

Stappenplan

Museum als Veilige Haven

Gebruik deze routekaart als praktisch stappenplan en doorloop de stappen op een manier die past bij jouw museum. Voor een volledig beeld en de juiste context is het belangrijk om de gehele handreiking door te nemen.

Stap 1

Ontwikkel een visie op sociaal veiligheidsbeleid

- › Hoe wil je dat mensen in jouw organisatie met elkaar omgaan zodat iedereen zich veilig voelt?
- › Formuleer wat gewenst en ongewenst gedrag is
- › Stel jaarlijkse beleidsdoelen vast in het bestuur of MT
- › Communiceer de regels actief

Stap 2

Breng risico's in kaart

- › **Arbeidsmarkt:** tijdelijke contracten, zzp
- › Hiërarchie: machtsverschillen intern en met externe partners
- › **Vrijwilligers & stagiairs:** hogere melddrempel en vindbaarheid
- › Informele settings: borrels, werkreizen, hotel, alcohol
- › **Sekse en diversiteit:** Een gebrek aan inclusie vormt een risico omdat toenemende diversiteit niet automatisch leidt tot een veilige en gewaardeerde werkomgeving voor iedereen
- › **Passie in plaats van professie:** Passie voor je werk kan ongezone omstandigheden normaal maken

Stap 3

Verklein de risico's

- › Richt heldere processen in voor promotie en carrièrekansen
- › Maak afspraken met samenwerkingspartners over gedragsnormen
- › Zorg voor goede onboarding voor vrijwilligers en stagiairs
- › Maak werkdruk en planning bespreekbaar en realistisch
- › Stel beleid op over alcohol en drugs op en rond het werk
- › Versterk diversiteitsbeleid in de personeelssamenstelling
- › Bied omkleedruimten aan voor alle genderidentiteiten

Stap 4

Stel een vertrouwenspersoon aan

- › Wettelijk verplicht bij 10 of meer werknemers
- › Kies voor intern, extern of een combinatie van beide
- › Communiceer actief over bereikbaarheid
- › Vertrouwenspersoon heeft ook een preventieve en adviserende rol naar het management

Stap 5

Omggaan met meldingen en klachten

Informeel oplossingstraject

Aanspreken of bemiddelen

Formeel oplossingstraject

Stel een klachtenregeling in

 **Tip:** [Protocol Klachtenregeling van Mores](#)

Stap 6

Breng de juiste professionals in stelling

- › **Slachtoffer:** faciliteer psychologische begeleiding via bedrijfsarts of psycholoog en bescherm tegen benadeling
- › **Beklaagde:** bied ook de beklagde ondersteuning aan via bedrijfsmaatschappelijk werk
- › **Nazorg:** stem de vorm van nazorg af op de behoeften van alle betrokkenen

Stap 7

Draag gedragsregels actief uit

- › Stel een gedragscode samen met medewerkers
- › Zet de code op papier en koppel aan de missie en visie van het museum
- › Maak de code zichtbaar
- › Deel de regels met elke nieuwe medewerker, zzp'er, kunstenaar en gastcurator
- › Train medewerkers in het geven van feedback op elkaars gedrag

Stap 8

Communiceer helder over omgangsvormen

- › Bespreek de gedragsregels structureel in het bestuur en de RvT
- › Informeer medewerkers over meldroutes en bescherming tegen benadeling
- › Communiceer wat er gebeurt met signalen en meldingen - dit geeft vertrouwen
- › Zorg voor bekendheid met Mores als aanvullend steun- en adviespunt
- › Normaliseer het gesprek over veilig gedrag als vast onderdeel van de organisatiecultuur

Stap 9

Monitor het beleid en stel bij

- › Evalueer jaarlijks of gedragsregels worden nageleefd en het beleid werkt
- › Gebruik het jaarverslag van de vertrouwenspersoon als basis voor evaluatie
- › Laat monitoring deel uitmaken van het medewerkerstevredenheidsonderzoek
- › Overweeg onderlinge visitatie met collega-musea en gebruik de Governance Code, Fair Practice Code en Code D&I