



# MELDPROTOCOL

Psychosociale Arbeidsbelasting en Ongewenst Gedrag

# Inleiding

Dit meldprotocol beschrijft hoe Stichting Kleur in Cultuur (KiC) omgaat met signalen en meldingen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en ongewenst gedrag.

Het document is bedoeld voor alle medewerkers, kunstdocenten, stagiaires, vrijwilligers en partners die bij KiC betrokken zijn. Het protocol geldt organisatiebreed en vormt samen met de Gedragscode Kleur in Cultuur en het Protocol Ongewenste Omgangsvormen het fundament van een veilige en gezonde werkomgeving.

## Doel en rijkwijdte

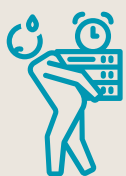
Het doel van dit protocol is het waarborgen van sociale veiligheid en het bieden van een duidelijke, zorgvuldige en vertrouwelijke route bij meldingen van psychosociale arbeidsbelasting of ongewenst gedrag. Het protocol sluit aan bij de Arbowet, de CAO Kunsteducatie, de Governance Code Cultuur en de PSA-module van ArboNed. Het protocol is niet bedoeld voor klachten over beleidsbesluiten, leidinggevende stijl of arbeidsvoorwaarden; dergelijke onderwerpen worden besproken via de reguliere gespreks- en evaluatiestructuur binnen de organisatie.

## Relatie met gedragscode en PSA-beleid

De Gedragscode Kleur in Cultuur bevat de normen en waarden voor professioneel en veilig gedrag. Het meldprotocol beschrijft hoe meldingen in de praktijk worden ontvangen, behandeld en opgevolgd. Wanneer een melding leidt tot een formele klacht, wordt de verdere afhandeling vormgegeven binnen de kaders van dit Meldprotocol PSA & Ongewenst Gedrag en de Gedragscode Kleur in Cultuur. Daarnaast is Stichting Kleur in Cultuur aangesloten bij de PSA-module van ArboNed, waarmee externe begeleiding en preventieve ondersteuning zijn geregeld.

# Wat valt onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Onder PSA vallen situaties die leiden tot stress, werkdruk of ongewenst gedrag. Dit omvat onder andere:



- Hoge of langdurige werkdruk;



- Pesten, intimidatie of discriminatie;



- (Seksuele) intimidatie en agressie;



- Sociale uitsluiting of conflicten op de werkvloer;



- Integriteitskwesties of vermoedens van misstanden.

## Preventie en bewustwording

KiC streeft naar een veilige en open werkcultuur waarin medewerkers zich gehoord en gesteund voelen. Preventie bestaat uit:

- Het jaarlijks bespreken van sociale veiligheid en werkdruk tijdens team
- Of kernteamvergaderingen;- zichtbaarheid van interne en externe vertrouwenspersonen;
- Actieve aandacht voor werk-privébalans, samenwerking en sociale steun;
- Het structureel delen van dit protocol en PSA-contactpersonen binnen het team en met nieuwe medewerkers.

# Contactpunten en vertrouwensstructuur

Medewerkers kunnen kiezen uit meerdere veilige meldroutes, afhankelijk van hun situatie. De interne vertrouwenspersoon biedt eerste opvang en advies. De externe vertrouwenspersoon via ArboNed biedt onafhankelijke begeleiding. Daarnaast is er de mogelijkheid om melding te doen via Mores.nl, het meldpunt voor de culturele en creatieve sector. Bij schokkende gebeurtenissen kan contact worden opgenomen met de Calamiteitenservice van ArboNed.

Situatie / behoefte	Waar kun je terecht?	Wat kun je verwachten?
Je wilt iets bespreken over werkdruk, stress of samenwerking.	Leidinggevende of HR-verantwoordelijke	Samen kijken naar oorzaken en praktische oplossingen.
Je wilt iets bespreken dat gevoelig ligt of persoonlijk raakt.	Interne vertrouwenspersoon	Luistert, denkt mee en verwijst eventueel door. Gesprekken zijn vertrouwelijk.
Je hebt te maken met grensoverschrijdend gedrag of discriminatie.	Externe vertrouwenspersoon via ArboNed of Mores.nl	Onafhankelijke opvang, advies en begeleiding. Alles is anoniem en vertrouwelijk.
Er is een ernstig incident of schokkende gebeurtenis.	Calamiteitenservice ArboNed	Snelle psychosociale hulp door bedrijfsmaatschappelijk werker.
De melding gaat over het bestuur of de directie.	Raad van Toezicht (via de voorzitter)	De Raad behandelt de melding onafhankelijk en schakelt altijd een externe adviseur in.
De melding gaat over de Raad van Toezicht.	Externe vertrouwenspersoon of Mores.nl	De melding wordt extern opgepakt voor onafhankelijke beoordeling.

# Stappenplan bij melding

Elke melding wordt zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld. De volgende stappen worden gehanteerd:

## 1. Signaleren en eerste melding (± 10 werkdagen)

De medewerker bespreekt de situatie met de leidinggevende, interne vertrouwenspersoon of rechtstreeks met de externe vertrouwenspersoon of Mores.nl.

## 2. Vastleggen en eerste gesprek (± 10 werkdagen na melding)

De melding wordt vertrouwelijk vastgelegd. Binnen circa tien werkdagen volgt een gesprek over de aard van de melding en mogelijke vervolgstappen.

## 3. Opvolging of verkenning (± 20 werkdagen na gesprek)

De directie of Raad van Toezicht (afhankelijk van de aard van de melding) verkent de situatie en schakelt zo nodig externe ondersteuning in.

## 4. Terugkoppeling (± 30 werkdagen na melding)

De melder ontvangt binnen ongeveer een maand een terugkoppeling over bevindingen en maatregelen.

## 5. Opschaling en externe melding

Bij ernstige of strafbare situaties, of wanneer interne afhandeling onvoldoende is, kan de melding worden doorgezet naar:

- De Raad van Toezicht (bij melding over bestuur/directie);
- Mores.nl (bij grensoverschrijdend gedrag);
- ArboNed of externe vertrouwenspersoon (bij PSA-gerelateerde situaties);
- Veilig Thuis (bij signalen van kindermishandeling);
- Inspectie SZW (bij structurele onveiligheid of overtreding van Arbowet);
- Politie (bij strafbare feiten);
- Calamiteitenservice ArboNed (0900 535 35 41) bij acute incidenten.

# Meldingen over bestuur of directie

Wanneer een melding betrekking heeft op het bestuur of de directie van Stichting Kleur in Cultuur, wordt deze ontvangen door de Raad van Toezicht. De Raad registreert de melding en schakelt altijd een externe vertrouwenspersoon of juridisch adviseur in voor onafhankelijke beoordeling. De Raad beperkt zich tot het toezien op een zorgvuldige procedurele afhandeling en doet geen inhoudelijke uitspraak zonder extern onderzoek. Dit protocol is niet bedoeld voor meningsverschillen of klachten over beleid of leidinggevende stijl; deze onderwerpen worden via reguliere evaluatie- en gesprekslijnen behandeld.

## Nazorg, evaluatie en communicatie

Na afronding van een melding wordt indien nodig ondersteuning of nazorg geboden. KiC evalueert jaarlijks de werking van dit protocol met de interne en externe vertrouwenspersonen en bespreekt geanonimiseerde bevindingen met de Raad van Toezicht. Het protocol wordt jaarlijks herbevestigd binnen het team en gedeeld via SharePoint en het onboardingsproces. Bekendmakingen worden geregistreerd (datum en wijze) in het HR-dossier.

## Vertrouwelijkheid en bewaartermijn

Alle meldingen en gesprekken worden strikt vertrouwelijk behandeld. Informatie wordt uitsluitend gedeeld met betrokkenen die noodzakelijk zijn voor opvolging. Registratie vindt geanonimiseerd plaats conform de AVG en het interne privacybeleid van KiC. Meldingen worden maximaal twee jaar bewaard, tenzij wetgeving of procedure dit vereist.

## Vaststelling en herziening

Dit protocol is vastgesteld door het bestuur en de Raad van Toezicht van Stichting Kleur in Cultuur op 16 oktober 2025. Het wordt jaarlijks geëvalueerd en, indien nodig, aangepast aan wijzigingen in wet- en regelgeving of organisatieontwikkeling.