

VMS
AMS

Verband der Museen der Schweiz
Association des musées suisses
Associazione dei musei svizzeri

Soziale Nachhaltigkeit im Museum

Wirkungsfelder, Ansätze und Empfehlungen



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Kultur BAK

Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften
Académie suisse des sciences humaines et sociales
Accademia svizzera di scienze umane e sociali
Accademia svizra da ciencias morales e socialas
Swiss Academy of Humanities and Social Sciences



Der Verband der Museen der Schweiz wird vom Bundesamt für Kultur gefördert. Diese Broschüre wurde von der Schweizerischen Akademie für Geistes- und Sozialwissenschaften finanziell unterstützt.

HAPPY MUSEUMS

Nachhaltigkeit konkret!

Impressum Autorin: Laura Amstutz, Happy Museums | Beratung: Nadja Buser, Julia Dao, Matthias Fellmann, Daniel Furter, Carole Haensler, Cendrine Hostettler, Pascal Hufschmid, Aisa Martinez, Corinne Müller Sontag, Isabelle Naef Galuba, Pia Viviani, Bernadette Walter, Bettina Wodianka | Redaktion Anne-Laure Jean | Projektleitung: Katharina Korsunsky | Lektorat: Karin Schneuwly | Grafik: Martina Lauterbach | Abbildungsnachweis: S. 7 von oben nach unten: Internationales Rotkreuz- und Rothalbmondmuseum, Fotografie: Zoé Aubry; Musée d'ethnographie de Genève, Fotografie: J. Watts; Kunstmuseum Basel, Fotografie: Julian Salinas; S. 9 von oben nach unten: Neues Museum Biel, Fotografie: Patrick Weyeneth; Museum Schloss Burgdorf, Fotografie: Stadtmarketing, Dylar Berger; Musée Ariana, Fotografie: Boris Dunand | © 2024 Verband der Museen der Schweiz und Autorin des Textes | ISBN: 978-3-906007-74-8 | Diese Publikation ist in Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich.

Fürsorgliche Museen

Bei der sozialen Nachhaltigkeit geht es darum, den Menschen mit seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt zu stellen, sich um andere zu kümmern, Beziehungen zueinander zu pflegen und bewusst Einfluss auf eine gerechte Zukunft für alle und gegen Ungleichheit zu nehmen. Museen können dabei eine wichtige Rolle spielen: Sie können ihre Institution zu einem besseren Arbeitsort machen, Gesundheit und Wohlbefinden fördern, Vorbild sein für soziales Engagement und Debattenkultur sowie darüber hinaus individuelles Handeln in der Gesellschaft anregen. Soziale Nachhaltigkeit trägt zu einem verbesserten gesellschaftlichen Zusammenhalt bei.

Die soziale Nachhaltigkeit umfasst ein breites Spektrum an Themen. In der Broschüre wird zwischen internen und externen Aspekten unterschieden. Interne Aspekte beziehen sich auf den Museumsbetrieb selbst, auf die finanzielle Sicherheit, die Arbeitsbedingungen und das Wohlergehen der Mitarbeiter:innen, auf die Themen Diversität und Chancengleichheit sowie auf die in den Museen gelebte Kommunikationskultur. Externe Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit beziehen sich auf die gesellschaftliche Wirkung der Museen. Indem Zugänglichkeit, Offenheit, Inklusion, anti-rassistische Herangehensweisen sowie kulturelle Teilhabe gelebt und gefördert werden, und indem auch die eigenen Annahmen immer wieder kritisch hinterfragt werden, agieren Museen sozial nachhaltig. Die Auseinandersetzung mit diesen Themen scheint komplex und auf den ersten Blick in der Umsetzung umfassender als die ökologische Dimension des Nachhaltigkeitsdreiecks. Es ist aber auch hier ein schrittweises Vorgehen möglich, und bereits mit kleinen Massnahmen kann eine grosse Wirkung erzielt werden.

Viele Museen setzen gewisse Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit bereits vorbildlich um. Sie setzen sich für die psychische Gesundheit ihres Personals ein, verfügen über Angebote für Menschen mit Behinderungen, oder sie sind darum bemüht, das Museum zu einem inklusiven Ort zu machen, der den Dialog und eine Teilhabe verschiedener Gemeinschaften gezielt fördert und mit einem niederschweligen Zugang sowie diversen Angeboten eine breite Bevölkerung anspricht. Diese Anstrengungen gilt es fortzuführen und auszubauen.

Die vorliegende Broschüre gibt eine Einführung in die Thematik, zeigt verschiedene Wirkungsfelder auf, illustriert diese mit Beispielen aus der Museumspraxis und enthält Anhaltspunkte, wie sozial nachhaltige Prozesse initiiert oder gefestigt werden können. Die Auslegeordnung zum Schluss der Publikation bietet eine erste Orientierung und soll Museumsleiter:innen dabei unterstützen, mit der Trägerschaft ins Gespräch zu kommen.

Nationale Strategie für nachhaltige Entwicklung

Das Thema «Chancengleichheit und sozialer Zusammenhalt» bildet nebst «Klima, Energie und Biodiversität» und «Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion» einen der drei Schwerpunkte der Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 des Bundes (SNE), deren Referenzrahmen die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) darstellen. Mit Chancengleichheit und sozialem Zusammenhalt soll die Selbstbestimmung jedes einzelnen Menschen gefördert werden und damit möglichst vielen gestatten, am gesellschaftlichen Wohlstand teilzuhaben und ihr Leben eigenverantwortlich gestalten zu können.

Indem Diskriminierungen, Ungleichheit und Benachteiligungen abgebaut und die Solidarität zwischen den Generationen gestärkt werden, wird die soziale Kohäsion gefestigt. Die bestehende Diskrepanz hinsichtlich Karrierechancen sowie Lohn zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben sollen beseitigt und die tatsächliche Gleichstellung zur Norm werden.

Der Schwerpunkt «Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion» trägt ebenfalls zur sozialen Nachhaltigkeit bei und bedeutet, mittels erhöhter Unternehmensverantwortung im In- und Ausland die soziale Gerechtigkeit zu stärken.

Bedeutung für Museen

Museen stehen im Dienste der Gesellschaft und erzeugen eine soziale Wirkung. Dies macht sie zu wichtigen Akteuren der sozialen Nachhaltigkeit. Museen können zu einer zukunftsfähigen, sozial nachhaltigen Gemeinschaft beitragen, indem sie als öffentlich zugängliche Orte möglichst barrierefrei und inklusiv sind sowie den Dialog fördern. Als ausserschulische Lernorte und Orte des lebenslangen Lernens spielen Museen eine wesentliche Rolle bei der Förderung des sozialen Zusammenhalts, der kulturellen Teilhabe und der Integration. Sie können «Dritte Orte» oder «Orte der Gemeinschaft» sein, die soziale Interaktionen und Zugehörigkeit jenseits von Familie und Beruf ermöglichen. Indem Museen sozial nachhaltigen Produzent:innen in der Zusammenarbeit den Vorzug geben, können sie dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen in ihrem Umfeld langfristig positiv zu beeinflussen.

Der Prozess, als Institution sozial nachhaltig zu werden, erfordert von allen Beteiligten Empathie, Verantwortung und Solidarität. Dabei kommt nicht nur der Direktionsebene sowie den Museumsarbeiter:innen eine wichtige Rolle zu, sondern auch der Trägerschaft und den Förderinstitutionen.

Herausforderungen...

Im Museumsbereich sind die Arbeitsverträge oftmals projektbezogen und die Engagements auf einzelne Ausstellungen beschränkt oder die Mitarbeiter:innen im Stundenlohn angestellt. Diese Anstellungsverhältnisse können sich auf die soziale Absicherung und dadurch auch auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen auswirken. Eine Herausforderung besteht somit im Schaffen fairer Arbeitsbedingungen. Indem die Museen versuchen, das Team diverser und inklusiver aufzustellen, werden unweigerlich bestehende Strukturen hinterfragt, was zu Widerständen führen kann.

Um relevant zu bleiben, sind Museen zudem ständig gefordert, am Puls der Zeit zu bleiben sowie innovative Programme zu entwickeln, die Zusammenarbeit mit verschiedenen Zielgruppen zu suchen und auf deren Bedürfnisse einzugehen. Diese Herausforderungen sind ein fortlaufender Prozess.

Bei der Umsetzung nachhaltiger Projekte treten oft Zielkonflikte zwischen den drei Dimensionen Ökologie, Soziales und Ökonomie auf. Sozial nachhaltige Massnahmen können die ökonomische Nachhaltigkeit gefährden oder Konsequenzen für die ökologische Nachhaltigkeit haben. Daraus ergeben sich Spannungsfelder, die Aushandlungsprozesse und eine Prioritätensetzung erfordern. Das Verankern der sozialen Nachhaltigkeit in der Museumsstrategie hilft klarzustellen, wo die Konflikte liegen.

...und Chancen

Die intern gelebte soziale Nachhaltigkeit von Museen zeigt sich im Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen. Ein inspirierendes und unterstützendes Arbeitsumfeld mit Gestaltungsmöglichkeiten und fairen Arbeitsbedingungen wirkt sich nicht nur auf ihre Zufriedenheit, sondern auch auf ihre Gesundheit, Motivation und Kreativität aus. Eine förderliche Arbeitskultur beeinflusst die Entfaltung der Mitarbeiter:innen positiv und trägt zu einem kontinuierlichen und blühenden Museumsbetrieb bei.

Museen, die Barrieren (physische, inhaltliche, aber auch finanzielle) abbauen und eine breite Teilhabe an kulturellen Erfahrungen ermöglichen, fördern die Inklusion und steuern dazu bei, dass ihre Angebote für ein vielfältiges Publikum verständlich und attraktiv sind. Der Austausch mit verschiedenen Gemeinschaften ermöglicht es, neue Zielgruppen zu erschliessen. Partizipative Prozesse unterstützen es, eine mehrstimmige Sichtweise auf die Sammlung oder andere Inhalte einzunehmen und marginalisierte oder diskriminierte Personengruppen zu Wort kommen zu lassen. Museen bieten den Besucher:innen eine Plattform, Wissen zu sozialer Nachhaltigkeit anzueignen, zu erweitern oder kritisch zu hinterfragen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse können die Besucher:innen wiederum in die Gesellschaft tragen und können eine gesellschaftliche Wirkung entfalten.

Insgesamt tragen sozial nachhaltige Initiativen nicht nur zur Steigerung der Relevanz und Attraktivität der Institutionen bei, sondern leisten auch einen positiven Beitrag für die Mitarbeiter:innen und die breite Öffentlichkeit.

WIRKUNGSFELDER INTERN

Um den Museumsbetrieb sozial nachhaltig auszurichten, sind folgende Bereiche zu überdenken und gegebenenfalls anzupassen. Die Fragestellungen dienen einer ersten Orientierung und sind auf die Gegebenheiten im Museum anzupassen:

Arbeitsbedingungen

Stellenausschreibungen: Wird mit den Formulierungen die Diversität der Belegschaft gefördert?

Anstellungsverhältnisse: Wie sind (temporäre) Mitarbeiter:innen finanziell abgesichert (Lohn, 2. Säule)? Wie sehen die Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten aus?

Teamzusammensetzung: Wie soll das Team zusammengesetzt sein, welche Erfahrungen und Kompetenzen sind nötig?

Zuständigkeiten und Arbeitsvolumen: Gibt es ein Organigramm? Sind die Zuständigkeiten und Schnittstellen geklärt sowie die Arbeitsvolumen angemessen?

Nachwuchsförderung: Gibt es Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Museums? Gibt es die Möglichkeit, Schulungen und Weiterbildungen zu besuchen? Wie wird Wissen an Nachwuchskräfte weitergegeben und deren Know-how eingebunden?

Teambuildingmassnahmen: Wie lässt sich das Team stärken? Wer legt die Themen fest?

Mitarbeitendengespräche: Werden regelmässig Mitarbeitendengespräche geführt? Gibt es etablierte Feedback-Möglichkeiten?

Freiwillige: Wie heben sich die Aufgaben der Freiwilligen von den bezahlten Angestellten ab?

Fehlerkultur: Gibt es Raum, soziale Gerechtigkeit anzugehen und daran zu wachsen?

Sensibilisierung und Beratung

Schulungen: Welche allgemeinen Schulungen im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit sind sinnvoll für das Team? Welches Wissen besteht bereits?

Diversitätsagent:innen: Wie können bisher (vom Museum) marginalisierte Gruppierungen angesprochen werden? Gibt es bereits in-house Expert:innen, die ihr Wissen teilen können oder muss externer Rat beigezogen werden?

Beiräte (Advisory Boards): Welche sensiblen Themen wie beispielsweise Rassismus oder Diskriminierung sollten strukturell angegangen werden? Welche Expert:innen gibt es? Wie können diese eingebunden werden?

Kommunikation, Ressourcen und Prozesse

Verantwortlichkeiten: Sind die Zuständigkeiten im Bereich der internen sozialen Nachhaltigkeit geklärt?

Ressourcen: Mit welchen Mitteln werden Massnahmen zur Förderung der sozialen Nachhaltigkeit versehen? Gibt es ein separates Budget?

Strategie: Wird die soziale Nachhaltigkeit auf partizipative Weise, unter Bezug von Belegschaft und Trägerschaft, in der Strategie des Museums verankert?

Analyse der Betriebskultur: Wie werden bestehende Organisationsstrukturen und Umgangsformen innerhalb des Museums beurteilt? Werden Arbeitsklima und Teamgeist positiv bewertet?

Transparente Kommunikation: Wie werden die Mitarbeiter:innen in die Kommunikation eingebunden? Wie werden Entscheidungen von der Leitungsebene kommuniziert? Wie werden Bedürfnisse aus dem Team aufgenommen? Gibt es definierte Kommunikationsgefässe und Anlaufstellen?

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Work-Life-Balance und subjektives Wohlbefinden: Wird auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen Rücksicht genommen?

Infrastruktur und Sicherheit: Welcher Bedarf besteht hinsichtlich der Arbeitsplätze? Sind diese angemessen gestaltet, und werden ergonomische, sicherheitsrelevante und potenziell gesundheitsschädigende Faktoren berücksichtigt?

PRAXISBEISPIELE INTERN



Eine fürsorgliche Haltung einnehmen

Internationales Rotkreuz- und Rothalbmondmuseum, Genf

Im Rahmen des Jahresthemas 2022/2023 «Santé mentale» diskutierten im Museum Besucher:innen, Wissenschaftler:innen, Künstler:innen und Fachleute aus dem humanitären Bereich die Bedeutung der Fürsorge. Der Fokus lag darauf, wie Museen eine fürsorgliche Haltung gegenüber Mitarbeiter:innen, Besucher:innen und der Gesellschaft einnehmen können. Die partizipative Arbeit resultierte in einem Toolkit, das auf der Website des Museums frei zugänglich ist. Konkrete Massnahmen wurden bereits umgesetzt, darunter eine Schulung des gesamten Museumsteams in «Erster Hilfe in psychischer Gesundheit». Die Mitarbeiter:innen schufen zudem in Co-Kreation mit dem Künstler Nicolas Cilins eine Installation zum Thema psychische Gesundheit, die in der Ausstellung «Équilibres précaires/A Fragile Balance» präsentiert wurde.

.....

Offene Kommunikationskultur als zentrales Instrument

Musée d'ethnographie de Genève

Das MEG – Musée d'ethnographie de Genève entwickelt seit 2020 gemeinsam mit Mitarbeiter:innen und der Geschäftsleitung die soziale Nachhaltigkeitsstrategie des Museums. Darin werden u. a. auch nachhaltige Arbeitspraktiken verankert. Dazu gehören ein Konzept für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Verbesserung der Arbeitszeitflexibilität sowie die Förderung des Dialogs zwischen den Angestellten für eine offene Kommunikationskultur. So nutzt das Museum beispielsweise diverse digitale Kommunikationskanäle zum regelmässigen internen Informationsaustausch. Zudem wurde ein «Nachhaltigkeits-Frühstück» ins Leben gerufen, bei dem informell über die umgesetzten Massnahmen gesprochen wird sowie eine Nachhaltigkeitsgruppe bestehend aus Mitarbeiter:innen aus allen Bereichen des Museums gegründet, die sich einmal im Monat austauscht. Darüber hinaus denkt das um Abteilungsleiter:innen ergänzte Leitungsgremium gemeinsam über die spezifischen Ziele des MEG nach und trifft Entscheidungen.

.....



Einen partizipativen Leitbildprozess einläuten

Kunstmuseum Basel

Das Kunstmuseum Basel führte im Jahr 2022 mit seinen Mitarbeiter:innen einen Grossgruppenprozess mit dem Ziel durch, ein Leitbild für das Museum zu entwickeln. Zu Beginn identifizierten die Mitarbeiter:innen gemeinsam die Schwachstellen und Stärken des Hauses. Basierend darauf wurden fünf Schwerpunkte festgelegt: «Less is more», «Ökologische Nachhaltigkeit», «Besuchserlebnis», «Struktur und Kommunikation» sowie «Diversität». Daraus bildeten sich Arbeitsgruppen aus allen Abteilungen und Hierarchieebenen, die an der Umsetzung spezifischer Massnahmen arbeiten. Daraus entstanden sind ein gemeinsamer Biogarten, Schulungsmaterialien zu Diversität, Anlässe für einen besseren informellen Austausch zwischen den Abteilungen sowie die Einführung eines anonymen Briefkastens für Mitarbeiter:innen.



WIRKUNGSFELDER EXTERN

Zugänglichkeit, Offenheit und eine positive Wirkung auf die Gesellschaft widerspiegeln die externen Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit im Museum. Folgende Ansätze und Massnahmen beeinflussen diese Aspekte.

Zugang und Infrastruktur

Eintritt und Öffnungszeiten: Wie sind die Öffnungszeiten gestaltet?

Kann (punktuell) auf Eintritt verzichtet werden?

Barrierefreiheit: Ist das Museum zugänglich für Menschen mit Beeinträchtigungen und wenn ja, für welche?

Community Building und Integration

Einbindung und Diversität: Wie können Multiplikator:innen zur Erreichung bestimmter Gruppierungen für das Museum gewonnen werden? Können Interessierte Prozesse und Ausstellungen mitgestalten? Wird beim Engagement von Externen auf eine diverse Durchmischung geachtet?

Vorstände/Stiftungsratsmitglieder: Bilden die Mitglieder der Vorstände/des Stiftungsrates die Gesellschaft und die avisierten Zielgruppen des Museums ab?

Museumsfreund:innen: Wie kann ein möglichst divers zusammengesetzter Freundeskreis entwickelt werden?

Inhalt und Sprache: Ist das Museum eine diskriminierungsfreie Zone, sind allfällig diskriminierende Objekte genügend kontextualisiert? Wird auf eine gendergerechte, inklusive und einfache Sprache geachtet? Werden respektvolle Formulierungen verwendet?

Menschen mit Behinderungen (auditive, visuelle, körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigung): Welche Angebote gibt es, und wer entwickelt diese mit?

Gesellschaftliche Wirkung

Ausstellungen und Sammlungen: Wie werden historisch belastetes Kulturerbe und sensible Themen in den Ausstellungen bearbeitet? Wie wird die Sammlung dahingehend erforscht und bewirtschaftet? Spielt bei der Wahl der Ausstellungsthemen die soziale Nachhaltigkeit eine Rolle?

Kommunikation: Wie wird die soziale Haltung des Museums nach aussen kommuniziert? Gibt es einen Code of Conduct?

Besucher:innen: Werden Vermittlungsformate angeboten, die eine motivierende Wirkung auf soziale Gerechtigkeit ausüben?

Dritte Orte: Werden Plattformen für offene Debatten und Ideenaustausch geboten?

Sozial nachhaltige Partnerschaften und Produkte

Produkte und Materialien: Werden faire, sozial nachhaltige Produzent:innen in der Auftragsvergabe, der Beschaffung und den Partnerschaften berücksichtigt? Welche Zertifikate für faire Shop-Produkte gibt es?

PRAXISBEISPIELE EXTERN



Ein Entrée für alle schaffen

Neues Museum Biel

Das Entrée des Neuen Museums Biel ist frei zugänglich, und es besteht keine Konsumationspflicht. Ob lesen, arbeiten, diskutieren oder spielen, der Ort bietet Raum für diverse Beschäftigungen oder soziale Interaktionen. Solche konsumfreie Begegnungsorte sind in den Museen noch eine Seltenheit. Der Raum und der angrenzende Garten können für diverse Aktivitäten genutzt werden: von kulturellen Veranstaltungen über Kurse, bis hin zu gemeinschaftsbildenden Projekten. Die Weiterentwicklung des Eingangsbereichs erfolgt in Zusammenarbeit mit den nutzenden Personen und Gruppen. Bereits auf Anregung einer Nachbarin des Museums fand im Sommer ein Day-Dance im Museumspark statt. Darüber hinaus plant das Museum, die Nutzer:innen des Entrées punktuell in die Arbeit des Museums hinsichtlich der Sammlung, etwa deren Erweiterung und Erschliessung, miteinzubeziehen.



Stadtbewohner:innen aktiv einbinden

Museum Schloss Burgdorf

Mit dem Projekt «Zum Wesen der Dinge» sucht das Museum Schloss Burgdorf nach neuen Möglichkeiten, um eine mehrstimmige, lokal verankerte Sichtweise auf seine Ausstellungen zu gewinnen. Dazu wählt eine in Bezug auf Beruf, Herkunft und Lebenssituation breit zusammengestellte Projektgruppe Themen und Objekte aus. Die neu erarbeiteten Geschichten und Perspektiven werden den Besucher:innen durch öffentliche Veranstaltungen sowie anhand eines neuen Video-Rundgangs zugänglich gemacht. Die Teilnehmer:innen leben in der Region, müssen ihre Ideen und Erfahrungen in deutscher Sprache ausdrücken können sowie offen und respektvoll miteinander umgehen. Für ihre Mitarbeit werden sie finanziell entschädigt. Langfristiges Ziel ist es, auf diese Weise verschiedene lokale Communities in die Museumsarbeit einzubinden und die Diversität im erweiterten Museumsteam zu stärken.



Inklusion in allen Facetten leben

Musée Ariana, Genf

Seit über zehn Jahren empfängt das Musée Ariana Menschen mit geistigen, Seh- oder Hörbehinderungen, mit Autismus-Spektrum-Störungen oder Besucher:innen, die durch Krankheit geschwächt sind. Einerseits erarbeitet das Museum regelmässig Aktivitäten für diese Zielgruppen. Andererseits werden sie auch in Projekte eingebunden, um die kulturelle Teilhabe und den sozialen Zusammenhalt zu stärken, wie auch den Blick von Menschen ohne Beeinträchtigung zu verändern. Das Museum arbeitet dafür mit auf diese Zielgruppen hin spezialisierten Organisationen zusammen. Die Mitarbeiter:innen des Museums, insbesondere das Empfangs- und Aufsichtspersonal sowie die Kunstvermittler:innen, werden dafür regelmässig geschult.

Soziale Nachhaltigkeit im Museum implementieren

Das Feld der sozialen Nachhaltigkeit ist sehr weit und jedes Museum muss für sich entscheiden, welche Aspekte angegangen werden sollen und welche Aktivitäten sich gegenseitig unterstützen und verstärken können. Die folgenden Bereiche sollen helfen, eine Auslegeordnung zu machen, um dann entsprechend Prioritäten zu setzen.

Soziale Landkarte

Wer wird aktuell und wer soll künftig angesprochen werden? Was sind deren Ansprüche und Bedürfnisse?

- Intern: Bestehende und zukünftige Mitarbeiter:innen, Vorstands-/Stiftungsratsmitglieder, Museumsfreund:innen, Beirat
- Bestehende und künftige Besucher:innen (lokale Bevölkerung, spezifische Vereine, Gruppierungen und Gemeinschaften, unmittelbare Nachbarschaft)

Soziale Nachhaltigkeitsziele

Auf welche Bereiche wird fokussiert, und welche Massnahmen (Output) und Ziele (Outcome, Impact) werden gesetzt?

- Intern: Anstellungsbedingungen, Sensibilisierung und Beratung, Kommunikation, Ressourcen und Prozesse, Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Extern: Zugang, Community Building und Integration, gesellschaftliche Wirkung, sozial nachhaltige Konsumation und Produktion

Aktionsplan

Mit welchen Methoden und Mitteln spricht das Museum die verschiedenen Akteur:innen der sozialen Landkarte an? Welche Angebote erarbeitet das Museum für sie?

- Intern: Museumsstrategie, Leitbild, Stellenausschreibung, Aufgabenheft, Weiterbildungen, Arbeitszeitmodelle, Praktika und Impulsvorträge zur Förderung einer diversen Belegschaft
- Extern: Barrierefreiheit, Inklusion und Partizipation, Beratungskomitees, Beschaffungsrichtlinien für fair gehandelte Produkte sowie Vergaberichtlinien für sozial nachhaltige Partnerschaften

Kommunikation

Wann und wo werden Aktionen für soziale Nachhaltigkeit kommuniziert?

- Intern: Mitarbeitendengespräche, Teamsitzungen, interne News, Vorstands- bzw. Stiftungsratssitzungen, Workshops oder Fortbildungen
- Extern: Jahresbericht, Website, Newsletter, Veranstaltungen, Ausstellungstexte, Social Media, direktes Gespräch

Evaluation

Wie kann das Museum die umgesetzten Massnahmen und Ergebnisse messen?

- Intern: Umfragen bei Mitarbeiter:innen, anonymer Briefkasten
- Extern: Umfrage Besucher:innen, Gespräche mit Zielgruppen, Partnern und Evaluationsexpert:innen

Literaturhinweise

- Bundesamt für Raumentwicklung ARE (Hg.): Soziale Aspekte der nachhaltigen Entwicklung, Grundlagen für die Nachhaltigkeitsbeurteilung von Projekten, Bern 2014, auch Open-Access.
- Coffee, Kevin: Museums and Social Responsibility, A Theory of Social Practice, Abingdon/New York 2023.
- Deutscher Museumsbund e. V. und NEMO – The Network of European Museum Organisations (Hg.): EU-Presidency Trio Conference, Museums and Social Responsibility – Values Revisited, Berlin 2020, auch Open-Access.
- Ki Culture (Hg.): Social Sustainability, A Step-by-Step Guide for Sustainable Action (Volume 1), Online-Publikation 2021.
- Museums Association (Hg.): Measuring Socially Engaged Practice, A Toolkit for Museums, Online-Publikation 2018.
- Nawijn, Jeroen et al.: The Museum Impact Toolkit (MIT), Creating and Evaluating Social and Societal Impacts, Online-Publikation 2022.
- The Happy Museum (Hg.): Case Study – Real Practice, Real Impact, The Story Museum – Wellbeing and Sustainability from the Start, Online-Publikation 2010.



Verband der Museen der Schweiz

Konradstrasse 14, CH-8005 Zürich

Tel. +41 (0)44 244 06 50

info@museums.ch

www.museums.ch