

A photograph of a dilapidated building interior, likely a museum. The scene shows a staircase with a metal railing leading upwards. On the wall above the stairs, two black and white portraits are displayed. The building's structure is exposed, with wooden beams and peeling plaster, suggesting a state of decay or historical significance.

MUSEUM OF
HUMANITY

Vrijwilligersbeleid Museum of Humanity

1. Vrijwilligersbeleid
2. Integriteitsbeleid en gedragsregels



MUSEUM OF HUMANITY

Het Museum of Humanity, gevestigd te Zaandam, Ketelhuis 10, stelt zich ten doel het tentoonstellen van de meesterwerken van de mensheid door mensen op een waardige manier vast te leggen voor verschillende exposities en hierdoor maatschappelijke hoop te creëren. De stichting wordt aangestuurd door de algemeen directeur en de creatief directeur. De stichting heeft een Bestuur en volgt de Code of Cultural Governance. De stichting heeft de culturele ANBI status. Het museum wordt voornamelijk privaat gefinancierd, in de nabije toekomst zou dit richting een ongeveer gelijke verdeling van privaat en publiek kunnen gaan. De organisatie heeft een omvang ca. 6 fte, daarnaast zijn ca. 50 vrijwilligers aan het museum verbonden. In dit document komt het beleid rondom de werving, taken en het compenseren van deze vrijwilligers aan bod.

De vrijwilligers hebben meerdere (uitvoerende) taken binnen het Museum of Humanity, deze taken worden beslist op basis van hun competenties. Vrijwilligers zijn erg belangrijk voor het museum aangezien deze de verbindende factor zijn tussen de gasten en haar gedachtegoed. Sommige vrijwilligers vertellen het verhaal van Museum of Humanity wanneer het museum open is. Andere vrijwilligers worden ingezet wanneer er extra handen nodig zijn in het museum, bijvoorbeeld voor kleine horeca en licht schoonmaakwerk. Binnen de organisatie is de facilitair manager, ook verantwoordelijk voor het aansturen van vrijwilligers op het gebied van deze taken. Het vrijwilligersteam betekent veel voor het Museum of Humanity, en naast een vergoeding organiseert het museum meerdere vrijwilligersevenementen per jaar en is er een nieuwsbrief.

Vrijwilligers worden geworven via sociale media en via de twee vrijwilligersorganisaties waar het museum bij is aangesloten: VCA en Zaankanters voor elkaar. De vrijwilligers, net als de medewerkers, werken met een gedragscode om hun integriteit te bewaren, deze code is opgedeeld in een gedragscode en een aantal integriteitsregels. Deze staan in bijlage 1 van dit document. Ook moeten zij een VOG aanvragen om te werken bij Museum of Humanity, deze is gratis voor vrijwilligers. In ruil voor hun services als vrijwilliger krijgen enkele vrijwilligers een vrijwilligersvergoeding voor hun werk. Deze is in overeenkomst met de vrijwilligersvergoeding opgesteld door de belastingdienst. Ook worden werkelijk gemaakte onkosten vergoed. Arbeidslasten en arbeidsomstandigheden dienen niet als intensief te worden ervaren, en het uitgangspunt van de vrijwilligers moet zijn om te kunnen inspireren en het naar hun zin te kunnen hebben tijdens het werk bij Museum of Humanity.

De organisatie heeft 2 vertrouwenspersonen, deze zijn aangesteld vanuit de organisatie Zaankanters voor elkaar. Achter het aanstellen van vertrouwenspersonen zit de gedachte dat grensoverschrijdend gedrag in veel organisaties voorkomt, en het museum rekening moet houden met het feit dat het ook in deze organisatie voor kan komen. Als het voorkomt is het beleid van het museum om zo veel mogelijk in het belang van het slachtoffer te handelen, met objectiviteit als een belangrijk uitgangspunt in het werken naar een oplossing voor het slachtoffer. Naast de externe vertrouwenspersonen is er ook nog een interne contactpersoon: de facilitair manager. Door onder andere het gebruik van vertrouwenspersonen, integriteitsbeleid en inclusiviteitsbeleid hoopt het museum dat

MUSEUM OF HUMANITY

vrijwilligers hun werk verantwoord kunnen doen in een veilige vertrouwde omgeving.

Bijlage 1: Integriteitsbeleid en gedragsregels

Het integriteitsbeleid geldt voor alle medewerkers.

Het integriteitsbeleid gaat uit van deze grondgedachte of -waarde: Bij stichting Museum of Humanity staat centraal, dat wij geloven in de schoonheid en waarde van ieder mens, ongeacht afkomst, geslacht, overtuiging, leeftijd, beperking of geaardheid. Ieder mens

doet ertoe, is waardevol en in staat de wereld mooier te maken. De vrijwilliger leeft deze waarde uit in omgang met de andere werkers, relaties van het Museum, bezoekers, deelnemers en geportretteerden. Zowel tijdens zijn werkzaamheden als ook daarbuiten, bij het aanwezig zijn in en om het museum en bij andere evenementen en activiteiten van de stichting.

De vrijwilliger handelt daarnaast gedurende het verrichten van de werkzaamheden volgens het beleid en de regels van het Museum.

De grondgedachte of -waarde van stichting Museum of Humanity, wordt in ieder geval concreet gemaakt in de onderstaande integriteitsregels:

- De medewerker accepteert en respecteert de ander zoals hij is. De medewerker discrimineert niet. Iedereen telt mee binnen de organisatie.
- De medewerker respecteert de privacy en grenzen van anderen. De medewerker stelt geen ongepaste vragen en maakt geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijke leven.
- De medewerker komt niet ongewenst dichtbij en raakt de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
- De medewerker houdt rekening met de levens-, geloofs- en politieke overtuiging en culturele achtergrond van de ander.
- De medewerker houdt rekening met de diversiteit in leeftijd, gender, vermogens en beperkingen van de ander.
- De medewerker geeft geen uiting aan opvattingen, grappen en toespelingen over persoonlijke kenmerken van mensen of hun cultuur.
- De medewerker valt een ander niet lastig.
- De medewerker bedreigt niet.
- De medewerker vecht niet en gebruikt geen geweld.
- De medewerker negeert een ander niet.
- De medewerker scheldt een ander niet uit en gebruikt geen vernederende of aanstootgevende taal.
- De medewerker doet niet mee aan pesten, uitlachten en roddelen.
- Als iemand de medewerker hindert vraagt hen hun hiermee te stoppen. Als dat niet helpt, vraagt de medewerker een ander om hulp.
- De medewerker helpt anderen om zich ook aan deze afspraken te houden.
- Indien de medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze

MUSEUM OF HUMANITY



gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.

- De medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
- In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

Gedragsregels rondom omgaan met minderjarigen

Naast bovenstaande, geldt voor de omgang met minderjarigen ook:

- De medewerker onthoudt zich ervan een minderjarige te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
- De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
- De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige.
- Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en –relaties tussen medewerker en minderjarige tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- De medewerker mag de minderjarige niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
- De medewerker heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.