

#STICHTING #METOO BELEIDSPLAN

Inleiding

Stichting Metoo is een Nederlandse stichting die zich inzet voor sociale veiligheid en het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit beleidsplan biedt een overzicht van de koers van de stichting voor de komende jaren. Het beschrijft onze missie, visie, doelstellingen en de manier waarop wij deze willen bereiken. Ook komen de activiteiten, doelgroep, samenwerkingen en organisatorische aspecten aan bod.

Een actueel beleidsplan is niet alleen een intern kompas, maar ook van belang voor transparantie richting onze achterban. En misschien zijn we wel harder nodig dan ooit. Juist nu, in een samenleving waarin maatschappelijke spanningen oplopen, discussies over grenzen en verantwoordelijkheid steeds feller worden gevoerd, en de ruimte voor emancipatie en bewustwording onder druk staat, is ons werk belangrijker dan ooit.

In dit document schetsen we hoe stichting Metoo zich onderscheidt in haar aanpak en op welke wijze we bijdragen aan een veilige en respectvolle samenleving.

INHOUDSOPGAVE

Inleiding 1

Onze ontstaansgeschiedenis 2

Missie en visie 3

Ambities 4

Wat wij doen 5-6

Doelgroep 7

Inkomstenwerving 8

Beheer en besteding van vermogen 9-10

Bestuur en organisatie 11-12

Samenwerkingen 13

Evaluatie en impactmeting 14-16

Transparantie 17-18

Onze ontstaansgeschiedenis

Stichting Metoo is opgericht omdat de #MeToo-beweging wereldwijd belangrijke gesprekken heeft aangewakkerd over grensoverschrijdend gedrag. Wat echter ontbreekt, zijn structurele oplossingen die daadwerkelijk zorgen voor een veilig (werk)klimaat en een inclusieve cultuur voor iedereen.

In de Verenigde Staten bestaan al langer non-profitorganisaties die zich richten op cultuurverandering op de werkvloer met betrekking tot grensoverschrijdend (seksueel) gedrag. Uit cijfers van 2024 blijkt dat 71% van de grotere bedrijven in de VS trainingen en voorlichting biedt over een veilige werkomgeving. Tegelijkertijd staan deze initiatieven onder druk: met de veranderende politieke wind en de invloed van conservatieve krachten is het voor veel organisaties moeilijker geworden om hun werk voort te zetten.

Juist daarom is het van belang om in Nederland wél structurele verandering te verankeren. Wij richten ons op grotere werkgevers om een “trickle-down-effect” te creëren: hoe meer organisaties actief werk maken van preventie en bewustwording, hoe groter de impact op de hele samenleving. Zo verkleinen we de kans op #MeToo-incidenten en kan Nederland een voorbeeldland worden voor de rest van de wereld.

#MeToo-officier
Mariette Hamer:
*“Mijn motto ‘niets
doen is geen optie’
geldt nog steeds”*

Missie en visie

Missie - Stichting Metoo werkt aan een wereld waar niemand meer “#MeToo” hoeft te zeggen, omdat seksueel grensoverschrijdend gedrag niet meer voorkomt. Ons beginpunt is Nederland – als we het hier kunnen, kunnen we overal het verschil maken.

Visie - Onze visie is om structurele verandering te realiseren en sociale veiligheid te bevorderen.

We geloven dat blijvende verandering alleen mogelijk is door alle betrokkenen – werkgevers, werknemers én omstanders – onderdeel te maken van de oplossing. Samen met partnerorganisaties werken we aan een inclusieve cultuur waarin grensoverschrijdend gedrag geen kans krijgt.

Wij onderscheiden ons door een proactieve benadering: in plaats van te wachten tot er incidenten plaatsvinden, helpen wij organisaties preventief een veilige omgeving te creëren. We hanteren het motto “van #MeToo naar #WeToo”, wat betekent dat iedereen een rol heeft in het bevorderen van respectvolle omgangsvormen.

Ambities

Wij hebben concrete doelstellingen geformuleerd om onze missie te verwezenlijken. Elk van deze doelstellingen wordt jaarlijks geëvalueerd en waar mogelijk bijgesteld. Concrete streefcijfers (zoals het aantal trainingen of bereikte personen per jaar) worden intern vastgesteld en gemonitord. Hiermee houden wij koers richting onze missie.

Veilige werkcultuur bevorderen

Ons doel is om in de komende drie jaar minstens minimaal honderd organisaties (bedrijven, instellingen of verenigingen) te ondersteunen bij het opstellen of verbeteren van hun gedragsregels, meldprocedures en preventiebeleid. Maar het allerbelangrijkste: het doorbreken van het taboe om over grenzen en (grensoverschrijdend) gedrag te praten. We streven ernaar dat meer bedrijven actief werk maken van een zero-tolerancebeleid en dat iedere werknemer zich veilig voelt op de werkvloer. In tien jaar tijd streven we erna dat 70% van de organisaties in Nederland trainingen rondom #MeToo of een veilige werkomgeving aanbiedt.

Bewustwording vergroten

In drie jaar tijd willen wij alle werknemers bij honderd Nederlandse bedrijven bereiken met voorlichting en trainingen over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. We willen dat zowel werknemers als leidinggevendenden herkennen wat ongewenst gedrag is en hoe je dit kunt voorkomen. Via trainingen, workshops en (media-)optredens streven we ernaar het taboe te doorbreken en het gesprek over dit onderwerp te normaliseren.

Slachtoffers ondersteunen

Een steunsysteem bieden voor slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit houdt in dat we slachtoffers informeren over hun rechten en mogelijkheden, hen doorverwijzen naar professionele hulp (zoals het centrum seksueel geweld of slachtofferhulp) en een luisterend oor bieden. Daarnaast willen we een platform bieden waar ervaringen gedeeld kunnen worden (anoniem en veilig) om zo erkenning en begrip te vergroten. Succes zou zijn dat slachtoffers zich sneller melden en passende hulp vinden.

Daders begeleiden

Een belangrijk doel is niet alleen het ondersteunen van slachtoffers en het bevorderen van veilige werkomgevingen, maar ook het doorbreken van het patroon van grensoverschrijdend gedrag. Daarom zetten we ons in voor bewustwording en gedragsverandering bij daders en potentiële daders. Dit doen we door te luisteren en door hen doorverwijzen naar professionele hulp.

Beleidsverandering en best practices

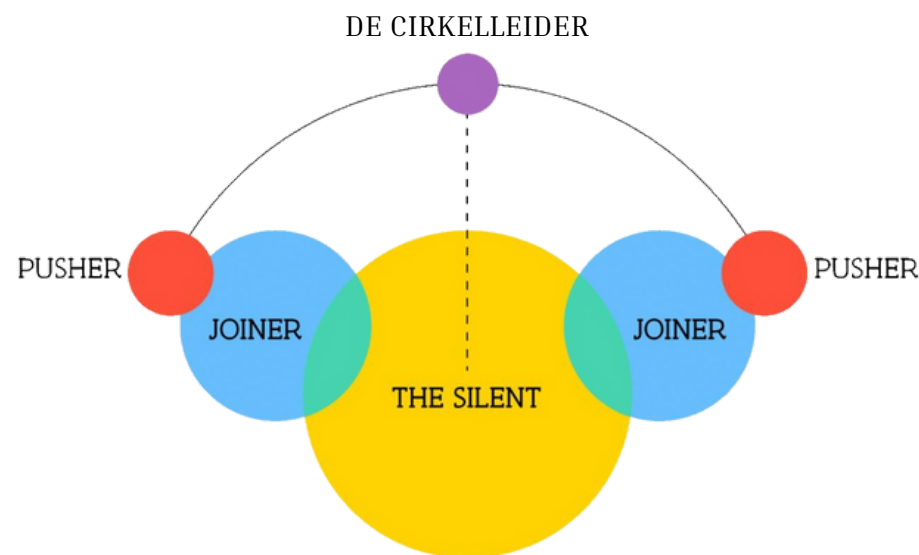
Invloed uitoefenen op beleid en wetgeving rondom sociale veiligheid. We zetten in op structurele veranderingen, bijvoorbeeld door bij te dragen aan richtlijnen of wetinitiatieven die betere bescherming bieden. Ook willen we best practices verzamelen en delen – bijvoorbeeld handleidingen voor bedrijven of bijdragen aan keurmerken voor veilige organisaties. Ons doel is om als expertisecentrum gezien te worden, waaruit kennis voortvloeit die breed wordt toegepast.

Wat wij doen

Om onze doelstellingen te bereiken ondernemen wij diverse activiteiten. Hier geven we een overzicht van onze belangrijkste activiteiten en de methodieken die we daarbij hanteren.

Onze trainingen - We verzorgen interactieve trainingen voor bedrijven, overheidsinstellingen en onderwijsorganisaties over het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Hiervoor hanteren wij wetenschappelijk onderbouwde methodiek, de polarisatietheorie (zie grafiek 1). Deze biedt inzicht in de dynamiek van wij-zij denken. Met deze theorie (o.a. uitgewerkt door expert Bart Brandsma) analyseren we hoe discussies over #MeToo kunnen verharderen in twee kampen (“daders vs. slachtoffers” of “mannen vs. vrouwen”). We leren deelnemers hoe je deze polarisatie kunt doorbreken door juist het midden te versterken en de dialoog aan te gaan. Zo zorgen we dat iedereen – ongeacht achtergrond of opvatting – zich gehoord voelt en meewerkt aan de oplossing. Dit doen we in cirkels. In essentie houdt dit in dat we in groepssessies gebruik maken van kringgesprekken en inclusieve dialoogvormen. Iedereen zit figuurlijk “in de cirkel”, wat betekent dat elke betrokkene – van directie tot stagiair – een gelijkwaardige stem krijgt in gesprekken over sociale veiligheid. Dit alles onder leiding van onze cirkelleiders. Deze methode, geïnspireerd op onder andere herstelrecht en deep democracy-technieken, zorgt voor wederzijds begrip en gedeelde verantwoordelijkheid. Door ervaringen en verwachtingen in een cirkel te bespreken, ontstaat empathie en een gezamenlijke visie op gewenste omgangsnormen.

Al onze activiteiten worden uitgevoerd met oog voor culturele verschillen, diversiteit en intersectionaliteit. We beseffen dat grensoverschrijdend gedrag iedereen kan treffen, ongeacht gender, leeftijd, achtergrond of geaardheid. Onze methodiek wordt dan ook telkens afgestemd op de doelgroep en de specifieke context van de organisatie of persoon die we voor ons hebben.



Grafiek 1. De polarisatietheorie

Deze grafiek, gebaseerd op Bart Brandsma's polarisatietheorie, toont hoe pushers polariseren, joiners zich aansluiten en het stille midden vaak onzichtbaar blijft. De sleutel ligt in het versterken van dit midden door hen actief te betrekken en ruimte te creëren voor nuance. Dit helpt bij #MeToo op de werkvloer door niet de luidste stemmen te laten domineren, maar de stille meerderheid mee te nemen in een structurele cultuurverandering.

Wat wij nog meer doen

Advies en beleidsontwikkeling

Naast trainingen bieden we maatwerkadvies aan organisaties. We helpen bij het opstellen van gedragscodes, meldprotocollen en integriteitsbeleid. Onze experts analyseren de huidige werkcultuur en geven aanbevelingen volgens beproefde modellen. Vaak begeleiden we interne projectgroepen of vertrouwenspersonen bij het implementeren van verbeteringen. We maken gebruik van best practices en actuele kennis, zodat organisaties niet opnieuw het wiel hoeven uit te vinden maar kunnen leunen op wat elders werkt. Ook fungeren we als vraagbaak: organisaties kunnen bij ons terecht voor advies over bijvoorbeeld lastige casuïstiek of het omgaan met media-aandacht rondom #MeToo-kwesties.

Ondersteuning van individuen

Hoewel onze focus op preventie binnen organisaties ligt, staan we ook klaar voor individuen. Slachtoffers of getuigen van grensoverschrijdend gedrag kunnen vertrouwelijk contact met ons opnemen voor steun, advies of simpelweg om hun verhaal te doen. De stichting biedt geen formele hulpverlening zoals therapie – dat laten we over aan gespecialiseerde professionals – maar we hebben wél een netwerk waarnaar we kunnen doorverwijzen. Denk aan het Centrum Seksueel Geweld, vertrouwenspersonen, advocaten of coaches. Daarnaast organiseren we (indien voldoende vraag) lotgenotengroepen of bijeenkomsten in een veilige setting, waar ervaringen gedeeld kunnen worden en men van elkaar kan leren.

Bewustwordingscampagnes

Een belangrijk deel van onze activiteiten is gericht op het breed onder de aandacht brengen van onze missie. We doen dit via social media campagnes, deelname aan (of organisatie van) publieksacties en het delen van informatie op onze website. We ontwikkelen bijvoorbeeld infographics, artikelen en video's die organisaties vrij kunnen gebruiken om intern bespreekbaar te maken wat #MeToo betekent. Bovendien verschijnen onze vertegenwoordigers – waaronder de oprichter – regelmatig in de media, op podia en in podcasts om te spreken over sociale veiligheid. Deze publiekelijke optredens dragen bij aan agendering van het thema en houden het onderwerp actueel.

Doelgroep

Werkgevers en organisaties

Een groot deel van onze inspanningen is gericht op werkgevers, management en HR-professionals. Zij hebben namelijk de plicht én de mogelijkheid om een veilige werkomgeving te scheppen. Onze doelgroep omvat daarom bedrijven (van mkb tot grootbedrijf), non-profitorganisaties, onderwijsinstellingen en overheden. We ondersteunen deze groep door hen te voorzien van kennis, advies en tools om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Concreet betekent dit: we trainen leidinggevenden in het herkennen en adequaat reageren op grensoverschrijdend gedrag, we helpen HR-afdelingen bij het opzetten van beleid en meldpunten, en we adviseren directies over het belang van een open bedrijfscultuur. Ook na incidenten kunnen organisaties bij ons terecht voor begeleiding in de nazorg en het herstel van vertrouwen. Voor werkgevers is stichting Metoo een partner die hen stap voor stap helpt om niet alleen aan wettelijke verplichtingen te voldoen, maar vooral om oprecht zorg te dragen voor hun medewerkers.

Werknemers en slachtoffers

Iedereen die te maken heeft (gehad) met seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk of in andere organisatorische verbanden behoort tot onze doelgroep. Hieronder vallen werknemers op alle niveaus, maar ook stagiairs, vrijwilligers en zzp'ers die binnen organisaties werken.

In het bijzonder voelen wij ons verantwoordelijk voor slachtoffers van ongewenst gedrag. We ondersteunen hen door middel van een luisterend oor, geloof en erkenning van hun verhaal, en praktische hulp. Zoals eerder genoemd verwijzen we slachtoffers zo nodig door naar professionele hulpverlening en juridische bijstand. Ook bieden we hen informatie over hun rechten binnen bijvoorbeeld een arbeidsrechtelijke context (denk aan meldprocedures, vertrouwenspersonen en mogelijke vervolgstappen). Ons doel is dat slachtoffers zich gesteund weten en niet langer in stilte hoeven te lijden. Daarnaast geven we workshops aan medewerkers over hoe zij elkaar kunnen aanspreken en ondersteunen: collega's leren bijvoorbeeld hoe ze als omstander kunnen ingrijpen als ze iets zien of horen, en hoe ze een collega die iets overkomt kunnen bijstaan.

Beleidsmakers en samenleving

Hoewel niet direct “klanten” van de stichting, zien we ook overheidsinstanties, brancheverenigingen en de bredere samenleving als indirecte doelgroep. Via onze publicaties en lobby-activiteiten proberen we beleidsmakers bewust te maken van lacunes in wet- en regelgeving en dragen we bij aan maatschappelijke discussie. We onderhouden contact met bijvoorbeeld ministeries (zoals Sociale Zaken en Werkgelegenheid), vereniging van vertrouwenspersonen, WOMAN Inc. om onze kennis te delen en gezamenlijk initiatieven op te zetten. Hiermee bereiken we uiteindelijk weer onze primaire doelgroepen: strengere normen en betere handhaving komen ten goede aan werknemers, en duidelijkere kaders helpen werkgevers.

Inkomstenwerving

We bouwen aan een solide financiële basis via vier hoofdbronnen. Naast donaties en subsidies genereren we ook commercieel inkomen, dat volledig wordt ingezet voor het algemeen nut: het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag in Nederland. Dit waarborgen we strikt, zodat we onafhankelijk blijven en blijvende impact maken.

Donaties van particulieren

Mensen die ons steunen, kunnen eenmalig of periodiek doneren via onze website of inzamelingsacties, zoals rond Internationale Vrouwendag. We houden donateurs betrokken via nieuwsbrieven en laten zien wat hun bijdrage mogelijk maakt.

Subsidies en fondsen

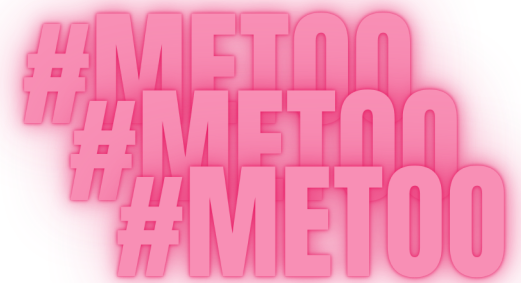
We vragen subsidies aan bij overheden en fondsen die zich richten op emancipatie, sociale veiligheid en slachtofferschap. Dit financiert campagnes, lesmateriaal en andere projecten die bijdragen aan structurele verandering.

Sponsoring en partnerschappen

Bedrijven kunnen ons steunen via financiële sponsoring of in natura (bijvoorbeeld locaties, drukwerk of software). We garanderen transparantie en onafhankelijkheid en werken samen met partners die onze missie delen.

Diensten en activiteiten

We bieden trainingen, lezingen en advies tegen een vergoeding, vooral aan organisaties die een traject op maat willen. Zo combineren we bewustwording met financiële duurzaamheid: alle opbrengsten vloeien volledig terug naar de stichting.



Beheer en besteding van vermogen

Stichting Metoo hanteert een zorgvuldig financieel beleid, waarbij integriteit en transparantie vooropstaan. Wij zorgen ervoor dat alle middelen volledig ten goede komen aan onze missie: het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag in Nederland. Ons uitgangspunt is dat minimaal 90% van het vermogen wordt besteed aan onze doelstelling. Eventuele positieve saldi aan het einde van een jaar worden niet opgepot, maar ingezet voor nieuwe activiteiten die bijdragen aan blijvende verandering.

Besteding van gelden – Stichting #MeToo heeft geen winstoogmerk. Alle inkomsten worden verantwoord en doelgericht besteed. Wanneer er aan het einde van het jaar middelen overblijven, worden deze volledig ingezet voor toekomstige projecten. We waarborgen dat minimaal 90% van ons vermogen wordt besteed aan het algemeen nut, zodat donaties, subsidies en inkomsten direct bijdragen aan impactvolle initiatieven.

Beheer van financiën – Het bestuur draagt de verantwoordelijkheid voor het financieel beheer en houdt hier strak toezicht op. Wij werken met een aparte bankrekening op naam van de stichting, zodat financiën altijd gescheiden blijven van privé-rekeningen van bestuurders. Ons administratieve systeem is zorgvuldig ingericht en er wordt jaarlijks een begroting opgesteld waarin alle verwachte inkomsten en uitgaven inzichtelijk zijn. Gedurende het jaar monitoren we de financiële situatie en rapporteren we hierover aan de raad van toezicht.

Beslissingsbevoegdheid over bestedingen – Uitgaven worden zorgvuldig afgewogen en altijd in lijn met onze statuten en eventuele subsidievoorwaarden. Na afloop van elk boekjaar stellen we een financieel jaaroverzicht (jaarrekening) op, waarin precies te zien is hoe middelen zijn besteed. Deze wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur en de raad van toezicht. Indien nodig laten we een kascontrolecommissie of externe accountant de cijfers controleren voor extra zekerheid.

Controle bij hoge uitgaven – Uitgaven boven de €5.000 vereisen goedkeuring van de raad van toezicht, zodat financiële verantwoordelijkheid geborgd blijft.

Buffer – Wij streven ernaar een gezonde financiële buffer aan te houden om de continuïteit van de stichting te waarborgen. Conform de ANBI-richtlijnen bouwen we geen onnodig grote vermogens op. In de praktijk betekent dit dat we doorgaans een reserve aanhouden voor ongeveer één jaar aan basisuitgaven om eventuele tegenvallers op te vangen. Overige middelen worden direct geïnvesteerd in projecten en activiteiten. Mocht de stichting in de toekomst rente- of beleggingsopbrengsten ontvangen, dan worden ook deze volledig ingezet voor onze missie.

Kostenposten – De belangrijkste kostenposten bestaan uit de ontwikkeling van programma's en lesmateriaal, de organisatie van workshops en evenementen, en communicatie zoals websitebeheer en promotiemateriaal. Daarnaast besteden we middelen aan vrijwilligersvergoedingen en indien nodig aan de inhuur van expertise. Overheadkosten houden we zo laag mogelijk en beperken zich tot bankkosten, verzekeringen, administratie en eventuele reiskosten.

Betaalde krachten – Mocht de stichting groeien en in de toekomst betaalde krachten aantrekken of het bestuur een vergoeding toekennen, dan gebeurt dit altijd binnen redelijke kaders en conform de beloningsrichtlijnen voor goede doelen. Wij zorgen ervoor dat salarissen in verhouding staan tot de maatschappelijke impact die we nastreven en transparant worden verantwoord.

“Not everything that is faced can be changed,
but nothing can be changed until it is faced.”

–James Baldwin

Bestuur en organisatie

Stichting Metoo heeft een bestuursstructuur die slagkracht combineert met helder toezicht en transparante verantwoording. Wij zorgen ervoor dat de dagelijkse activiteiten effectief worden uitgevoerd, terwijl strategische beslissingen goed geborgd zijn.

Bestuur

Het bestuur zet de koers uit en draagt de eindverantwoordelijkheid. Op dit moment bestaat het bestuur uit één persoon: Marleen Weener, voorzitter en oprichter van de stichting. Zij bewaakt de missie en visie, stuurt de dagelijkse gang van zaken aan en vertegenwoordigt de stichting extern. Naarmate de stichting groeit, kan het bestuur worden uitgebreid met aanvullende bestuursleden om de organisatie verder te versterken.

Wij hanteren de normen voor ANBI-status, wat betekent dat het bestuur geen winstoogmerk heeft en uitsluitend handelt in het algemeen belang. Bestuursleden ontvangen momenteel geen vergoeding. Wanneer de financiële situatie dit toelaat, kan een redelijke vergoeding worden toegekend, mits dit voldoet aan de ANBI-criteria en in verhouding staat tot de werkzaamheden.

Raad van toezicht

Voor strategisch advies en controle werken we met een onafhankelijke raad van toezicht. Mirjam Kool bewaakt als voorzitter de algemene lijn en zorgt voor evenwichtige besluitvorming. Annette Schautt houdt als penningmeester toezicht op de financiën en borgt een verantwoord bestedingsbeleid. Lotte Dunnink waarborgt als secretaris zorgvuldige besluitvorming en transparante verslaglegging. Zij adviseren het bestuur, stellen kritische vragen en fungeren als klankbord.

Alle leden van de raad van toezicht werken onbezoldigd. In de toekomst kunnen zij een kleine vergaderingstoelage of onkostenvergoeding ontvangen, maar wij hanteren strikte normen: vergoedingen blijven beperkt, transparant en voldoen aan de ANBI-eisen. Dit beleid is openbaar en te vinden op onze website. Hun inzet is volledig gedreven door maatschappelijke betrokkenheid.

Uitvoering en vrijwilligers

Hoewel het bestuur richting geeft, voeren vrijwilligers en externe professionals veel van het werk uit. Wij hebben geen vaste betaalde medewerkers, maar werken met een betrokken vrijwilligersteam en experts op afroep.

Vrijwilligers ondersteunen bij evenementen, social media en administratieve taken. Ze onderschrijven onze missie en kunnen een onkostenvergoeding ontvangen, maar geen salaris. Voor trainingen en specialistisch advies schakelen we ervaren freelancers in die onze waarden delen. Het bestuur ziet erop toe dat de kwaliteit en missiegerichtheid gewaarborgd blijven.

Organisatiestructuur

Wij werken met een platte en efficiënte structuur. Het bestuur overlegt elke twee maanden met de raad van toezicht over strategie en voortgang. Maandelijks vinden operationele overleggen plaats met vrijwilligers en betrokkenen.

Integriteit en good governance

Wij hanteren de Code voor Goed Bestuur, wat betekent dat we transparant zijn, functies gescheiden houden en geen belangenverstrengeling toestaan. Daarnaast voldoen we aan de eisen voor ANBI-status door de raad van toezicht onbezoldigd te laten werken en te zorgen dat alle middelen uitsluitend ten goede komen aan onze doelstelling. Zo blijven onze beslissingen zuiver en onze organisatie onafhankelijk.

Samenwerkingen

Wij geloven in de kracht van samenwerking om onze impact te vergroten. Seksueel grensoverschrijdend gedrag is een complex maatschappelijk probleem dat we niet alleen kunnen oplossen. Daarom werken we actief samen met externe partners en bouwen we ons netwerk verder uit. Als stichting in oprichting leggen we momenteel nieuwe verbindingen en verkennen we samenwerkingsmogelijkheden.

Wij werken al samen met organisaties zoals Women Inc., Stem op een Vrouw en de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). Daarnaast streven we ernaar om samen te werken met belangrijke partners zoals het Centrum Seksueel Geweld, Slachtofferhulp Nederland en beleidsmakers zoals Mariëtte Hamer, het Ministerie van OCW (voor emancipatiebeleid) en het Ministerie van SZW (voor sociale veiligheid op het werk). We onderhouden ook contact met de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie), die toeziet op ongewenst gedrag in arbeidsorganisaties.

Ook het bedrijfsleven speelt een cruciale rol in de bestrijding van grensoverschrijdend gedrag. Op dit moment voeren we verkennende gesprekken met verschillende grote corporate organisaties om te onderzoeken hoe we samen bewustwording en structurele verandering binnen bedrijven kunnen bevorderen.

Ons doel is dat we in 2026 alle grote spelers op dit terrein kennen en waar mogelijk met hen samenwerken. Daarnaast willen we in 2028 ten minste honderd bedrijven actief betrekken bij onze missie om seksueel grensoverschrijdend gedrag in Nederland structureel aan te pakken. Door krachten te bundelen met maatschappelijke organisaties, overheden en het bedrijfsleven, maken we duurzame impact en zorgen we voor een veiliger werk- en leefklimaat.

Evaluatie en impactmeting

Het is cruciaal om te weten in hoeverre onze inspanningen effect hebben. Daarom is evaluatie en impactmeting een integraal onderdeel van ons werkproces. We willen immers leren van ervaringen en onze aanpak continu verbeteren. Door systematisch te evalueren en de impact te meten, leren we welke aanpakken het meeste effect hebben in de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag. Die kennis komt weer ten goede aan onze eigen projecten en aan het brede veld van sociale veiligheid. Hier beschrijven we hoe we onze effectiviteit meten en welke indicatoren we gebruiken om succes te definiëren.

Activiteitenevaluatie

Na afloop van elke belangrijke activiteit (zoals een training, workshop of campagne) voeren we een evaluatie uit. Dit doen we op verschillende manieren:

Voor workshops en trainingen vragen we deelnemers om feedback middels evaluatieformulieren. Hierin peilen we o.a. of hun bewustzijn over het onderwerp is toegenomen, of ze de inhoud relevant vonden en welke verbeterpunten er zijn. Cijfermatige beoordelingen (bijvoorbeeld rapportcijfers voor inhoud en trainer) geven ons kwantitatieve input, terwijl open commentaar kwalitatieve inzichten oplevert.

Bij adviestrajecten met organisaties houden we evaluatiegesprekken met de opdrachtgever (HR-manager, directie) om te bespreken welke aanbevelingen zijn overgenomen en welke concrete veranderingen zijn gerealiseerd. Zo kunnen we na enkele maanden zien of er bijvoorbeeld meer meldingen zijn gedaan (een teken dat vertrouwen groeit) of dat werknemers de nieuwe gedragscode kennen.

Bewustwordingscampagnes meten we aan de hand van bereikte doelgroepen (aantallen views, shares, media-optredens, etc.) en eventueel opiniepeilingen. Als we bijvoorbeeld een social media campagne voeren, analyseren we statistieken (bereik, engagement) en koppelen die terug naar onze doelstelling (heeft het de dialoog opgeleverd die we wilden?).

KPI's en indicatoren: De stichting hanteert Key Performance Indicators (KPI's) om de voortgang richting onze doelstellingen te monitoren. Enkele belangrijke indicatoren zijn:

Aantal bereikte personen - via trainingen, lezingen of online campagnes. We tellen het aantal deelnemers aan workshops per jaar en het aantal volgers/websitebezoekers om ons bereik te kwantificeren.

Aantal ondersteunde slachtoffers en/of daders - hoe vaak hebben individuen contact met ons gezocht voor steun/hulp, en wat was de vervolgactie (doorverwijzing, klacht ingediend, etc.). Uiteraard behandelen we individuele cases vertrouwelijk, maar geanonimiseerde aantallen geven een beeld van onze ondersteunende rol.

Organisatorische veranderingen - hoeveel organisaties hebben dankzij onze tussenkomst nieuw beleid ingevoerd of verbeterd. Dit kan gemeten worden door voor en na onze interventie bijvoorbeeld te vragen of er een gedragscode of meldpunt was en is gekomen.

Tevredenheid en effect workshops - hierbij kijken we naar de gemiddelde evaluatiescore van onze trainingen en naar zelfgerapporteerde gedrag- of attitudeverandering bij deelnemers na verloop van tijd. Idealiter doen we opvolgenquêtes een paar maanden na een training om te zien of men daadwerkelijk anders handelt of of er intern veranderingen merkbaar zijn.

Media- en maatschappelijke impact - we houden bij hoe vaak we in de media zijn verschenen en of onze boodschap daarin goed overkomt. Ook volgen we of het sentiment rondom #MeToo in Nederland verandert (bijvoorbeeld via externe onderzoeken of enquêtes) en proberen een koppeling te maken met onze werkzaamheden, al is dit laatste uiteraard lastig eenduidig toe te wijzen.

Interne evaluatieprocessen - Naast het meten van output en outcomes, reflecteert het bestuur samen met de raad van toezicht jaarlijks op het totale functioneren van de stichting. In een jaarverslag (voor intern gebruik en voor stakeholders) beschrijven we wat er dat jaar is gedaan en bereikt, afgezet tegen de plannen. We benoemen ook lessen: wat ging goed en wat kan beter. Dit jaarverslag wordt openbaar gemaakt in het kader van transparantie, maar dient ook als stuurinstrument voor het nieuwe jaar.

Minimaal eens per drie jaar houden we een strategische sessie (met bestuursleden, raad van toezicht en evt. adviseurs) om te toetsen of onze missie en doelstellingen nog actueel zijn en of onze aanpak de juiste is. Hierbij betrekken we ook ontwikkelingen in de samenleving: nieuwe wetgeving, maatschappelijke trends of resultaten van wetenschappelijk onderzoek. Als uit onze impactmeting blijkt dat bepaalde activiteiten weinig effect sorteren, durven we die aan te passen of zelfs te stoppen en de middelen elders in te zetten.

Impactcommunicatie - We vinden het belangrijk om onze achterban op de hoogte te houden van resultaten. Daarom communiceren we in onze nieuwsbrief en op de website niet alleen wát we doen, maar ook wat het oplevert. Bijvoorbeeld door een succesverhaal te delen van een bedrijf dat na onze training een merkbare cultuurverandering doormaakte, of door cijfers te presenteren (infographics) van onze jaarlijkse output. Dit vergroot het vertrouwen en laat zien dat donaties en steun goed besteed zijn.

Ten slotte bekijken we de mogelijkheid om op termijn een externe evaluatie te laten uitvoeren. Bijvoorbeeld door een onderzoeksbureau of studenten een onafhankelijke impactanalyse te laten doen van onze programma's. Dit zou waardevolle inzichten kunnen geven en tegelijkertijd onze geloofwaardigheid versterken.

Transparantie

We roepen organisaties op om open te zijn over hun #MeToo-beleid; dan moeten wij zelf ook een open boek durven zijn. Het vertrouwen dat donateurs, vrijwilligers en hulpzoekenden in ons stellen, beantwoorden wij met maximale eerlijkheid en openheid. Hieronder lichten we toe hoe we dit in de praktijk brengen.

Openbare informatie

Op onze website hebben we een speciale sectie ingericht waar alle verplichte gegevens openbaar te vinden zijn. Door deze informatie toegankelijk te maken, geven we donateurs, vrijwilligers, partners en het brede publiek de mogelijkheid om onze organisatie te volgen en te controleren. Transparantie is immers de basis van vertrouwen.

Wij publiceren onder andere:

- De naam van de stichting (Stichting #MeToo) en ons RSIN/fiscaal nummer.
- Onze contactgegevens (postadres, e-mail en KvK-nummer).
- Onze doelstelling (missie), helder en beknopt geformuleerd.
- De hoofdlijnen van ons actuele beleidsplan.
- De samenstelling van het bestuur, inclusief functies (voorzitter, penningmeester, secretaris) en namen van bestuursleden.

- Het beloningsbeleid: onze bestuurders werken onbezoldigd en er is (nog) geen betaald personeel, wat expliciet wordt vermeld.
- Een actueel verslag van onze activiteiten, waarin we jaarlijks rapporteren wat we hebben gedaan en bereikt.
- Een financiële verantwoording met een samenvatting van de jaarrekening (balans en baten-lastenoverzicht met toelichting), zodat onze inkomstenbronnen en uitgaven transparant zijn.

Verslaglegging en publicatie

Jaarlijks stellen we een jaarverslag op met een inhoudelijk (activiteitenverslag) en financieel deel, dat binnen zes maanden na afloop van het boekjaar wordt afgerond en gepubliceerd op onze website. Zo ziet iedereen welke activiteiten we ondernemen en hoe wij onze middelen besteden. Indien van toepassing, dienen we de kerncijfers en gegevens in bij de Belastingdienst via het standaardformulier.

Ons beloningsbeleid staat ook op de website. We vermelden expliciet dat de stichting geen winstoogmerk heeft en dat overschotten worden ingezet voor onze doelstelling, wat onderstreept dat we handelen in het algemeen belang en geen private belangen dienen.

Financiële integriteit

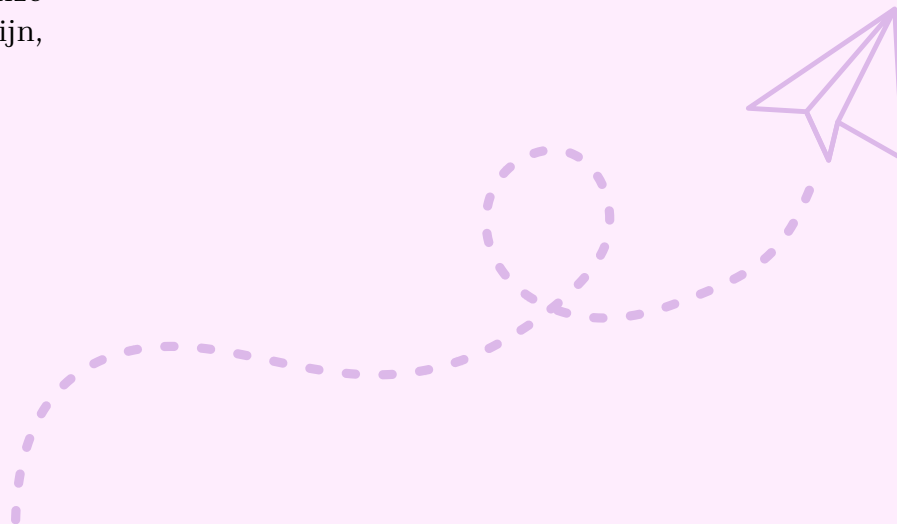
Onze financiën worden beheerd volgens de richtlijnen voor goed financieel beheer binnen de non-profitsector. Bij groeiende middelen laten we, indien nodig, een externe controle uitvoeren. We zorgen voor een strikte functiescheiding, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat degene die betalingen uitvoert niet alleen de boekhouding controleert. Dit helpt om misbruik of fraude te voorkomen. Mocht er onverhoopt toch iets misgaan, dan zullen het bestuur en de raad van toezicht transparant handelen, verantwoording afleggen en waar nodig corrigerende maatregelen nemen.

Communicatie met stakeholders

Naast formele publicaties streven we naar open communicatie. In nieuwsbrieven informeren we donateurs over successen én uitdagingen. Bij vragen van externen, zoals journalisten of geïnteresseerden, geven we heldere antwoorden over onze activiteiten en bestedingen. Bestuursnotulen zijn intern beschikbaar, en belangrijke beslissingen worden via onze communicatiekanalen gedeeld als ze van publiek belang zijn, zoals de lancering van een campagne of een koerswijziging.

Privacy en transparantie

Transparantie betekent niet dat we persoonsgegevens zomaar delen. We volgen de AVG-wetgeving en beschermen privacygevoelige informatie. Dit betekent dat we geen namen van slachtoffers, daders of melders openbaar maken en altijd toestemming vragen voor beeldmateriaal. Onze transparantie richt zich op organisatorische en financiële gegevens, niet op vertrouwelijke informatie, zodat we bijdragen aan een veiligere wereld voor iedereen.



Wij werken aan een wereld waar niemand meer #MeToo hoeft te zeggen, omdat seksueel grensoverschrijdend gedrag niet voorkomt.

Wij willen iedereen bedanken voor het doornemen van dit beleidsplan. Met de uitvoering van dit plan zetten wij ons in voor een cultuurverandering waarin respect, veiligheid en gelijkwaardigheid centraal staan. Samen streven we naar een omgeving waarin niemand meer te maken krijgt met grensoverschrijdend gedrag en slachtoffers en daders de steun krijgen die zij nodig hebben.

Contactgegevens:

- Adres: Lochemseweg 2a, 7231 PD Warnsveld
- E-mail: info@stichtingmetoo.nl
- Website: stichtingmetoo.nl
- KvK-nummer: 95726276
- RSIN (fiscaal nr.): 867262825

Datum: 4 april 2025 – goedgekeurd door het bestuur en de raad van toezicht van stichting Metoo