



# **Jaarverslag 2021**

## VOORWOORD

---



Voor u ligt het jaarverslag 2021 van Stichting Mentorschap Haag en Rijn (MHR). Wij bieden mentorschap met persoonlijke aandacht en kwaliteit. Wij doen dit in de regio's Den Haag, Delft, Gouda en Leiden. De rechter benoemt de stichting en het mentorschap wordt uitgevoerd door onze mentoren met een mandaat.

Als mensen niet, of niet meer, in staat zijn om voor hun eigen belangen op te komen, kan de kantonrechter ter bescherming van deze persoon een wettelijke beschermende maatregel toewijzen. Afhankelijk van de situatie en de aard van de belangen die in het geding zijn, kan er sprake zijn van een *ondercuratelestelling, bewindvoering of mentorschap*. Doorgaans worden mensen die het betreft hierin bijgestaan of vertegenwoordigd door naaste familie. Aan hen die hiervoor niet op familieleden of vrienden kunnen terugvallen, biedt onze stichting een alternatief.

In 2021 voerden wij het mentorschap uit voor 490 cliënten. Deze uitvoering werd gedaan door 370 mentoren, die dit doen op vrijwillige basis, met veel tijd en aandacht. Onze mentoren handelen zoveel mogelijk vanuit de wensen, behoeften en de geest van hun cliënt. Zij staan hun cliënt met raad bij en hebben de bevoegdheid om, in overleg, hem of haar te vertegenwoordigen in zaken rond verzorging, verpleging, behandeling en begeleiding.

MHR 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 2021 hebben uitgevoerd en de wijze waarop we dit hebben gedaan.

We zijn trots op onze mentoren, die echt het verschil maken in de levens van zoveel cliënten. We zijn onze vrijwilligers, die zich als mentor of op een andere manier inzetten om ervoor te zorgen dat onze cliënten vertegenwoordigd worden, daarvoor enorm dankbaar.

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

Lydia Hogeling

Directeur

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

**E** [administratie@mentorschaphr.nl](mailto:administratie@mentorschaphr.nl)

**B** IBAN: NL88RABO0156560933

**K** KVK: 27312673

---

# INHOUD

---

## **1. Inleiding**

1.1 Wat is een mentor

1.2 Passende Match

## **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 en coördinatoren

## **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 Bestuur

Er is een groeiende groep mensen die moeite heeft met het houden van de eigen regie in zorg en welzijn. Voor deze mensen is een mentor dé oplossing. Stichting Mentorschap Haag en Rijn biedt mentorschap, uitgevoerd door goed opgeleide vrijwilligers, met een combinatie van deskundigheid en persoonlijke betrokkenheid. Een grote meerwaarde is de persoonlijke verbinding die onze mentoren aangaan met de cliënten. Ze staan minder onder druk van tijd, en dat maakt dat onze mentoren onbevangen, vanuit hun hart, de relatie kunnen aangaan en onderhouden.

### 1.1 Wat is een mentor?

Een mentor is een door de rechter benoemde wettelijk vertegenwoordiger, die iemand ondersteunt bij het houden van de eigen regie in zorg en welzijn. Het gaat hierbij om volwassenen met een verstandelijke of psychiatrische beperking, dementie of niet-aangeboren hersenletsel. Daarnaast is een mentor adviseur en vertrouwenspersoon voor alle andere persoonlijke zaken.

### 1.2 Passende match

Omdat wij het belangrijk vinden dat er een vertrouwensband ontstaat tussen de cliënt en de mentor, zorgen wij voor een passende match. We houden daarbij rekening met ieders voorkeuren. Wanneer wij denken een geschikte kandidaat te hebben, dan organiseren we een kennismakingsgesprek. Als er een klik is, zorgen wij voor de benoeming van het mentorschap door de rechtbank. Stichting Mentorschap Haag en Rijn wordt hiervoor benoemd en de mentor voert het mentorschap uit met een mandaat.

Mentorschap is vrijwilligerswerk met veel verantwoordelijkheid. Het kost tijd en aandacht en levert vaak voldoening op. Door de ondersteuning van een mentor kan iemands zelfvertrouwen groeien en kan deze persoon beter de weg in zorg en welzijn vinden. Daarom is een goede match cruciaal en helpt een open mind van de mentor hierbij. Om de taken goed uit te oefenen is het gewenst dat de mentor zo veel mogelijk een vertrouwenspersoon wordt en daarom de cliënt regelmatig bezoekt. Goed luisteren en kennisnemen van iemands gewoonten, wensen en behoeften, is belangrijk.

---

## 2. ACTIVITEITEN EN RESULTATEN IN 2021



### 2.1 Aantallen cliënten en mentoren

Het aantal cliënten voor wie het mentorschap wordt uitgeoefend, groeide in 2021 van 439 naar 490. Het aantal actieve mentoren in 2021 was 367 (actief met één of meer cliënten).

#### Cliënten aantallen op 31-12-2021

- **558** ingeschreven cliënten.
- **490** cliënten zijn gekoppeld aan een mentor
- **148** nieuwe aanmeldingen van cliënten in 2021.
- **105** nieuwe matches gemaakt door de coördinatoren: cliënten zijn gekoppeld aan een vrijwillige mentor.
- **51** cliënten netto groei en opzichte van 31-12-2020.
- **43** cliënten wordt het mentorschap voor voorbereid. Ze zijn al gekoppeld aan een aspirant mentor, zitten in de kennismakingsfase en wachten de rechtbankprocedure af.
- **22** cliënten zoeken nog bij ons naar een passende mentor.

#### Beëindigde mentorschappen

In 2021 zijn **51** mentorschappen beëindigd. Redenen voor beëindiging waren overlijden van de cliënt (90 procent), verhuizing of andere redenen.

Het mentorschap voor cliënten van MHR wordt vrijwel altijd ingesteld voor onbepaalde tijd. Sinds 2014 is in de wet opgenomen dat de rechter minimaal iedere 5 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.



## Nieuwe mentoren opgeleid

Alle vrijwilligers die starten bij MHR volgen de basiscursus. Deze cursus is onderdeel van het selectieproces. In 2021 is de basiscursus negen keer gegeven. In totaal volgden **65** aspirant mentoren de basiscursus en ontvingen daarvoor een certificaat.

<b><u>Regio</u></b>	<b><u>aantal mentoren</u></b>	<b><u>aantal basis cursussen</u></b>
<u>Den Haag</u>	<u>17</u>	<u>3*</u>
<u>Delft</u>	<u>10</u>	<u>3*</u>
<u>Gouda</u>	<u>7</u>	<u>1</u>
<u>Leiden:</u>	<u>31</u>	<u>5</u>
<b><u>Totaal:</u></b>	<b><u>65</u></b>	<b><u>9</u></b>

\*gezamenlijk

---

## Actieve mentoren op 31-12-2021

- **367** mentoren actief met één of meer cliënten
- **65** mentoren volgden de basiscursus in 2021
- **12** mentoren netto groei in 2021
- **459** mentoren eind 2021 ingeschreven.

## Mentoren gestopt

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

## 2.2 Project Samen zorgen voor goed mentorschap

De directie van langdurige zorg van het ministerie van VWS kende in 2019 een 3-jarige projectsubsidie toe aan Mentorschap Nederland voor het project 'Samen zorgen voor goed mentorschap'. Het project geeft drie regionale stichtingen mentorschap, waaronder Haag en Rijn, 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. Wij zijn afgelopen jaar hard aan het werk met de inzet van een communicatieadviseur om, ondanks de beperkingen van corona, mooie resultaten te boeken.

We hebben afgelopen jaar structureel ingezet op zichtbaarheid en via verschillende kanalen en middelen merken we dat de bekendheid met het mentorschap groeit en daardoor ook het aantal aanmeldingen gestaag doorloopt.

## Werven: activiteiten in 2021

- In 2021 hebben we in verschillende lokale media in ons werkgebied geadverteerd. Het lukt regelmatig om in verschillende lokale kranten gratis een interview met een mentor geplaatst te krijgen, in combinatie met een advertentie. De contacten met een aantal kranten zijn goed, zowel vanuit de coördinatoren als vanuit de

administratief medewerker, die de plaatsing regelt. De aanmelding van nieuwe mentoren naar aanleiding van het adverteren loopt vooral in de regio's Leiden en Delft goed.

- Daarnaast hebben we in 2021 meer ingezet op de vrijwilligerswebsites in ons werkgebied, door naast onze vacature ook een ervaringsverhaal hierop te plaatsen. De communicatieadviseur heeft samen met MN de training 'Het nieuwe werven' gevolgd. Dit heeft geleid tot een nieuwe vacaturetekst. Deze tekst laat veel concreter zien wat een vrijwilliger nu precies gaat doen als mentor en wat de vrijwilliger en de cliënt eruit halen. We hebben deze advertentietekst nu nog vooral ingezet op de vrijwilligerswebsites en merken dat deze tekst meer bekeken wordt en meer reacties oplevert.
- We hebben de gratis radiospotjes opnieuw onder de aandacht gebracht bij lokale radiozenders.
- Er is een interview met een mentor geplaatst in SIEN (landelijke belangenorganisatie mensen met een verstandelijke beperking) en in het blad van pensioenfonds PME.
- 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 toegezegd dit te willen doen.
- We hebben een start gemaakt met een werkgroepje van jonge mentoren. Doel is kijken via welke kanalen/middelen we meer jongere mentoren kunnen gaan werven.
- Een van onze coördinatoren heeft samen met de administratief medewerker in de regio Delft een expeditie gevolgd, georganiseerd door de vrijwilligerscentrale. Tijdens deze expeditie wordt door een aantal vrijwilligersorganisaties in deze regio nagedacht over het werven van vrijwilligers en wordt kennis en ervaring gedeeld.

### **Binden: activiteiten in 2021**

Door structureel in te zetten op een aantal vaste communicatiemomenten en -middelen in combinatie met de extra communicatiemomenten, merken we dat de binding van de mentoren met de organisatie blijvend groot is. De nieuwsbrief wordt goed gelezen. De bijeenkomsten voor mentoren, de kennisbijeenkomsten en de andere contactmomenten worden goed gewaardeerd, evenals de bedankkaarten met attentie.

- We hebben in 2021 4x keer onze nieuwsbrief voor mentoren verstuurd. We plaatsen hierin: nieuws vanuit de Stichting, inhoudelijke informatie over het mentorschap, praktische informatie en verdiepende informatie, zoals ethische dilemma's en ervaringsverhalen van mentoren.
- Tijdens de maand van de mentor hebben we onze mentoren bedankt via een zelfgemaakt filmpje. Dit filmpje hebben we verspreid via onze nieuwsbrief en de sociale media. We kregen hierop leuke reacties van mentoren.
- Op de dag van de vrijwilliger hebben alle mentoren een bedankkaart met een cadeaubon ontvangen om ze te bedanken voor hun inzet. Dit werd zeer gewaardeerd.
- We hebben het afgelopen half jaar ook weer verschillende mentoren in het zonnetje gezet die 10 jaar bij ons als mentor actief waren. Zij kregen een bos

bloemen en een kaart. Ook hebben we ze in de nieuwsbrief en op de sociale media vermeld.

### **Invloed van de coronapandemie op het werven en binden**

De coronapandemie blijft een belemmerende factor. We hebben gemerkt dat het enthousiasme van iets doen voor een ander dat tijdens de eerste coronagolf ontstond veel minder is geworden. Mensen blijven voorzichtig, komen op minder plekken, bijeenkomsten gaan niet door. Ook de verspreiding van de wervingsflyer voor mentoren heeft hierdoor vertraging opgelopen.

Voor de activiteiten die we gedaan hebben voor het binden geldt hetzelfde als bij het werven. Door de pandemie konden fysieke bijeenkomsten maar heel weinig plaatsvinden en dat is toch wat de meeste mentoren het liefst willen. Online bijeenkomsten zijn een alternatief, maar niet iedereen wil dit en mensen halen hier toch minder energie uit.

### **Bekendheid en samenwerking cliëntondersteuners**

We hebben het afgelopen jaar in een deel van ons werkgebied (Regio's Den Haag en Gouda) de volgende partijen op het gebied van cliëntondersteuning benaderd: wijkteams, onafhankelijke cliëntondersteuners en welzijnsorganisaties. We hebben dit met een mailing gedaan, met als bijlage een informatieflyer. We hebben hierbij gevraagd of er behoefte was aan een nadere kennismaking/meer informatie. De coördinatoren hebben deze partijen na gebeld.

### **Bekendheid bij gemeenten**

We hebben in deze eerste ronde ervoor gekozen om de koplopergemeenten op het gebied van cliëntondersteuning te benaderen, omdat zij al actief zijn op dit onderwerp. Het ging in ons werkgebied om 4 gemeenten: Gouda, Teylingen, Zoetermeer en Zuidplas. We hebben deze mailing gericht aan de trekkende ambtenaren binnen de gemeenten voor dit onderwerp, via de website van Movisie. We hebben hierin aangestuurd op een nadere kennismaking. Bij deze mail hebben we onze informatieflyer en een factsheet meegestuurd, waarin we de voordelen van het mentorschap zoals wij dat uitvoeren uiteenzetten. Drie van de vier gemeenten hebben onze informatie gedeeld binnen hun netwerk.

### **Producten die we het afgelopen jaar ontwikkeld hebben:**

- ® Flyer 'Mentorschap met persoonlijke aandacht en professionele kwaliteit'
- ® Flyer voor cliënten
- ® Flyer voor begeleiders
- ® Factsheet mentorschap
- ® Nieuwsbrief mentoren
- ® Bedankkaart jubilarissen
- ® Bedankkaart dag van de vrijwilliger

### **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 MHR zijn resultaten bereikt door te investeren in de samenwerking met netwerken informele zorg bij de gemeente Den Haag in het mantelzorgnetwerk via PEP, in Delft bij Delft-voor elkaar, en



in Gouda. 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 coördinatoren en mentoren**

### **Vergroten digitale kennis online vergaderen en bijeenkomsten**

In 2021 hebben we de digitale kennis van de medewerkers vergroot. Veel grote en kleine overleggen en bijeenkomsten met de mentoren hebben in verband met de Corona pandemie digitaal, online via Teams en Zoom plaatsgevonden. De medewerkers hebben een online training gehad en iedereen voelt zich comfortabel met deze manier van overleggen.

### **Webinars**

We bieden al onze mentoren voor aanvang van de werkzaamheden een verplichte basiscursus. Er is echter ook behoefte aan deskundigheidsbevordering vanuit de mentoren zelf. Ook is er een toename van complexiteit in de casuïstiek die mentoren in de praktijk tegenkomen. Wij faciliteren hen hierin. Vanwege Corona hebben we de kennisbijeenkomsten in de vorm van Webinars aangeboden. De coördinatoren van MHR zijn hierin ondersteund door bureau Your Choices van Renée Prins. De fijne samenwerking met haar is in 2021 verder uitgebouwd en geformaliseerd.

### **Kenniscarrousel**

In 2021 organiseerden we 6 webinars

- Webinar Dementie 2 x, 101 mentoren deelgenomen
- Webinar Zorg en Dwang 2 x, 155 mentoren deelgenomen
- Webinar Communicatie met mensen met autisme, 2x, 125 mentoren deelgenomen

### **Mentoren met specifieke expertise**

We hebben een overzicht gemaakt met mentoren met specifieke kennis en ervaring. Deze expertise kunnen we inschakelen bij een passende vraag.

### **De basiscursus**

De scholing voor nieuwe mentoren is dit jaar in kleinere groepen en in grotere ruimten live gegeven. In 2021 is MN gestart met het ontwikkelen van een digitale basiscursus. De landelijke scholingsreader voor nieuwe mentoren is het startdocument voor deze cursus en deze wordt aangevuld met een toolbox met online materiaal. Een coördinator van MHR is als afgevaardigde van MHR bij dit traject betrokken.



## 3. KWALITEIT

---

### 3.1 Landelijke Kwaliteitseisen

Volgens de wet Curatele, Bewind en Mentorschap, besluit kwaliteitseisen, artikel 7 t/m 10, dient MHR jaarlijks een deskundigenverklaring te overleggen. (MHR dient ieder jaar een handhavingsverzoek in). Deze wordt verstrekt door het Landelijk Kwaliteitsbureau Curatoren, Beschermingsbewindvoerders en Mentoren (LKB-CBM). Hierin verklaart het LKB-CBM dat de Stichting MHR voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen.

### 3.2 Registratieprogramma Het Dossier

Sinds 2015 werkt MHR 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**

### 3.3 Jaarlijkse audit

Ook dit jaar heeft MHR 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 benoemd als deskundige, om de hiervoor vereiste rapportage op te stellen. Marja Veltman, van bureau Meulmeester & Veltman, is door het CTK aangesteld als onafhankelijk auditor. Zij 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.

### 3.4 Klachten

Er kwamen in 2021 geen klachten binnen.

---



## 4. DE ORGANISATIE

---

### 4.1 Medewerkers

De personeelsformatie bestaat uit 9 parttime beroepskrachten. MHR heeft 6 parttime coördinatoren in dienst, een administratief medewerker een communicatieadviseur en een directeur.

In 2021 waren de volgende medewerkers in dienst bij MHR:

• Ellen Bogerd	administratie	24 uur per week
• Ellen Vos	coördinator	32 uur per week
• Gera Fokkens	coördinator	28 uur per week
• Danielle van Steenis	coördinator	22 uur per week
• Kees Korsman	coördinator	12 uur per week
• Wendy van Veen	coördinator	20 uur per week
• Herma Kappert	coördinator	24 uur per week
• Wendy Rinzema	communicatie	12 uur per week
• Lydia Hogeling	directeur	18 uur per week

### 4.2 Bestuur

Het bestuur van MHR bestaat uit 3 onbezoldigde bestuursleden. Een bestuurslid wordt benoemd voor een periode van vier jaar. Bestuursleden kunnen maximaal voor 2 aansluitende perioden worden benoemd. De bestuursleden en de directeur hebben in 2021 6 keer online vergaderd.

Sinds 1 juli 2021 is er een nieuwe wet: Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen. De wet is van toepassing op de Stichting MHR. Het bestuur heeft samen met de directeur het traject doorlopen en gebruik gemaakt van het WBTR- stappenplan dat hiervoor ontwikkeld is.

Op 28 oktober kwamen het bestuur en het team van MHR bijeen voor een strategische bijeenkomst, met als thema: Groei & Ontwikkeling. Hier werd een start gemaakt voor het strategisch plan voor de komende 3 jaar.

De voorzitter van het bestuur nam twee keer deel aan de Algemene Ledenvergadering Vergadering (ALV) van de Landelijke Vereniging Mentorschap.

### Samenstelling bestuur op 31-12-2021

- Hanneke van Beek Voorzitter
- Edgar van der Kuij Penningmeester
- Jeanet den Haan Secretaris