



**Beleid en aanpak Sociale Veiligheid**  
**Stichting Kinetisch Noord, NDSM LOODS**

**5 februari 2025**



## **Sociale veiligheid**

Stichting Kinetisch Noord (SKN) wil als werkgever op een verantwoorde wijze invulling geven aan haar taken om zorg en veiligheid te bieden aan de gemeenschap (medewerkers/huurders) in de NDSM LOODS. SKN wil dat de NDSM LOODS een veilige ruimte is, vrij van enige vorm van structurele onderdrukking, waaronder racisme, seksisme, validisme, homo, trans- en xenofobie en leeftijd gerelateerde discriminatie. We nemen verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving voor de iedereen die werkzaam is bij SKN en een ruimte huurt in de loods. Fysiek en verbaal geweld en elke andere vorm van ongewenst, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd in de loods. Wij richten ons op het voorkomen van ongewenste omgangsvormen en het stimuleren van gewenst gedrag.

SKN erkent dat dit een gezamenlijke en continue inspanning vergt en we vragen iedereen — van bestuurder, medewerker, Raad van Toezicht, Loodsraad, (onder)huurder tot bezoeker — dit doel actief te ondersteunen. Zowel van medewerkers als van huurders en derden, verwachten wij dat zij zich in de omgang met alle anderen in de NDSM LOODS, collegiaal en respectvol gedragen en ongewenste omgangsvormen vermijden, ongeacht of tussen hen hiërarchische verschillen bestaan in functie of positie. Verder verwachten wij dat allen die zich in de loods bevinden alert zijn op ongewenst gedrag tussen andere personen in de loods en (proportionele) actie ondernemen bij vermoedens.

Dit betekent onder meer:

- de NDSM LOODS is een inclusieve ruimte;
- iedereen werkzaam en betrokken bij SKN en de NDSM LOODS behandelt elkaar met respect;
- meningen mogen verschillen;
- discussies worden in dialoog opgelost;
- probeer iemands beweegredenen te achterhalen en je te verplaatsen in andermans standpunt;
- fysiek en verbaal geweld worden niet getolereerd.

## **Vertrouwenspersoon**

We vinden dat iedereen in de gemeenschap die te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen en integriteitsteksties terecht moet kunnen bij een vertrouwenspersoon. Dat geldt voor onze medewerkers en onze huurders. Zij kunnen daarbij terecht voor situaties van: intimidatie, seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld, en discriminatie. SKN heeft een onafhankelijke, externe vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon opereert onafhankelijk, behandelt gesprekken vertrouwelijk en handelt alleen met toestemming van de melder. Hij/zij luistert naar het verhaal van de medewerker/huurder, informeert over, en ondersteunt bij, mogelijke vervolgstappen – bijvoorbeeld bij het indienen van een klacht. Hij staat daarbij naast de medewerker die melding doet. Uiteindelijk bepaalt de melder zelf of en welke stappen er worden gezet.

De vertrouwenspersoon kan *niet* bemiddelen of een klacht onderzoeken. Daarnaast kunnen medewerkers en huurders *niet* terecht bij een vertrouwenspersoon over geschillen tussen huurder en verhuurder of tussen huurders en onderhuurders, zoals bijvoorbeeld over de hoogte van de huur, brandveiligingseisen of andere contractuele zaken. Wel als het gaat om eventuele ongewenste omgangsvormen rondom die geschillen.

### **Aanpak en structurele aandacht voor sociale veiligheid**

SKN zet in op preventie van ongewenst gedrag en wil het bewustzijn over sociale veiligheid in de loods vergroten. In 2024 heeft SKN, in samenspraak met de Loodsraad, de volgende concrete acties in gang gezet:

- Opstellen beleid en gedragscode/protocol sociale veiligheid
- Benoemen van een externe vertrouwenspersoon voor alle medewerkers van SKN (RvT, team, Loodsraad) en de huurders in de loods. Per september 2024 kunnen medewerkers en huurders hiervoor terecht bij Bureau Punt Uit;

Vanaf 2025 draagt SKN het beleid en de gedragscode/protocol sociale veiligheid uit in de organisatie en onder huurders. Dit doet SKN onder andere door:

- naar behoefte faciliteren van een gesprek met medewerkers van SKN en met huurders over (on)gewenste omgangsvormen. Onze externe vertrouwenspersoon, Bureau Punt Uit, kan zo'n gesprek faciliteren met behulp van een spel. Doel is om een beter beeld te krijgen waar ieders grenzen liggen en om het makkelijker te maken een prettige werksfeer te hebben en te houden;
- periodiek een mailing of video delen met medewerkers en huurders over een bepaald trending topic op gebied van sociale veiligheid, aangereikt door Bureau Punt Uit;
- jaarlijks onderwerpen (niet de casuïstiek) bespreken, die aan de orde zijn geweest bij de vertrouwenspersoon op basis van het jaarlijkse monitoringsrapport van Bureau Punt Uit;
- jaarlijks evalueren van het functioneren van de vertrouwenspersoon;
- periodiek evalueren en – indien nodig – bijstellen - van de gedragscode en protocol (on)gewenste omgangsvormen.