

Beleid ongewenste omgangsvormen DUO for a JOB Rotterdam

De stichting DUO for a JOB is opgericht in 2012 en heeft vestigingen in België, Frankrijk en Nederland. In ons mentorprogramma koppelen wij jongeren van 18 tot 33 jaar met een migratieachtergrond (mentees) aan vrijwillige 50-plussers (mentoren). Zij trekken een half jaar lang (elke week +/- 2 uur) samen als DUO op om stappen te zetten richting een baan, stage of opleiding voor de jongere. Met dit intergenerationele en interculturele mentorprogramma wil DUO for a JOB: 1) de ongelijkheid bij de toegang tot de arbeidsmarkt verkleinen, 2) de kennis en ervaring van 50-plussers beter waarderen en inzetten, en 3) intercultureel en intergenerationeel contact stimuleren, waardoor 'samen leven' de norm wordt.

DUO-activiteiten worden door medewerkers en (vrijwillige) mentoren uitgevoerd. Om ervoor te zorgen dat dat altijd op een aangename, persoonlijke en vertrouwelijke manier in een veilige omgeving gebeurt, besteden we aandacht aan een beleid ongewenste omgangsvormen. Daarin vatten we afspraken over de omgang met elkaar samen. Het beleid van onze stichting ten aanzien van ongewenst gedrag moet bescherming bieden zowel aan mentees als aan (vrijwillige) mentoren.

Risicoanalyse

Bij DUO for a JOB steunt een DUO onder meer op een vertrouwensrelatie waarin de mentee en de mentor zich comfortabel voelen en waarin zij op respectvolle wijze met elkaar omgaan. Beiden geven hier een persoonlijke invulling aan die gebaseerd is op vertrouwen. De activiteiten van een DUO zijn gebaseerd op een hulpvraag en vinden bijna uitsluitend plaats gedurende een een-op-een-contact tussen mentee en mentor. Hoewel alle mentees meerderjarig zijn, is er toch een aanzienlijk leeftijdsverschil tussen mentee en mentor. Daarnaast zou een mentee een verschil in maatschappelijke status, dan wel een geestelijk overwicht van de kant van de mentor kunnen ervaren.

Bovendien kunnen onze mentees kwetsbaar zijn om de volgende redenen:

- Hun economische en sociaal-maatschappelijke afhankelijkheid kan groot zijn wanneer hun financiële situatie precair is, ze kort- of ongeschoold zijn en/of ze de Nederlandse taal niet (voldoende) machtig zijn.
- Mentees hebben veelal een beperkter netwerk en missen daardoor de beschermende factor die daar vanuit kan gaan.
- Culturele aspecten kunnen een rol spelen bij bijvoorbeeld een terughoudendheid om problemen te melden of onbekendheid met de Nederlandse zorg – en welzijnsinstanties.
- Een onzeker verblijfsrecht, slechte huisvesting of als alleenstaande ouder de zorg dragen voor kleine kinderen kan hen afhankelijk en kwetsbaar maken.

- Geestelijke gezondheidsproblemen ten gevolge van (jeugd-)ervaringen in het land herkomst of tijdens de vluchtroute kunnen meespelen, als ook geestelijke gezondheidsproblemen ten gevolge van traumatische (jeugd-)ervaringen in het land van huidig verblijf.
- Een mentee kan een (licht) verstandelijke beperking of een andere ontwikkelingsachterstand hebben.

De maatschappelijke missie van DUO for a JOB staat al borg voor een cultuur van transparantie en veiligheid. Ze heeft een eerlijk beleid dat gericht is op sociale impact met een evenwichtig zeggenschap voor haar medewerkers en laagdrempelige aanspreekpunten voor alle betrokkenen. Ook de praktische opzet en ondersteuning van elk individueel DUO-traject maakt dat toezicht en bescherming op diverse momenten tijdens de begeleidingsperiode gewaarborgd zijn:

- Coördinatoren van DUO for a JOB stellen DUO's samen op basis van verschillende criteria (professionele sector, talenkennis, persoonlijkheid, beschikbaarheid etc.). Hierbij wordt **rekening gehouden** met de hulpvraag van de mentee en de vaardigheden van de mentor, die bekend zijn uit de intakegesprekken.
- Elk DUO wordt **actief begeleid** door een **coördinator**. Deze initieert een eerste ontmoeting die de mentee en de mentor de gelegenheid biedt om elkaar te leren kennen. Na dit **kennismakingsgesprek** geven beiden afzonderlijk bij de coördinator aan of ze al dan niet met elkaar willen samenwerken en of er een voldoende klik is op zowel de hulpvraag als op persoonlijk vlak.
- Als de mentee en de mentor bevestigen dat ze samen verder willen gaan als DUO, ondertekenen ze tijdens een tweede ontmoeting samen met de DUO-coördinator de **mentoringovereenkomst**, waarin het kader en wederzijdse (vrijwillige) verbintenissen uiteengezet worden. Het ethisch charter en de omgangsregels maken deel uit van die overeenkomst. Dit moment is tevens de 'officiële' start van de begeleidingsperiode. Vooraf aan de ondertekening heeft de mentor al een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) overlegd en een gedragscode ondertekend.
- Na afloop van de ondertekening stuurt de DUO-coördinator een follow-up mail aan de mentee en de mentor. In deze mail worden de contactgegevens van de vertrouwenscontactpersoon vermeld. Er wordt met een link ook verwezen naar de zogenaamde 'DUO toolbox' waarin allerlei informatie en trainingsmateriaal te vinden is. In de toolbox zijn wederom een verwijzing naar het beleid ongewenste omgangsvormen en de contactgegevens van de vertrouwenscontactpersoon opgenomen.
- De mentee-mentor-relatie is **beperkt in tijdsduur** en duurt maximaal zes maanden. Zowel de mentee als de mentor kan de DUO-relatie op elk moment tussentijds beëindigen.
- Gedurende de begeleidingsperiode heeft een DUO **eenmaal per week** een ontmoetingsmoment met een tijdsduur van twee à drie uur. DUO for a JOB biedt de mogelijkheid aan om deze momenten te laten doorgaan in een **centrale, open ontmoetingsruimte** in haar co-workingspace, voorzien van comfortabele werkplekken en een bar voor drankjes.

- Tijdens het DUO-traject onderhoudt de **coördinator** op **proactieve** en **regelmatige** basis contact met zowel de mentee als de mentor. De coördinator is tijdens kantooruren steeds beschikbaar (via persoonlijke telefoon of e-mail) voor het beantwoorden van vragen of meedenken bij moeilijkheden.
- Tijdens het DUO-traject is de mentor verplicht om tweemaal deel te nemen aan een **intervisie**, na twee maanden en na vier maanden in het traject. Zo bespreekt hij/zij – op vertrouwelijke en anonieme manier – met andere mentoren de voortgang van zijn/haar DUO en is er de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen. Bij deze intervisies zijn zowel een DUO-coördinator als een (vrijwillige, externe) intervisor aanwezig.
- Aan het einde van de begeleidingsperiode van zes maanden wordt het DUO uitgenodigd om samen met de coördinator te bespreken of het programma aan de verwachtingen heeft voldaan en of de afgesproken doelen zijn bereikt. Voorafgaand aan deze **evaluatie** wordt zowel de mentee als de mentor gevraagd om afzonderlijk feedback te geven.
- Voor mentees en mentoren zijn er aparte en besloten **Facebookgroepen** beschikbaar.

Aannamebeleid & Informeren van mentees en mentoren

Het aannamebeleid van zowel mentees als mentoren bestaat uit verschillende stappen:

Allereerst neemt iedereen deel aan een **informatiesessie** (al dan niet in een groep). Dit is een gelegenheid om het DUO for a JOB-programma voor te stellen, ieders rollen (mentee – mentor – coördinator) te verduidelijken en eventuele vragen te beantwoorden over het traject.

Na de informatiesessie kunnen mentees en mentoren al dan niet bevestigen of ze interesse hebben om deel te nemen aan het programma. In het geval dat er interesse is, ontvangt een coördinator van de stichting iedere deelnemer individueel voor een kennismakingsgesprek om meer te horen over zijn ervaring en verwachtingen. Tijdens dit **intakegesprek** onderzoekt DUO for a JOB ook of een kandidaat-mentor geschikt is om te werken met kwetsbare doelgroepen. Tevens wordt aan de kandidaat-mentor uitgelegd dat – in het kader van DUO for a JOB's beleid ongewenste omgangsvormen, conform het [Sociaal Veiligheidsbeleid van de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk \(NOV\)](#) - hij/zij voor de aanvang van een eerste DUO een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) moet overleggen en een gedragscode moet ondertekenen.

Nieuwe mentoren volgen een **vierdaagse basisopleiding** waarin de belangrijkste tools en vaardigheden van mentoring worden uitgelegd. Dit betreft zowel hard skills (zoals bijvoorbeeld kennis over de arbeidsmarkt, hoe te solliciteren, de sociale achtergrond van de (mentees) doelgroep, administratieve aspecten van migratie, feiten en cijfers over vluchtelingen), als ook soft skills (zoals bijvoorbeeld de omgang met cultuurverschillen, actief luisteren, versterken van een vertrouwensband). Tijdens deze opleiding wordt ook het DUO for a JOB-beleid over ongewenste omgangsvormen besproken, onder andere tijdens een interactieve quiz waarin vragen over mogelijke situaties rondom intimiteit aan de orde komen.

Na voltooiing van de basisopleiding ontvangen de nieuwe mentoren een **link** om een (gratis) VOG aan te vragen en het verzoek om de verkregen VOG te uploaden en de gedragscode te ondertekenen.

Tijdens de intervisie worden mentoren herinnerd aan DUO for a JOB's beleid ongewenste omgangsvormen en wat zij kunnen doen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en te signaleren. Er zal ook gevraagd worden te benoemen welke situaties zij grensoverschrijdend vinden om zo mogelijke risico's in kaart te brengen.

Het DUO for a JOB-beleid ongewenste omgangsvormen is gepubliceerd op haar **website**. Ook onder de rubriek "Word Mentor" is vermeld dat *"In het kader van ons beleid ongewenste omgangsvormen vragen wij al onze vrijwilligers die (in)direct werkzaam zijn met mentees, een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) over te leggen en een gedragscode te ondertekenen."*

Zowel het beleid ongewenste omgangsvormen als de vertrouwenscontactpersoon staan vermeld in het **jaarverslag** van DUO for a JOB.

Bij de aanvang van elk DUO, tijdens de ondertekening van de mentoringovereenkomst, worden de kernwaarden en de GDPR-policy van DUO for a JOB besproken. Ook de omgangsregels en het bestaan van een vertrouwenscontactpersoon worden expliciet vermeld:

Conform onze kernwaarden staat bij DUO for a JOB voorop dat we altijd respectvol met elkaar en anderen omgaan. Dat betekent dat we rekening houden met elkaars gevoelens, manier van leven, geaardheid, leefsituatie, cultuur en gedragingen. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn en zich kunnen ontplooien zonder dat dit ten koste gaat van anderen. Daarom willen we ongewenst gedrag voorkomen. Onder ongewenst gedrag wordt onder andere maar niet uitsluitend verstaan: opdringerige activiteiten, drankmisbruik, grof gedrag, seksueel grensoverschrijdend gedrag, machtsmisbruik, pesten en uitsluiting.

Omgangsregels helpen om te zorgen voor een sfeer waarin iedereen zich prettig voelt en veilig is. Ze zijn te vinden op onze website onder 'Beleid ongewenste omgangsvormen'. Het is niet mogelijk grensoverschrijdend gedrag via omgangsregels en afspraken 100% te voorkomen. Indien je vermoedt dat bij DUO for a JOB grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt of heeft plaatsgevonden, kan je contact opnemen met onderstaande vertrouwenscontactpersoon, eventueel na overleg met een DUO-coördinator. De vertrouwenscontactpersoon is niet in dienst bij DUO for a JOB. (Marlous Van Deelen - info@marlousvandeelen.nl ; +316 40 32 41 63)

Safe space beleid & Gedragscode

DUO for a JOB draagt een verantwoordelijkheid voor de jongeren die deelnemen aan het programma. Wij verwachten dat elke medewerker, vrijwilliger en mentor zich hier te allen tijde van bewust is. Het is van belang dat we met elkaar omgangsregels afspreken en deze naleven. Daarbij zijn wij ons ervan bewust dat iedere mentee-mentor-relatie in een DUO anders is en mede ingevuld wordt door eigen persoonlijkheden en hulpvragen waardoor vaste grenzen zich moeilijk laten bepalen.

Onderstaande omgangsregels geven weer hoe wij met elkaar omgaan. Ze beogen bescherming te bieden aan zowel mentees als (vrijwillige) mentoren. Omdat wij echter niet alles willen en kunnen vastleggen, verwachten wij dat voor datgene wat niet geregeld is, in de geest van deze omgangsregels wordt gehandeld en dat zo nodig contact wordt gezocht met de betreffende DUO-coördinator of de vertrouwenscontactpersoon (nader te bepalen).

Omgangsregels binnen DUO for a JOB

1. *Conform ons internationale safe space beleid (te vinden op onze website) wil DUO for a JOB een veilige ontmoetingsplek creëren voor intergenerationele en interculturele ontmoetingen, die ieders ontwikkeling kan bevorderen en ook de ontwikkeling van professionele projecten van de mentees ten goede komt. Ongewenst gedrag wordt daarom binnen DUO for a JOB niet getolereerd.*
2. *Onder ongewenst gedrag wordt verstaan: geweld, agressie, bedreiging, discriminatie, pesten, seksueel grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik. Al deze vormen van ongewenst gedrag kunnen een fysieke, psychische of verbale uitingsvorm hebben. Ook ongewenste aandacht, discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende opmerkingen of grappen - mondeling of schriftelijk - worden als ongewenst gedrag beschouwd.*
3. *Het verbod op ongewenst gedrag geldt voor iedereen: medewerkers, mentoren, mentees en andere vrijwilligers. Alle betrokkenen worden geacht elkaar met respect voor eigenwaarde te benaderen en te behandelen.*
4. *De mentor accepteert geen ongewenst gedrag van mentees of collega-mentoren. In geval van ongewenst gedrag kan de mentee of de mentor - als slachtoffer of getuige daarvan - melding maken bij de DUO-coördinator, de directie of de vertrouwenscontactpersoon. In ernstige gevallen wordt in overleg met het slachtoffer melding/aangifte gedaan bij de politie.*
5. *In overleg met het slachtoffer en de DUO-coördinator neemt de directie gepaste maatregelen. Dit kan in de vorm van een gesprek, waarschuwing, berisping of beëindiging van het mentorschap. Het slachtoffer en de melder worden geïnformeerd over de wijze waarop de melding of klacht is afgehandeld door de directie.*
6. *De DUO-coördinator en de directie draagt er zorg voor dat mentoren de inhoud van deze omgangsregels kennen. Ook zorgen zij ervoor dat mentees van deze regels kennis kunnen nemen.*
7. *Zo vaak als nodig, maar ten minste één keer in de drie jaar worden deze regels geëvalueerd door de directie en zo nodig bijgesteld.*

Gedragscode (vrijwillige) mentoren DUO for a JOB voor de omgang met mentees

Tijdens de zes maanden durende DUO-relatie bij DUO for a JOB kunnen grenzen in het contact tussen mentees en (vrijwillige) mentoren soms onduidelijk zijn. De ene mentee waardeert een troostende arm om de schouders, een ander vindt het niet prettig om te worden aangeraakt. Wat de mentor kan zien als troostend, kan de mentee als ongewenste intimiteit ervaren. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle betrokkenen en in alle situaties gelden. Toch hebben wij als stichting – conform het [Sociaal Veiligheidsbeleid van de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk \(NOV\)](#) - voor al onze (vrijwillige) mentoren omgangsregels en een gedragscode opgesteld:

Wanneer je bij DUO for a JOB als mentor begint met het begeleiden van een mentee, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de omgangsregels (zie bijlage) en deze gedragscode kent en dat je deze niet zal schenden. (Dit is overigens een aanvulling op de mentoringovereenkomst, die je bij de start van elk DUO ondertekent.) Behalve een ondertekende gedragscode vragen we je tegelijkertijd een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen.

De gedragscode voor (vrijwillige) mentoren:

- 1. De mentor zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de mentee zich veilig en gerespecteerd voelt.*
- 2. De mentor onthoudt zich ervan de mentee te bejegenen op een wijze die hem/haar in zijn/haar waardigheid aantast.*
- 3. De mentor dringt niet verder door in het privéleven van de mentee dan functioneel noodzakelijk is.*
- 4. De mentor onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de mentee. De mentor mag de mentee niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.*
- 5. Indien de mentor gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij/zij verplicht hiervan melding te maken bij de vertrouwenscontactpersoon, eventueel na overleg met de DUO-coördinator.*
- 6. De mentor krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.*
- 7. 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 mentor om in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover contact op te nemen met de DUO-coördinator of de vertrouwenscontactpersoon.*

Deze gedragscode is op 1 juli 2022 vastgesteld door de directie van DUO for a JOB.

*Handtekening mentor
DUO-coördinator xxx*

*Handtekening
xxx*

Vertrouwenscontactpersoon & Meldprotocol

Indien je vermoedt dat binnen DUO for a JOB grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt of heeft plaatsgevonden, kan je contact opnemen met de onderstaande vertrouwenscontactpersoon. De vertrouwenscontactpersoon is geen medewerker van DUO for a JOB. (Marlous Van Deelen - info@marlousvandeelen.nl ; +316 40 32 41 63)

Meldprotocol voor medewerkers van DUO for a JOB

Wanneer een DUO-coördinator een melding van grensoverschrijdend gedrag ontvangt, zal de zaak **rustig en neutraal** bekeken worden aan de hand van het volgende stappenplan:

1. Luister goed en stel heldere vragen zodat je een duidelijk beeld krijgt van de melding. Denk bijvoorbeeld aan vragen als: Wat is er gebeurd? Wanneer is het gebeurd? Wie waren erbij betrokken? Wie zijn op de hoogte?
2. Verder is het van belang dat het slachtoffer veilig is. Ga na of het slachtoffer behoefte heeft aan hulp of aan een vertrouwenscontactpersoon.
3. Maak een verslag en laat dit ondertekenen door de melder.
4. Laat de melder weten welke stappen je gaat zetten, waaronder het informeren van de vertrouwenscontactpersoon en de directie.
5. Spreek af hoe je elkaar op de hoogte houdt en benadruk dat de melder en andere betrokkenen (tot nader bericht) niet met anderen over het voorval praten.
6. Contacteer na afloop van dit gesprek de directie en de vertrouwenscontactpersoon. Zij zijn vervolgens verantwoordelijk om verder op zoek te gaan naar informatie om de melding op de juiste manier af te handelen.

Lijkt er sprake te zijn van seksueel grensoverschrijdende gedrag of andere strafbare feiten, dan meldt de directie dit bij de **politie**. Zo wordt de zaak geregistreerd en kan de politie enerzijds adviseren over de te nemen stappen richting de beschuldigde, het slachtoffer en andere betrokkenen en anderzijds adviseren om verdere onrust binnen DUO for a JOB te voorkomen. Het maken van een melding kan eventueel anoniem zonder namen te noemen.

Wanneer er **geen aangifte** bij de politie gedaan kan worden, onderzoekt de directie de zaak zelf na informatie bij de vertrouwenscontactpersoon en eventueel andere (externe) deskundigen te hebben ingewonnen over de te nemen stappen. Zowel het slachtoffer als de beschuldigde krijgen de kans om hun verhaal te doen en worden gelijk behandeld. Tijdens het **gesprek met de beschuldigde** is aandacht voor de volgende punten:

- De aard van de melding wordt benoemd. We noemen het slachtoffer niet tenzij diegene daar toestemming voor heeft gegeven.
- Er wordt geïnformeerd naar zijn/haar kant van het verhaal aan de hand van open vragen.
- Er wordt geïnformeerd of de beschuldigde behoefte heeft aan ondersteuning (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon).
- Er wordt besproken hoe je elkaar op de hoogte houdt en welke stappen je onderneemt.
- Er wordt een verslag van het gesprek gemaakt en dit wordt door de beschuldigde ondertekend.

Nadat afzonderlijk met de melder, het slachtoffer en de beschuldigde is gesproken, komt de directie bij elkaar en bespreekt de zaak en eventuele vervolgstappen/maatregelen. Zowel het slachtoffer als de beschuldigde worden hiervan **op de hoogte gebracht**.

Als **zaakcoördinator** is de directie ook verantwoordelijke voor de volgende taken:

- Het coördineren van het volledige traject na de melding en het op de hoogte houden van alle betrokkenen.
- Het registreren van de melding, het bijhouden van een logboek en het opmaken van een dossier met een plan van aanpak en een tijdspad.
- Het evalueren van het totale traject nadat de zaak is afgerond.
- Het vernietigen van het dossier als iemand onschuldig blijkt te zijn.
- Het kiezen van een woordvoerder die verantwoordelijk is voor de publiciteit (mocht dat nodig zijn).

Raadpleeg voor meer informatie [het Sociaal Veiligheidsbeleid van de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk \(NOV\)](#)