

# Jaarverslag 2022

**Mentorschap Noordwest en Midden**

**A** Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht

**W** [www.stichtingmentorschap.nl](http://www.stichtingmentorschap.nl)

**E** info@stichtingmentorschap.nl

**B** IBAN: NL12RABO0159447178

**K** KVK: 37127480

## VOORWOORD

---

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van Stichting Mentorschap Noordwest en Midden (MNw&M). Het jaar 2022 was een jaar met diverse gezichten. Met wisselingen in het personeel en het bestuursmodel. Vanaf januari is de stichting overgegaan met het werken met een Raad van Toezicht. Vanaf april werden de coronamaatregelen opgeheven en konden we weer 'normaal' ons werk doen en elkaar live ontmoeten. De coronapandemie heeft zijn weerslag gehad op het functioneren van onze stichting. Terugkijkend op 2022 is er binnen de stichting wel veel werk verzet.

Wij bieden mentorschap met persoonlijke aandacht en kwaliteit. Wij doen dit in de regio's Noord-Holland, West-Friesland, Gooi en Flevoland, Utrecht en Zuid-Holland Zuid. De rechter benoemt de stichting en het mentorschap wordt uitgevoerd met een mandaat.

We hebben het mentorschap in 2022 uitgevoerd voor 492 cliënten, dit wordt gedaan door 337 mentoren, met tijd en aandacht op basis van vrijwillige inzet. Zij handelen zoveel mogelijk vanuit de wensen, behoeften en de geest van hun cliënt.

MNw&M is aangesloten bij de landelijke vereniging Mentorschap Nederland (MN), samen met tien andere regionale stichtingen. Zo zorgen we voor een landelijk dekkend netwerk van mentoren.

Met dit jaarverslag geven we u inzicht in de activiteiten die we in 2022 hebben uitgevoerd en de wijze waarop we dit hebben gedaan.

Gelukkig waren er afgelopen jaar ook weer nieuwe vrijwilligers die mentor willen worden. We zijn trots op onze mentoren, die echt het verschil maken in de levens van zoveel cliënten en zich voor langere tijd aan ons verbinden! Mentorschap verrijkt zowel de levens van de cliënten als van de mentoren.

We wensen u veel leesplezier en hopen dat u betrokken blijft bij ons werk!

Lydia Hogeling

Directeur-bestuurder

## **INHOUD**

---

### **1. Profiel van de organisatie: missie, visie**

1.1. Missie en visie op mens en mentorschap

### **2. Activiteiten en Resultaten in 2021**

2.1. Aantallen mentoren en cliënten

2.2. Project Samen zorgen voor goed mentorschap

2.3. Scholing en ondersteuning mentoren

### **3. Kwaliteit**

3.1. Landelijke kwaliteitseisen

3.2. Registratieprogramma het Dossier

3.3. Jaarlijkse audit

3.4. Klachten

### **4. Organisatie**

4.1. Medewerkers

4.2. Bestuurlijke terugblik

4.3 Financiële terugblik

## PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

---

### 1.1. Missie en visie op mens en mentorschap

In de huidige samenleving wordt van ons verwacht dat we zoveel mogelijk zelfredzaam zijn, ook in zorg en welzijn. Maar voor mensen met een ziekte of beperking kan het moeilijk zijn om hier zelf de regie in te houden. Bovendien leven deze mensen bijna altijd in een afhankelijkheidsrelatie tot hulpverleners, wat het voor hen extra moeilijk maakt om voor zichzelf op te komen. Het gaat bijvoorbeeld om mensen met een verstandelijke beperking of met dementie, die niet goed zelf kunnen beslissen over hun zorg en welzijn. Als deze mensen ook niemand in hun netwerk hebben die hierbij kan helpen, dan kan een mentor de oplossing zijn. Voor deze mensen kan Stichting mentorschap Noordwest en Midden (hierna stichting Mentorschap) benoemd worden als mentor. De stichting wordt door de rechter benoemd als mentor en onze mentoren voeren het mentorschap uit met een mandaat. Het mentorschap wordt uitgevoerd door vrijwilligers, die geworven, opgeleid en begeleid worden door beroepskrachten.

Bij het bieden van mentorschap wordt ervan uitgegaan dat:

- ieder mens uniek is en derhalve beschikt over een unieke combinatie van mogelijkheden en beperkingen;
- ieder mens behoefte heeft aan het leven in relatie met anderen;
- mensen, ongeacht hun mogelijkheden en beperkingen, fundamenteel gelijkwaardig aan elkaar zijn;
- ieder mens behoefte heeft op een eigen wijze invulling te geven aan het eigen bestaan, de eigenheid, de eigen identiteit;
- het mentorschap ondersteuning biedt bij het maken van eigen keuzen door het individu;
- de ondersteuning uitgaat van en aansluit op mogelijkheden van het individu;
- het mentorschap gericht is op het verwerven dan wel behouden van een volwaardige plaats van het individu in de samenleving.

De dienstverlening is gericht op het beantwoorden van de individuele vraag van de cliënt. Stichting Mentorschap is verantwoordelijk voor de professionele kwaliteit van de dienstverlening. Het streven is dat de cliënt met zijn of haar mentor zo veel mogelijk zelf regie houdt over het eigen leven.

## ACTIVITEITEN EN RESULTATEN IN 2022

---

### 2.1 Aantallen cliënten en mentoren

Het aantal cliënten, voor wie het mentorschap wordt uitgeoefend, groeide van 480 naar 492 eind 2022. Het aantal actieve mentoren in 2022 was 341, actief met één of meer cliënten.

#### Cliënten aantallen op 31-12-2022

- **522** ingeschreven cliënten.
- **492** cliënten zijn gekoppeld aan een mentor
- **12** cliënten netto groei en opzichte van 31-12-2021.
- **19** cliënten wordt het mentorschap voor voorbereid. Ze zijn al gekoppeld aan een aspirant mentor, zitten in de kennismakingsfase en wachten de rechtbankprocedure af.
- **11** cliënten zoeken nog bij ons naar een passende mentor.
- **71** nieuwe aanmeldingen van cliënten in 2022.
- **60** nieuwe matches gemaakt door de coördinatoren: cliënten zijn gekoppeld aan een vrijwillige mentor.

#### Beëindigde mentorschappen

**54** Mentorschappen zijn beëindigd, waarvan 90 procent door overlijden, en de overige 10 procent door verhuizing of andere redenen.

Het mentorschap voor cliënten van MNw&M wordt vrijwel altijd ingesteld voor onbepaalde tijd. Sinds 2014 is in de wet opgenomen dat de rechter minimaal iedere vijf jaar moet beoordelen of het mentorschap dient te worden voortgezet. Mentoren leveren een bijdrage aan die beoordeling door in hun jaarlijkse rapportage aan te geven of zij van mening zijn dat het mentorschap voortgezet dient te worden.

#### Mentoren

##### Nieuwe Mentoren opgeleid

Alle vrijwilligers die starten bij MNw&M volgen de basis cursus. Deze cursus is onderdeel van het selectieproces. In 2022 is de basis cursus twaalf keer in kleine groepen gegeven. De cursisten voor de regio Midden: Utrecht en Flevoland volgden de cursus gezamenlijk in Utrecht en online. De cursisten uit de regio Noord-Holland hebbende cursus gezamenlijk gevolgd in Alkmaar en gedeeltelijk online.

In totaal volgden **90** aspirant mentoren de basis cursus en ontvingen daarvoor een certificaat.

<b>Regio</b>	<b>Aantal deelnemers</b>	<b>Aantal cursussen</b>
Utrecht en Flevoland en Zuid-Holland-Zuid	50	6
Noord Holland	40	4
<b>Totaal</b>	<b>90</b>	<b>10</b>

### **Actieve mentoren op 31-12-2022**

- **341** mentoren actief met één of meer cliënten
- **90** mentoren volgden de basiscursus in 2022
- **12** mentoren netto erbij groei in 2022
- **415** mentoren eind 2022 ingeschreven.

### **Mentoren gestopt**

**141** Mentoren gaven in 2021 hun taak terug. Redenen hiervoor waren het overlijden van de cliënt of door eigen persoonlijke omstandigheden.

## 2.2 Project Samen zorgen voor goed mentorschap

De directie van langdurige zorg van het ministerie van VWS heeft in 2019 een 3-jarige projectsubsidie toegekend aan Mentorschap Nederland voor het project 'Samen zorgen voor goed mentorschap'. Het project geeft drie regionale stichtingen mentorschap, waaronder Mentorschap Noordwest en Midden, de kans om ervaring op te doen met een ontwikkelslag om slagvaardig, professioneel en goed verankerd in het zorglandschap en gemeentelijk sociaal domein, het volgende decennium in te gaan. In december 2022 is het project geëindigd met een landelijke bijeenkomst en een magazine waarin de resultaten, gemaakte producten en documenten zijn gepubliceerd.

De Resultaten:

1. naamsbekendheid vergroot
2. groei van het aantal mentoren en cliënten
3. samenwerkingen met ketenpartners aangegaan
4. goede professionele pr-materialen, flyer(s), website en voorlichting documenten gemaakt.

Absoluut nodig is het de komende jaren aandacht te houden voor het door ontwikkelen van de zichtbaarheid van mentorschap. We willen meer bekendheid van mentorschap, uitgevoerd door vrijwilligers, bij zowel het grote publiek als bij cliënten in de zorg, de zorgprofessionals, de lokale werkers in het sociaal domein en cliëntondersteuners. Dit willen we doen door structureel in te zetten op verschillende kanalen en middelen. We merken dat de bekendheid met het mentorschap groeit en daardoor ook het aantal aanmeldingen gestaag doorloopt.

Hiervoor is structurele inzet en financiële lobby nodig, zodat we blijvend een vergroting van het aantal beschikbare mentoren kunnen realiseren.

### Activiteiten voor Werven van vrijwilligers

- Tijdens de Maand van de mentor hebben we geadverteerd in verschillende lokale media in ons werkgebied. Onder andere voor het eerst in een lokale editie van het AD. Dit leverde 6 aanmeldingen op, wat meer is dan we meestal aan reacties krijgen op advertenties in lokale media.
- We hebben meer ingezet op de vrijwilligerswebsites in ons werkgebied, door naast onze vacature ook een ervaringsverhaal te plaatsen. Ook benaderen we mensen die vrijwilligerswerk zoeken via deze websites. Dit heeft al verschillende aanmeldingen opgeleverd.
- We hebben de radiospotjes opnieuw onder de aandacht gebracht bij lokale radiozenders.
- We zetten structureel in op het plaatsen van berichten op LinkedIn en Facebook. Het aantal volgers/views groeit langzaam.
- We vragen onze huidige mentoren om ambassadeur te zijn van het mentorschap. We vragen ze onder andere tijdens terugkomdagen of ze bereid zijn om wervingsflyers neer te leggen op verschillende plekken in hun woonplaats, zoals bibliotheken en buurtcentra. Veel mentoren hebben dit gedaan.

### Activiteiten voor Binden van vrijwilligers

- We hebben 4x keer onze nieuwsbrief voor mentoren verstuurd. We plaatsen hierin: nieuws vanuit de Stichting, inhoudelijke informatie over het mentorschap, praktische informatie, zoals een instructiefilmpje over het werken in het online registratiesysteem Het Dossier. Ook hierin verdiepende informatie, zoals ethische dilemma's en ervaringsverhalen van mentoren.
- Tijdens de maand van de mentor hebben we in de drie regio's een gezellige borrel georganiseerd om de mentoren te bedanken. Dit werd zeer gewaardeerd, men vond het fijn om elkaar weer eens persoonlijk te spreken.
- Alle mentoren hebben een kerstkaart met een bon ontvangen om ze te bedanken voor hun inzet.

### Ervaringen

Het vergroten van de bekendheid met mentorschap onder de verschillende partijen is een kwestie van een lange adem. Structureel inzetten op verschillende kanalen en middelen is nodig, want mentorschap is nog erg onbekend.

De opbouw van samenwerking met gemeenten kost veel tijd. Bij MNw&M zijn resultaten bereikt door te investeren in de samenwerking met netwerken informele zorg bij de gemeente Alkmaar, in gemeente Haarlemmermeer en gemeente Haarlem. Coördinatoren en mentoren zijn actief in deze vrijwillige zorg netwerken. Op deze manier laten we zien via de praktijk in de informele zorg, dat wij vrijwillige mentoren hebben én beschikbaar zijn.



## 2.3 Scholing en ondersteuning mentoren

### E-learnings modules basiscursus

We bieden al onze mentoren voor aanvang van de werkzaamheden een verplichte basiscursus. Deze wordt live gegeven.

In 2022 is op landelijk niveau door MN een online/digitale basiscursus ontwikkeld. MN heeft een landelijke scholingsreader voor nieuwe mentoren, wij gebruiken deze reader om de basiscursus te geven. Hierop gebaseerd heeft MN de E-learning ontwikkeld. Eind 2022 hebben wij deze online basiscursus getest.

De reader samen met de E-learning is het startdocument voor de basiscursus en wordt aangevuld met een toolbox met onlinemateriaal. In 2023 gaan we deze E-learning in gebruik nemen. Kandidaat mentoren kunnen voordat zij aan de scholing bijeenkomsten meedoen via e-learning alvast kennis opdoen over het uitvoeren van het mentorschap.

Naast de basiscursus is er is echter ook behoefte aan deskundigheidsbevordering vanuit de mentoren zelf. Uit de praktijkervaring blijkt dat mentoren specialistische vragen hebben die de aangeboden kennis in de basiscursus overstijgen. Tevens is er ook een toename van de complexiteit aan casuïstiek welke mentoren in de praktijk tegenkomen. Wij faciliteren hen hierin.

### Kenniscarrousel

In 2022 hebben er 14 Kennisbijeenkomsten plaatsgevonden;

- Workshop: Het Dossier heeft 2 x plaatsgevonden, 45 mentoren deelgenomen
- Workshop: Ethiek in relatie tot mentorschap heeft 2x plaatsgevonden, 40 mentoren deelgenomen
- Workshop: Dynamische Driehoek heeft 2x plaatsgevonden 35 mentoren deelgenomen
- Workshop: Wet zorg en dwang heeft 2x plaatsgevonden 50 mentoren deelgenomen
- Workshop: Verliesverwerking heeft 2x plaatsgevonden 23 mentoren deelgenomen
- Workshop: Het haperend brein heeft 2x plaatsgevonden 22 mentoren deelgenomen
- Workshop: Palliatieve Zorg heeft 2x plaatsgevonden 18 mentoren deelgenomen

## KWALITEIT

---

### 3.1 Landelijke Kwaliteitseisen en Jaarlijkse audit

Ook dit jaar heeft MNw&M een verzoek ingediend bij het Landelijk Kwaliteitsbureau CBM (curatele, bewindvoering, mentorschap) van de rechtspraak, voor handhaving van haar benoembaarheid als mentor. De Commissie van Toezicht op Kwaliteit (CTK) is door het LKB-CBM benoemd als deskundige, om de hiervoor vereiste rapportage op te stellen. Marja Veltman, van bureau Meulmeester & Veltman, heeft de jaarlijkse audit afgenomen. Tijdens de audit staat het Dossier onderzoek centraal. Hierbij wordt gekeken of alle documenten volgens de procedures aanwezig zijn, waaronder de jaarverslagen van mentoren en de maandelijkse notities. Haar bevindingen waren net als voorgaande jaren heel positief.

### 3.2 Registratieprogramma Het Dossier

Sinds 2015 werkt MNw&M met online registratie van de (uitvoering van) mentorschappen. In het programma MentorschapDossier worden gegevens van cliënten en mentoren opgeslagen en actueel gehouden. Mentoren, regio-ondersteuners en coördinatoren kunnen via een beveiligde website op ieder moment de gegevens inzien en notities en documenten opslaan die relevant zijn voor de uitvoering van het mentorschap. Doelen van het werken met dit programma zijn:

- **Continuïteit:** Bij (tijdelijk) stoppen van de mentor is het dossier inzichtelijk voor de waarnemer/opvolger.
- **Privacy:** Gegevens van cliënten en mentoren zijn opgeslagen in een veilige omgeving waartoe alleen geautoriseerde personen toegang hebben.
- **Toezicht:** Zoals wettelijk vereist wordt, heeft de stichting (coördinatoren en regio-ondersteuners) aantoonbaar inzicht in de dossiers van mentoren.
- **Kwaliteitsborging**

### 3.4 Klachten

Er kwamen in 2022 geen klachten binnen.

## DE ORGANISATIE

---

### 4.1 Medewerkers

De personeelsformatie bestaat uit 8 beroepskrachten. MNw&M heeft vijf parttime en één fulltime coördinatoren in dienst, een officemanager, een communicatieadviseur en een directeur. In 2022 hebben er veel wisselingen van personeel plaatsgevonden.

Op 31-12-2022 waren de onderstaande medewerkers in dienst:

• Joost Davidse	coördinator	36 uur per week
• Iwan Vernooij	coördinator	22 uur per week
• Monique Kuijpers	coördinator	24 uur per week
• Tamara Kloosterman	coördinator	22 uur per week
• Wendy Stam	coördinator	24 uur per week
• Lynnie Veltman	coördinator	28 uur per week
• Wendy Rinzema	communicatie	12 uur per week
• Mieke Hoogland	officemanager	20 uur per week

### 4.2 Bestuurlijke terugblik

#### Raad van Toezicht model met directeur-bestuurder

Op 1 januari 2022 is de stichting van een Bestuursmodel overgegaan naar een Raad van Toezicht model. Lydia Hogeling is als directeur-bestuurder aangesteld. Zij draagt de eindverantwoordelijkheid voor de organisatorische, inhoudelijke en financiële besluiten van de stichting en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht werkt vanuit de statutair aan haar toegekende verantwoordelijkheden en bevoegdheden en heeft de opdracht toezicht te houden op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken in de stichting.

De directeur-bestuurder geeft de Raad van Toezicht periodiek informatie over de realisatie van de afspraken uit het strategische beleidsplan en het jaarplan. Dat gaat over de kwaliteit van dienstverlening, de doelmatigheid en continuïteit van de organisatie en de bedrijfsvoering.

Naast statutaire taken fungeert de Raad van Toezicht als klankbord voor de directeur-bestuurder. De Raad van Toezicht is tevens werkgever van de directeur bestuurder.

De RvT en de directeur-bestuurder hebben in 2022 vier keer vergaderd. Uiteraard is er aandacht geweest voor de jaarrekening 2021 en is de begroting voor 2022 besproken. Ook is er aandacht besteed aan het voorkomen van Cybercriminaliteit. De directeur-bestuurder en de leden van de RvT hebben samen met de medewerkers 14 december met elkaar het strategisch beleidsplan voor de komende drie jaar besproken. Hoe we samen de komende jaren de organisatie gaan positioneren en ontwikkelen. De uitkomst van deze bijeenkomst heeft een missie en visie document opgeleverd die een beweging en richting aan onze toekomst geeft.

### **Samenstelling Raad van Toezicht op 31-12-2022**

- Janny Bakker-Klein Voorzitter
- Jan Mol (financiële commissie)
- Wim Kurver (financiële commissie)
- Yolan de Koster
- Aline Molenaar

### **4.3 Financiële terugblik**

Het resultaat is € 16.515 negatief in 2022. De netto omzet is omhoog gegaan in vergelijking met 2021. Het negatief resultaat is veroorzaakt door de toename van de personeelskosten. De verhoging van de salariskosten CAO-Sociaalwerk en mutaties in het personeelsbestand.