

Zet de TOON

Tips voor organisaties voor een veilige en inclusieve werkomgeving

Grensoverschrijdend gedrag komt in de muziekindustrie helaas veel voor. We hebben allemaal de verantwoordelijkheid voor een veilige en inclusieve werkomgeving. Dit vermindert verzuim, verhoogt productiviteit en voorkomt uitstroom. Welke stappen kun je nemen als werkgever, leidinggevende of organisator van een evenement?

Hoe creëer je een veilige en inclusieve werkvloer?

- **Stel een gedragscode vast.** Bepaal samen hoe je met elkaar omgaat en zorg dat iedereen de gedragscode kent en onderschrijft. Je kunt de gedragscode voor de muzieksector gebruiken of aanpassen voor je eigen organisatie: 'Een veilige muzieksector maken we samen'. Bespreek de code regelmatig.
- **Voer proactief beleid om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.** Maak duidelijk dat grensoverschrijdend gedrag onacceptabel is. Leg beleid vast en reserveer budget en middelen om dit echt uit te voeren. Zie de SER-handreiking 'Aanpak ongewenst gedrag op de werkvloer' voor meer tips.
- **Geef het goede voorbeeld.** Leidinggevendenden moeten zich aan de gedragscode houden om geloofwaardigheid te behouden.
- **Investeer in een inclusieve werkcultuur.** Check hoe de werkcultuur binnen jouw organisatie wordt ervaren. Als blijkt dat de cultuur niet als veilig wordt ervaren, dan is het zaak om actie te ondernemen. Betrek hiervoor eventueel een externe deskundige.
- **Creëer een veilig klimaat waarin mensen zich durven uit te spreken.** Maak grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar. Zorg voor een laagdrempelige meldcultuur, een onafhankelijke vertrouwenspersoon, zichtbare gedragsregels en goede voorlichting. Dit werkt preventief.

Wat doe je als er toch een melding binnenkomt?

Neem elke melding serieus en zorg voor een heldere klachtenprocedure. Zet de volgende stappen:

- **Ga in gesprek.** Het melden van grensoverschrijdend gedrag is vaak een moeilijke stap, die vaak samen gaat met schaamte- en schuldgevoelens. Tips om dit gesprek te voeren:

- **Kies een veilige setting.** Zorg voor rust en privacy.
- **Luister en erken gevoelens.** Stel open vragen, laat iemand zijn verhaal doen.
- **Leg de schuld nooit bij de melder.** De verantwoordelijkheid ligt bij degene die het grensoverschrijdend gedrag vertoont.
- **Bespreek de vervolgstappen.** Check wat de melder wil bereiken en leg de vervolgstappen uit.
- **Onderzoek de melding.** Het is belangrijk om snel, maar zorgvuldig onderzoek te doen naar een melding. Hoe ga je te werk?
 - **Stel een onafhankelijke onderzoeker aan.** Niets doen is geen optie.
 - **Wees discreet.** Bespreek de zaak alleen met direct betrokkenen.
 - **Geef aandacht aan beide kanten.** Beide partijen hebben recht op bijstand en een objectief onderzoek.
 - **Leg alles vast en communiceer duidelijk.** Documenteer gesprekken en laat deze bevestigen. Informeer beide partijen over de uitkomsten en vervolgstappen.
- **Voer maatregelen uit.** Dit kan gaan om een informeel gesprek met de beschuldigde, maar ook om formele interventies zoals bemiddeling en mediation.
- **Verleen nazorg.** Houd contact met de betrokkenen. Check of het goed gaat met de melder en of het gedrag gestopt is. De situatie kan voor onrust in de organisatie zorgen, hou daar rekening mee. Voer als het nodig is gesprekken met medewerkers om zo draagvlak en duidelijkheid te creëren.