

Jaarverslag 2023

Mentorschap Noordwest en Midden

A Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht

W www.stichtingmentorschap.nl

E info@stichtingmentorschap.nl

B IBAN: NL12RABO0159447178

K KVK: 37127480

VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag 2023 van Stichting Mentorschap Noordwest en Midden (MNw&M). 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 2023 uitgevoerd voor 451 cliënten, dit werd gedaan door 320 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 2023 hebben uitgevoerd en de wijze waarop we dit hebben gedaan.

Dit jaar hebben wij veel aandacht besteed aan de bekostiging van mentorschap. De beloningen in de *Regeling beloning curatoren, bewindvoerders en mentoren* zijn gelijk gebleven in 2023. Geen indexatie van de tarieven van mentorschap, vanuit de landelijke overheid, dat is een tegenvaller, juist nu de kosten zo hoog zijn geworden door de ongekend hoge inflatie van dit jaar. Het is ons niet gelukt om voor 2023 een sluitende begroting te maken. We hebben te maken gekregen met hoge structurele salarisverhogingen in de Cao Sociaal Werk van de afgelopen jaren en een loonsverhoging van 7% in 2023 en 8% voor 2024. Daarbij zijn wij geconfronteerd met toenemende energie-, ICT- en administratiekosten.

In 2023 hebben we bezuinigingen in de personeelsformatie doorgevoerd. Het aantal coördinatoren is van 6 naar 5 gegaan. We hebben een nieuwe regio-indeling gemaakt en de caseload van de coördinatoren is omhoog gegaan. Er zijn wisselingen geweest in het personeelsbestand en zijn er vacatures ontstaan.

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 2023

2.1. Aantallen mentoren en cliënten

2.2. Werving van mentoren

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

4.4. Nawoord

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 eigenbestaan, 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

2.1 Aantallen cliënten en mentoren

Het aantal cliënten voor wie het mentorschap wordt uitgeoefend, daalde van 491 naar 451 eind 2023. Het aantal actieve mentoren in 2023 was 320, actief met één of meer cliënten. De terugloop van 40 actieve beschikkingen komt o.a. door:

- Natuurlijk verloop van cliënten
- Tekort aan beschikbare vrijwilligers die mentor willen zijn
- Complexe mentorschappen die ons hebben doen besluiten ze over te dragen aan een ander mentorschapsbureau.
- Mutaties in het personeelsbestand, openstaande vacatures, waardoor een tijdelijke onderbezetting van medewerkers en coördinatoren is ontstaan
- Wegvallen van de communicatie adviseur, omdat het project gefinancierd vanuit MN door VWS na drie jaar is gestopt en niet is verlengd.

Cliënten aantallen op 31-12-2023

- **482** ingeschreven cliënten.
- **452** cliënten zijn gekoppeld aan een mentor
- **39** cliënten minder ten opzichte van 31-12-2022.
- **25** cliënten wordt het mentorschap voor voorbereid. Ze zijn al gekoppeld aan een aspirant mentor, zitten in de kennismakingsfase en wachten de rechtbankprocedure af.
- **56** nieuwe aanmeldingen van cliënten in 2023.
- **31** nieuwe matches gemaakt door de coördinatoren: cliënten zijn gekoppeld aan een vrijwillige mentor.

Beëindigde mentorschappen

80 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 basiscursus. Deze cursus is onderdeel van het selectieproces. In 2023 is de basiscursus 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 hebben de cursus gezamenlijk gevolgd in Alkmaar en gedeeltelijk online. In totaal volgden **65** aspirant mentoren de basiscursus en ontvingen daarvoor een certificaat.

Regio	Aantal deelnemers	Aantal cursussen
Utrecht en Flevoland en Zuid-Holland-Zuid	33	7
Noord Holland	32	4
Totaal	65	11

Actieve mentoren op 31-12-2023

- **320** mentoren actief met één of meer cliënten
- **65** mentoren volgden de basiscursus in 2023
- **21** mentoren netto eraf in 2023
- **380** mentoren eind 2023 ingeschreven.

Mentoren gestopt

90 Mentoren gaven in 2023 hun taak terug. Redenen hiervoor waren het overlijden van de cliënt of door eigen persoonlijke omstandigheden.

2.2 Werving vrijwilligers

De werving van vrijwilligers blijft achter. Binnen de fondsen bestaat geen draagvlak om een campagne of project te financieren en onze aanvragen zijn afgewezen. Binnen de huidige personele formatie bestaat er geen ruimte om extra tijd aan werving te besteden.

In de afgelopen periode zijn er nieuwe vrijwilligers binnengekomen door warme contacten binnen de netwerken van onze medewerkers en vrijwilligers.

Absoluut nodig is het de komende jaren aandacht te houden voor het doorontwikkelen van de zichtbaarheid van mentorschap. We willen meer bekendheid van mentorschap 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. 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.
- 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 (landelijke) 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 het binden van vrijwilligers

- We hebben 4x keer onze nieuwsbrief voor mentoren verstuurd. We plaatsten 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 staat verdiepende informatie, zoals ethische dilemma's en ervaringsverhalen van mentoren.
- Terugkom- en intervisiebijeenkomsten in de regio's.
- 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 is een kwestie van een lange adem. Structureel inzetten op verschillende kanalen en middelen is nodig, want sociaal mentorschap is nog relatief onbekend.

2.3 Scholing en ondersteuning mentoren

E-learning 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. De reader samen met de E-learning is het startdocument voor de basiscursus en wordt aangevuld met een toolbox met onlinemateriaal. In 2023 hebben we deze E-learning in gebruik genomen. Kandidaat mentoren kunnen voordat zij aan de scholing bijeenkomsten meedoen via e-learning alvast basiskennis opdoen.

Naast de basiscursus is er is echter ook behoefte aan deskundigheidsbevordering vanuit de mentoren zelf. Uit de praktijk 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

We hebben een aantrekkelijk jaarprogramma, in de vorm van een kenniscarrousel/trainingsaanbod ten behoeve van de deskundigheidsbevordering van mentoren van Mentorschap Noordwest en Midden ontwikkeld en aangeboden in 2023. Zo optimaliseren wij de kennis van de mentoren. In het aanbod van de thema's hebben wij ervoor gezorgd dat de mentoren iets te kiezen hebben, iets wat aansluit op hun behoefte en voldoet aan de nascholingsverplichting. Zo hebben wij ervoor gezorgd dat:

- Cliënten en zorgaanbieders profiteren van goed opgeleide en getrainde mentoren.
- Stichting Mentorschap voldoet aan de landelijke kwaliteitseisen; de mentoren die aan een training deelgenomen hebben leggen dit vast in het mentordossier.

Onderwerpen zijn gesprekstechnieken, palliatieve zorg, bewindvoering en thema's rondom de nieuwe wet Zorg en Dwang en Wet Verplichte GGZ. Aandacht in de trainingen is gegaan naar de rol van de mentor bij deze wetten, het om kunnen gaan met (enige) druk. Naast de kennis van de wet ook handvatten, die in dit spanningsveld kunnen ontstaan, om de goede relatie met de cliënt en instelling te behouden.

Aanpak en realisatie

In 2023 hebben wij 10 themabijeenkomsten georganiseerd, vijf in het voorjaar en vijf in het najaar. Vanwege de grote regio waarin wij werkzaam zijn, hebben we iedere themabijeenkomst 2 x aangeboden. We hebben de bijeenkomsten in Utrecht, Amersfoort, en Alkmaar georganiseerd. Dit zijn centrale locaties in ons werkgebied.

Doelgroep

Het aantal mentoren per keer lag tussen de 40 en 50. Er was een goede opkomst. We hebben deskundige trainers ingezet. Daarover kwamen vele enthousiaste reacties van de deelnemers.

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 2023 geen klachten binnen.

DE ORGANISATIE

4.1 Medewerkers

De personeelsformatie bestaat uit 7 beroepskrachten. MNw&M heeft vijf parttime en één fulltime coördinatoren in dienst, een officemanager en een directeur-bestuurder. In 2023 hebben er bezuinigingen in het personeelsbestand plaatsgevonden. De regio indeling is hierop aangepast. Over het hele medewerkersbestand is 1,0 fte ingeleverd: 28 uur op de coördinatoren en 8 uur op de overhead, administratie/directie. Er zijn wisselingen geweest in het personeelsbestand en er zijn vacatures ontstaan. De plekken in Noord-Holland en Zuid-Holland-Zuid zijn eind 2023 ingevuld. Eind 2023 stond er een gemotiveerd goed nieuw team.

Op 31-12-2023 waren de onderstaande medewerkers in dienst:

• Joost Davidse	coördinator	36 uur per week
• Barbara Romijn	coördinator	18 uur per week
• Monique Kuijpers	coördinator	24 uur per week
• Tamara Kloosterman	coördinator	22 uur per week
• Lisa Kuilboer	coördinator	32 uur per week
• Mieke Hoogland	officemanager	16 uur per week

4.2 Bestuurlijke terugblik

Raad van Toezicht model met directeur-bestuurder

Lydia Hogeling is als directeur-bestuurder voor 14 uur per week 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 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 2023 vier keer vergaderd. Aandacht is geweest voor:

- De jaarrekening 2022 en is de begroting voor 2023.
- De bekostiging van mentorschap.
- De terugloop van het aantal beschikkingen en mentoren.
- De verslechterende financiële situatie van de stichting, de directeur-bestuurder en RvT hebben verschillende toekomstscenario's ontwikkeld.
- De directeur-bestuurder en de leden van de RvT hebben samen met de medewerkers in juni en juli met elkaar de benodigde herverdeling van de regio's en krimp van de formatie besproken. In augustus is een bezuiniging op de formatie doorgevoerd van 1,0 fte.
- Lobby en brief is naar het ministerie van J&V gestuurd voor een duurzame structurele financiering van Sociaal Mentorschap.

Samenstelling Raad van Toezicht op 31-12-2023

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

4.3 Financiële terugblik

Het resultaat is € 11.301 negatief in 2023. Het negatief resultaat is veroorzaakt door de verhoging van de salariskosten CAO-Sociaalwerk. Ook door de terugloop van 40 actieve beschikkingen en het ontbreken van indexatie van de tarieven van mentorschap, vanuit de landelijke overheid.

4.4 Nawoord

Onze stichting ziet de vraag naar sociaal mentorschap toenemen. Het is enorm belangrijk dat juist deze kwetsbare doelgroep kan beschikken over een betrokken mentor. Echter de vraag naar dit soort mentorschap overstijgt momenteel het aanbod en de daarbij horende ondersteuningsschil. Wij moeten alle zeilen bijzetten om steeds weer nieuwe vrijwillige mentoren te vinden, op te leiden en te begeleiden.

De middelen die onze stichting ontvangt voor de noodzakelijke scholing en begeleiding van deze mentoren bedragen momenteel 110,00 euro per maand per client. Onze stichting heeft coördinatoren in dienst, die zorgdragen voor de match met een vrijwillige mentor en voor de werving, scholing en begeleiding van de mentoren. Cliënten moeten dit bedrag zelf betalen. Alleen als zij op minder dan 120% van het sociaal minimum zitten kunnen zij bijzondere bijstand hiervoor aanvragen.

Om de coördinatoren hun werk goed te kunnen laten doen hebben wij berekend dat een verhoging van tenminste 10% van het tarief noodzakelijk is. Daarnaast vraagt met name het werven van nieuwe mentoren om een specifieke deskundigheid, waarover onze coördinatoren over het algemeen niet beschikken. Het ontbreekt ons als stichting aan middelen om die specifieke deskundigheid in te zetten.

We zijn op een punt aanbeland dat het een vicieuze cirkel aan het worden is. Zonder nieuwe mentoren kunnen de coördinatoren geen matches meer maken. Daarmee nemen de financiële middelen voor de organisatie en coördinatoren verder af, waardoor bestaande mentoren weer minder ondersteuning krijgen en daardoor ook -vaak na overlijden van de client- afhaken.

We willen in gesprek gaan met de landelijke overheid om te bezien wat de mogelijkheden zijn voor een duurzame financiële regeling voor onze mentorschapsstichtingen. Er moet iets gebeuren om sociaal mentorschap voor de meest kwetsbare groepen in onze samenleving overeind te houden!