipulatie waardoor de medewerker begrensd wordt in keuzevrijheid. Er wordt een schuldgevoel aangepraat.
.....

GELIJKWAARDIGHEID Er is een gezagsrelatie en die macht wordt misbruikt.
.....

CONTEXT Het gedrag is niet professioneel, als coördinator ben je (ook bij wet!) verantwoordelijk voor het welzijn van de medewerkers.
.....

IMPACT Dit kan een zeer negatieve impact hebben op de medewerker aangezien de extra werklust 'door haar' is, zoals de coördinator het formuleert (persoonlijk). Het is eveneens ingrijpend omdat het raakt aan het mentaal welzijn van de medewerker.
.....

Het Kleurensysteem werd ontwikkeld door Sociaal Fonds Podiumkunsten en oKo, in samenwerking met Engagement Arts, met financiële ondersteuning van het actieplan grensoverschrijdend gedrag van Vlaanderen.

Deze tool is een vertaling van het Vlaggensysteem van Sensoa. De eerste versie voor de podiumkunstensector dateert van 2022, de huidige versie is van 2025. In 2026 lanceerde NICC, in samenwerking met Engagement Arts en Nelle Hens, een versie voor de Beeldende Kunsten.



Vlaanderen
verbeelding werkt

podiumkunsten NICC ENGAGEMENT



overleg kunstenuorganisaties

