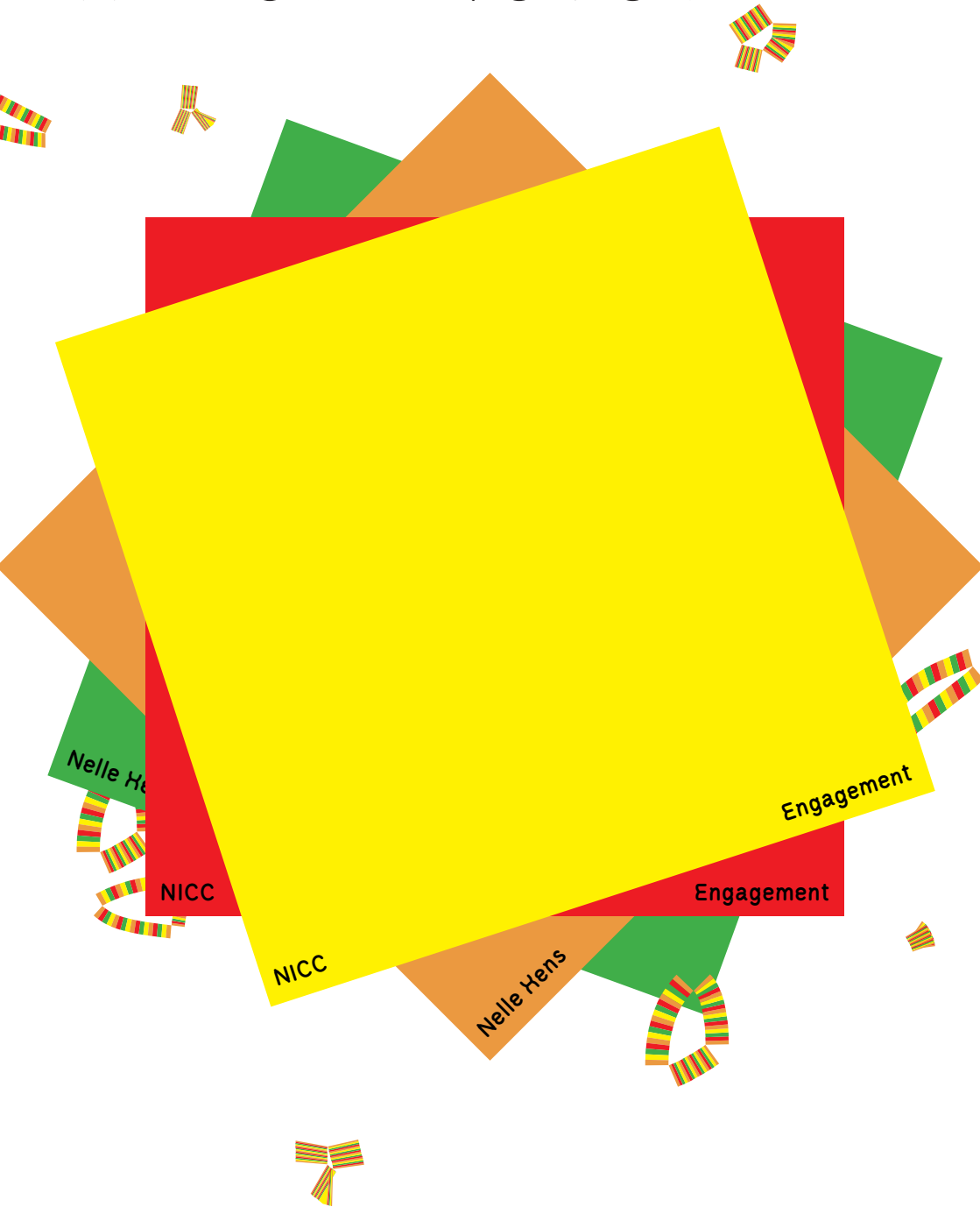


# KLEURENSYSTEEM



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 beoordelen en samen in gesprek te gaan over wat wel of niet oké is.

































# 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 BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE DIRECTEUR

Opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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 BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE ARTISTIEK DIRECTEUR

Opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kleur





# 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 BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE KUNSTENAAR DIE DE ANDERE KUNSTENAAR 'CHINEESJE' NOEMT
- 19.2 WE BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE CURATOR

Opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kleur



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 BEOORDELEN HET GEDRAG VAN DE MAN DIE ZIJN TELEFOON NIET WIL ACHTERLATEN

Opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kleur









suggestie kleuren



1

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.

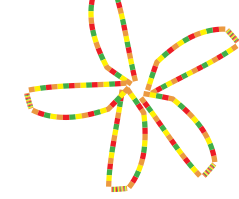
IMPACT Publieke foute representatie (bereik) kan een negatieve impact hebben op de jonge kunstenaar. Daarnaast kan zijn vertrouwen geschaad zijn wat een impact kan hebben op latere situaties.

2

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.



Opmerkingen

3.1



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.

3.2



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

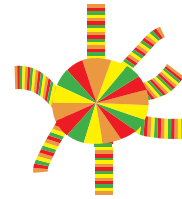


VRIJWILLIGHEID Gebrek aan keuze.  
GELIJKWAARDIGHEID Er is een verschil in privilege (gender-based) in de manier hoe mannelijke kunstenaars worden behandeld, in tegenstelling tot het vrouwelijk collectief.  
CONTEXT Het gedrag van de technici en kunstwerkers is niet passend voor het professionele kader, 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).

5



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.



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.

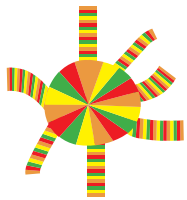
CONTEXT Het gedrag van het lid van de sollicitatiecommissie is niet professioneel.

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

6



7



8



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



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).

10



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

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

11

12.a

12.b

.....  
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.  
.....

13

.....  
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



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.

15



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



## 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.  
.....

16



.....  
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.  
.....

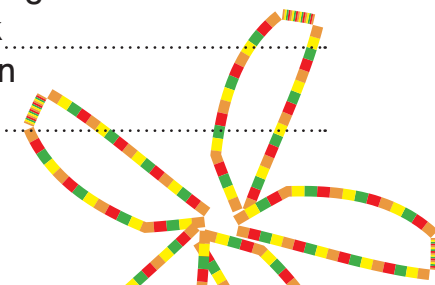
17



.....  
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  
.....



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).

18



19.1



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.

19.2



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.

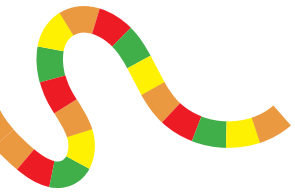
GELIJKWAARDIGHEID Er is een gezagsrelatie en die  
relatie wordt ingezet om van iemand te eisen iets te  
doen zonder in te staan voor diens welzijn.

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



TOESTEMMING De student-sppoost 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).

21.a

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.

21.b

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



.....  
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.

