

## Beleidsplan 2019– 2022

### Stichting Mentorschap Rotterdam e.o.

Auteur: E.M. (Martine) de Bas

Versie 1: 5 januari 2018

Versie 2: 12 maart 2018 (opmerkingen bestuur verwerkt)

Consultatierondes:

Versie 3: input coördinatoren: (verwerkt d.d. 15 maart 2018)

Versie 4: Input regio ondersteuners : (verwerkt d.d. 22 maart 2018)

Versie 5: Input mentoren: (verwerkt d.d. 7 januari 2019)

Eindversie vastgesteld door bestuur Stichting Mentorschap Rotterdam d.d. 6 februari 2019

## Voorwoord

Stichting Mentorschap Rotterdam e.o. (SMR) bestaat op het moment van schrijven bijna 18 jaar en is daarmee een vaste waarde gebleken in het behartigen van belangen van kwetsbare mensen en het versterken van hun positie. SMR krijgt elk jaar meer beschikkingen van de rechter met de opdracht een passende mentor te vinden. Dit is dan ook direct de grootste uitdaging voor onze stichting: bij de cliënt passende mensen vinden die zich met liefde vrijwillig (maar zéker niet vrijblijvend) beschikbaar stellen als wettelijk vertegenwoordiger van de kwetsbare medemens en bereid zijn zich hiervoor met regelmaat bij te scholen.

Het bestuur heeft diep respect voor het werk van alle mentoren en de mensen die het mogelijk maken dat mentoren hun waardevolle werk goed kunnen doen. De afgelopen jaren zijn we enorm gegroeid qua cliëntèle: de gementoreerden, maar het aantal mentoren is niet zo onstuimig meegegroeid. Steeds meer mentoren kiezen ervoor om meerdere cliënten aan te nemen, waardoor dit nog niet tot grote problemen geleid heeft. We kunnen nu al voorzien dat we dit niet vol kunnen houden met de vergrijzing en te verwachten ontwikkelingen in de (geestelijke) gezondheidszorg. Het jaar 2017 is voor ons daarom een jaar van bezinning geweest. Gaan we inzetten op het vasthouden van de circa 300 cliënten die we hebben met onze 150 mentoren? Of kiezen we juist voor krimp zodat de schaal goed beheersbaar blijft? We hebben besloten om te kiezen voor groei in het aantal mentoren, een grote uitdaging in deze tijd.

We kiezen ervoor ons kapitaal – de vrijwilligers – te koesteren en te ondersteunen in hun inzet voor de belangen van onze cliënten. Hierin hebben zowel het bestuur als de beroepsmedewerkers een belangrijke taak. Samen maken we mogelijk dat onze mentoren, regio-ondersteuners en andere vrijwilligers hun tijd en talenten kunnen steken in hun cliënten. De stichting werft, schoolt en begeleidt de mentoren bij hun soms moeilijke en bijzondere contacten.

Vanaf deze plek wil ik namens het bestuur mijn dank uitspreken aan alle mentoren die zich inzetten voor de belangen van "hun" cliënten en aan iedereen die dit mogelijk maakt. Onze mentoren onderscheiden zich door hun persoonlijke en actieve betrokkenheid bij hun cliënten en hun zorginhoudelijke vraagstukken. Aan het bestuur de taak ervoor te zorgen dat het mogelijk maken van deze betrokkenheid ook de komende jaren doorklinkt in alle keuzes die we maken.

Martine de Bas

Voorzitter bestuur Mentorschap Rotterdam e.o.

## **Inleiding**

### **Wat is mentorschap?**

Soms kunnen mensen als gevolg van hun geestelijke of lichamelijke toestand, tijdelijk of duurzaam niet goed voor zichzelf zorgen of hun financiële zaken niet regelen. Bijvoorbeeld omdat zij dementeren, psychiatrisch patiënt zijn of een verslaving hebben. Om te voorkomen dat anderen hier misbruik van maken, kan de kantonrechter een curator, bewindvoerder of een mentor benoemen. De bewindvoerder zorgt voor de financiële zaken, de mentor verdiept zich in de wensen van de betrokkene omtrent de zorg of persoonlijk vlak en behartigt de belangen van de betrokkene op het gebied van behandeling, begeleiding, verpleging en verzorging. Een curator combineert beide vormen van belangenbehartiging.

### **Mentorschap voor persoonlijke beslissingen**

Mentorschap is voor mensen die hun persoonlijke zaken niet meer zelf kunnen regelen. De mentor heeft als taak in overleg over verzorging, verpleging, behandeling en begeleiding de cliënt (te helpen) vertegenwoordigen. Uiteindelijk is de mentor verantwoordelijk om beslissingen hieromtrent te nemen naar wens of in de geest van de cliënt.

Volgens de wet is de mentor een persoon of rechtspersoon die een cliënt vertegenwoordigt die niet in staat kan worden geacht tot een redelijke waardering van zijn belangen ter zake. Iemand die een mentor heeft, blijft handelingsbekwaam. Dat betekent dat de persoon geen toestemming nodig heeft van zijn wettelijke vertegenwoordigers, in dit geval de mentor, voor het verrichten van rechtshandelingen. Dit is echter de algemene richtlijn, in individuele zaken kan hier gemotiveerd van worden afgeweken als dit in het belang van de cliënt is.

In de meeste gevallen zal de familie of een bekende van de cliënt dit mentorschap op zich nemen. Soms is er echter geen familie of bekende die bereid of in staat is, om de betreffende taken te vervullen. In dat geval kan men terecht bij de Stichting Mentorschap Rotterdam e.o. Wij werven, selecteren, scholen en begeleiden vrijwilligers die bereid zijn het mentorschap uit te oefenen. SMR onderscheidt zich in het mentorschap door een goede match te zoeken tussen cliënt en mentor, zodat de samenwerking vooral op basis van vertrouwen kan gebeuren.

Naast het bemiddelen en begeleiden van vrijwillige mentoren, verleent SMR ook informatie en steun rondom familie mentorschap en vertegenwoordiging van wilsonbekwame cliënten in de zorg.



### **Waar staat Stichting Mentorschap Rotterdam e.o. voor: onze missie**

SMR behartigt de zorg- en welzijnsbelangen van mensen die geen beroep op hun persoonlijk netwerk kunnen doen en waarvan de rechter heeft geoordeeld dat zij 'niet ten volle bekwaam zijn hun niet vermogensrechtelijke belangen te behartigen'. Onder zorg- en welzijnsbelangen worden uitsluitend de belangen verstaan die betrekking hebben op de behandeling, begeleiding, verpleging en verzorging van de cliënt. Bij de behartiging van bovengenoemde belangen staat voor SMR het algemeen welbevinden van de cliënt centraal. SMR behartigt de belangen van haar cliënten door middel van de inzet van vrijwillige mentoren. Bij de uitoefening van hun taak zoeken de mentoren van SMR aansluiting bij de leefwereld van de cliënt. Om haar doel te bereiken werft SMR actief vrijwilligers die de rol van mentor voor een cliënt op zich willen nemen. SMR realiseert een match tussen een cliënt en een mentor op basis van de reeds bekende en ervaren persoonlijke leefwereld van de cliënt en het profiel van de mentor.

## Ontwikkelingen 2015 - 2018

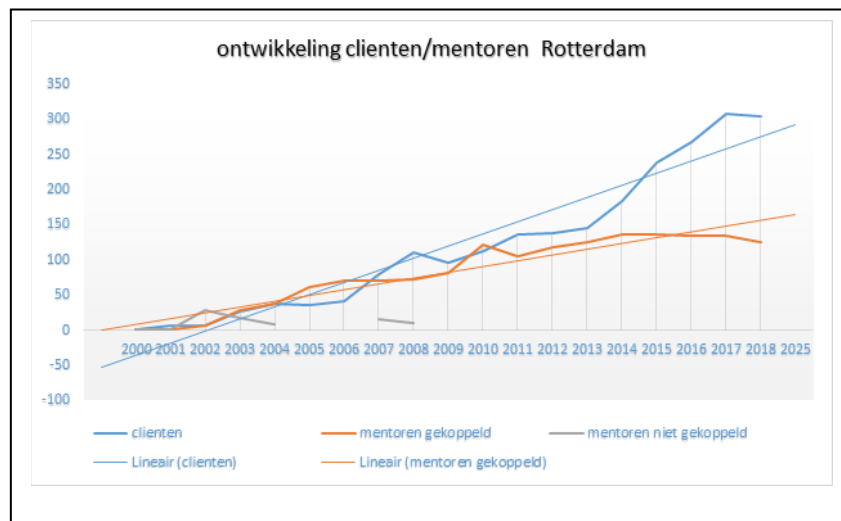
De Wet wijziging curatele, beschermingsbewind en mentorschap stelt strengere eisen aan mentoren. Mentoren die als organisatie voor 3 of meer mensen zorgen, moeten aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de manier waarop de organisatie haar medewerkers werft, schoolt en begeleidt. De wetwijziging Curatele, Beschermingsbewind en Mentorschap maakt het per 1 januari 2014 mogelijk dat ook rechtspersonen, in dit geval Stichting Mentorschap Rotterdam e.o. als mentor kunnen worden benoemd en vervolgens de taken delegeert aan een vrijwillige mentor.

*Resultaten: inmiddels zijn de meeste beschikkingen op naam van een individuele mentor, omgezet naar een beschikking op naam van het Stichting Mentorschap Rotterdam e.o.*

Invoering Dossier: de invoering van een (beveiligd) digitaal registratiesysteem waarmee er een overzicht gegenereerd kan worden van alle activiteiten en keuzes rondom een cliënt.

*Resultaten: alle mentoren hebben een account gekregen en werken met dit digitale cliëntsysteem.*

Ontwikkeling cliëntenbestand: de afgelopen jaren is het aantal cliënten toegenomen (zie afbeelding). Het aantal mentoren is niet evenredig meegegroeid.



## **Verwachte ontwikkelingen in beleidsperiode 2019 - 2022**

Wet verplichte GGZ: na IBS opname moet er vanuit de instelling waar een cliënt gezeten heeft een vervolgplan gemaakt worden. Hierbij kan SMR aanhaken ter ondersteuning van cliëntèle, al dan niet tijdelijk. De Wet VGGZ gaat 1 januari 2020 in.

Wet Zorg en Dwang: regelt de rechten van mensen met een verstandelijke beperking en mensen met een psychogeriatrische aandoening (zoals dementie) die onvrijwillige zorg krijgen. De Wzd gaat op 1 januari 2020 in. De kern van de wet is 'Nee, tenzij'. Het uitgangspunt is dat dwangmaatregelen niet thuis horen in de zorg voor ouderen en gehandicapten. Gevaarlijke situaties moeten altijd met vrijwillige zorg worden opgelost, ook bij ernstig probleemgedrag.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG): vanaf 25 mei 2018 handhaaft de Autoriteit Persoonsgegevens (AP), de Nederlandse privacy toezichthouder, deze nieuwe privacywet. Vanaf deze datum moeten wij AVG compliant zijn. Eén van de gevolgen hiervan is dat we voor het delen van gegevens, gebruik zullen moeten maken van goed beveiligde en afgeschermd servers, o.a. voor mailverkeer. Daarmee wordt ook de noodzaak van het gebruik van het persoonlijke mailadres naammentor@mentorschap-rotterdam.nl duidelijk: alleen dan kunnen we garanderen dat gegevens veilig worden uitgewisseld.

Diversiteitsbeleid: de nieuwe regering heeft aangekondigd werk te willen maken van diversiteitsbeleid. Vanuit de landelijke netwerkorganisatie Mentorschap Nederland worden hier eerste, verkennende stappen in gezet om te bezien wat nodig is om te komen tot een meer divers bestand van mentoren in antwoord op de vraag vanuit de samenleving. Omdat de samenleving en daarmee de behoeften van mensen veranderen zal ook SMR beleid hiervoor moeten ontwikkelen.

Risico's beleidsperiode: er zijn twee in het oog springende risico's die potentieel bedreigend zijn voor (de continuïteit van) de stichting: 1. de werving van mentoren blijft achter bij aanwas van de cliëntèle en 2. Een goede implementatie van de privacyregelgeving om schendingen ervan te voorkomen. De boetes hiervoor zijn erg hoog. Om de risico's te beperken, wordt elk kwartaal de voortgang hieromtrent gevolgd en indien nodig bijgestuurd. Bijzonderheden zullen via de nieuwsbrief gedeeld worden.

## **Doelen 2019 – 2022**

### **Vrijwilligers**

Kwaliteit mentoren en regio-ondersteuners: zorgen voor kwaliteitsprofielen – welke ‘hardware’ (karakter, kwaliteiten) moeten mensen in huis hebben voor zij mentor worden en welke vaardigheden zijn vereist? Hoe zorgen we dat deze op een goed niveau komen en blijven? Wellicht ook verschillende profielen per doelgroep?

Vrijwilligersbeleid: onderzoeken wat mensen bindt aan het vrijwilligerswerk en de organisatie en beleid ontwikkelen om hiermee structureel op te anticiperen. Het beleid richt zich op het werven van vrijwilligers en het beperken van de uitstroom waar mogelijk. Werving mentoren: gericht werken aan werving mentoren – bijvoorbeeld door aangaan samenwerking met bedrijfsleven: waardoor zij ook hun eigen doelen ten aanzien van maatschappelijk verantwoord ondernemen kunnen bewerkstelligen

### **Cliënten**

Acquisitie: bestendigen aanwas van nieuwe clientèle door het sluiten van (waar mogelijk exclusieve) dienstverleningsovereenkomsten met o.a. zorgaanbieders, casemanagers dementie, wijkverpleging, sociale teams, huisartsen en welzijnsorganisaties.

Relatiebeheer en omgevingsbewustzijn: er moet tijd en aandacht zijn voor de veranderende wereld en daarmee ook de veranderende behoefte op het gebied van mentoren. Met een diversiteit aan mensen die een beroep op ons kunnen doen, is het belangrijk die diversiteit ook te vertalen naar ons vrijwilligersbestand. Daarnaast is het belangrijk dat huidige mentoren ook oog hebben en open staan voor veranderende vragen en behoeften van clientèle. Dit bewustzijn moet bij iedere medewerker – beroeps of vrijwilliger – aanwezig zijn en gevoed worden. We zijn een lerende organisatie die in contact staat met alle voor ons werk relevante partijen. Die relaties leggen en onderhouden wij op een constructieve en betrokken wijze.

### **Organisatie**

Personeelsbeleid: wat verwachten we van onze medewerkers (beroepsmatige en vrijwillige professionals) en wat mogen zij van het bestuur als werkgever verwachten. Met de groei van de organisatie en daarmee ook het aantal beroepsmedewerkers is het belangrijk een betrouwbare werkgever te zijn. Door personeelsbeleid te maken, kunnen wij dit beter garanderen. Daarnaast is het belangrijk met elkaar afspraken te maken over de manier waarop besluitvorming binnen de stichting tot stand komt.

Aanpak bureaucrativering: er is een terugkerende discussie over alle administratie die met het werk van mentor gepaard gaat. Daarbij moet SMR aan steeds meer audits voldoen. De komende jaren

willen wij inzichtelijk krijgen aan welke audit we om welke reden mee doen en wat dat vraagt aan inspanning en het resultaat dat dit oplevert. Een te onderzoeken mogelijkheid is het efficiënter maken van de P&C (planning en control) cyclus: wat moeten we wanneer bij wie aanleveren, wanneer worden besluiten genomen, door wie e.d. Daarnaast willen we goed onderzoeken of de administratieve druk op onze mentoren verlicht kan worden. Op verzoek van regio-ondersteuners wordt gezien in hoeverre de handelingen die in Dossier gedaan moeten worden, beperkt kunnen worden.

Opleiden, trainen en oefenen: op welke wijze zorgen we ervoor dat alle bij SMR betrokken professionals – vrijwillig of beroepsmatig - vakbekwaam worden en blijven? Welke bijdrage kunnen mensen zelf leveren (onder de vrijwilligers is ook veel deskundigheid beschikbaar)? Aanbod vrijblijvend of meer verplicht karakter? Inventarisatie op de persoon of kiezen we voor een vast aanbod met eventueel modulair (keuze) karakter? Vragen die beantwoord moeten worden bij de uitwerking van het OTO-plan.