

Stichting Mentorschap Haag en Rijn

Strategisch beleidsplan 2022-2025

1. Missie en Visie op Mens en Mentorschap

Stichting Mentorschap Haag en Rijn heeft als doel om vertegenwoordiging en belangenbehartiging te bieden op het gebied van zorg en begeleiding aan mensen vanaf 18 jaar die binnen hun eigen sociale netwerk geen vertegenwoordiging hebben en niet zelf in staat zijn om hun belangen te behartigen.

We zijn actief in Zuid-Holland-Noord, in de regio's Den Haag, Delft, Westland, Leiden, en de Duin- en Bollenstreek.

In de huidige samenleving, waarin zelfredzaamheid centraal staat, bieden wij ondersteuning aan mensen met een ziekte of beperking die moeite hebben om de regie over hun leven te behouden. 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 Haag en Rijn een oplossing zijn en door de rechter benoemd worden als mentor.

Onze vrijwilligers worden, nadat ze zijn opgeleid, benoemd door de rechter en voeren het mentorschap uit met een mandaat, terwijl ze worden ondersteund door beroepskrachten.

Bij mentorschap wordt het volgende als uitgangspunt genomen:

- Elke persoon is uniek en heeft daarom een unieke combinatie van mogelijkheden en beperkingen.
- Iedereen heeft behoefte aan sociale relaties en verbinding met anderen.
- Mensen zijn fundamenteel gelijkwaardig, ongeacht hun capaciteiten en beperkingen.
- Elke persoon heeft het recht om op zijn eigen manier invulling te geven aan zijn leven, zijn eigenheid en identiteit.
- Het mentorschap biedt ondersteuning bij het maken van eigen keuzes door het individu.
- De ondersteuning wordt afgestemd op de mogelijkheden van het individu.
- Het mentorschap is gericht op het helpen verwerven of behouden van een volwaardige plaats in de samenleving voor het individu.

Onze dienstverlening is specifiek gericht op het beantwoorden van de individuele behoeften van elke cliënt. Als organisatie dragen wij de verantwoordelijkheid voor het waarborgen van de professionele kwaliteit van onze diensten. Ons streven is dat elke cliënt, samen met zijn of haar mentor, zoveel mogelijk zelf de regie behoudt over zijn of haar eigen leven.

2. De organisatie

Bestuur-model met directeur

Mentorschap Haag en Rijn opereert als een stichting, waarbij de organisatiestructuur is opgebouwd rondom een bestuursmodel. De stichting heeft een directeur in dienst (0,5 fte), evenals coördinatoren (3,5 fte) en een administratief medewerker (0,6 fte). De coördinatoren zijn belast met de operationele taken van de stichting, terwijl de directeur de dagelijkse leiding heeft over de organisatie.

Het bestuur van Mentorschap Haag en Rijn bestaat uit drie onbezoldigde leden: een voorzitter, een penningmeester en een secretaris. Deze leden dragen de verantwoordelijkheid voor het bestuurlijke proces. Het bestuur kan ervoor kiezen om taken zelf uit te voeren, maar heeft ook de mogelijkheid om deze uitvoering te delegeren aan de directeur. Het bestuur blijft te allen tijde volledig verantwoordelijk voor de genomen beslissingen en de uitvoering van de taken. Daarnaast vervult het bestuur ook een toezichthoudende rol, voornamelijk door middel van onderlinge afstemming en het hanteren van principes uit de Governance code Zorg.

Onze Kernwaarden

Wij sluiten aan bij het leven van de ander, hoe dat zich ook voordoet. En we bewegen ook mee met wat zich in het leven van de ander voordoet. Wij staan voor mentorschap dat wordt uitgevoerd met ruime persoonlijke aandacht en tijd, betrokkenheid en professionele kwaliteit.

3. Ontwikkeling en Groei (prognose 2022-2025)

De prognose voor deze periode wijst op een voortdurende groei in het aantal mentorschappen en aanmeldingen van cliënten. Deze trend wordt ondersteund door verschillende ontwikkelingen, waaronder het toenemende aantal mensen dat ervoor kiest om langer thuis te blijven wonen, vaak alleen. Daarnaast speelt de personeelstekort in de zorgsector een rol, wat meer ruimte creëert voor ons werk.

Verder zijn er ingezette ontwikkelingen in de ouderen-, GGZ- en gehandicaptenzorg, evenals veranderingen in het sociaal domein en nieuwe wetgeving zoals de Wet langdurige zorg (Wlz) en de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO). Deze ontwikkelingen dragen bij aan een grotere waardering en mogelijkheden voor vrijwilligers. Gewone burgers zullen steeds vaker een rol spelen in het zorg- en welzijnslandschap.

De ondersteuning zal meer gericht zijn op het activeren van mensen en het opbouwen van netwerken tussen gewone burgers en mensen met een hulpvraag, zonder dat er altijd een professional nodig is. Onze ervaring leert dat vrijwilligers uitstekende ondersteuning kunnen bieden op het gebied van welzijn van anderen.

De rol van vrijwilligers zal steeds belangrijker worden in de zorgsector, omdat recente beleidsvoornemens aangeven dat de zorg zich meer zal richten op 'kernzorgtaken'. Dit betekent dat menselijke aandacht mogelijk uit de zorg zal verdwijnen, waardoor burgers meer voor elkaar moeten zorgen. Dit vraagt om een grotere inzet van sociale betrokkenheid van iedereen.

Voor de ontwikkeling van mentorschap bieden deze ontwikkelingen nieuwe mogelijkheden, gericht op het opbouwen van onderlinge netwerken en het vormen van communities.

Prognose mentorschappen 2022 – 2025

2021 31-12	490		
2022 31-12	520	60 intakes	30 beëindigd
2023 31-12	550	60 intakes	30 beëindigd
2024 31-12	580	60 intakes	30 beëindigd

Prognose mentoren 2022 – 2025

2021 31-12	367		
2022 31-12	397	70 opgeleid	40 gestopt
2023 31-12	427	70 opgeleid	40 gestopt
2024 31-12	457	70 opgeleid	40 gestopt

4. Beleid en toekomstvisie

In de komende jaren streven we ernaar om aan de groeiende vraag naar mentorschap te blijven voldoen, waarbij we ons richten op goed opgeleide vrijwilligers die vanuit een oprechte betrokkenheid zich inzetten. Ons doel is om iedereen die behoefte heeft aan een mentor te kunnen helpen. Voor ons draait het om de juiste match tussen vrijwilliger en cliënt, waarbij we streven naar een passende mentor die goed aansluit bij de behoeften van de cliënt.

Deze verbinding tussen vrijwilligers en cliënten zal de komende jaren steeds verder worden versterkt in samenhang met de gehele organisatie. We blijven werken aan onze beloftes: het leveren van goed mentorschap en het bieden van waardevol werk voor zowel vrijwilligers als professionals.

Hoe gaan we dat doen?

Overkoepelend kunnen we zeven thema's identificeren waarop we ons de komende drie jaar willen richten: Visie op werving en behoud van mentoren, Uitbreiding van het aanbod, Ontwikkeling & Kwaliteit, Team & Organisatie en medewerkers, Samenwerking, Voorlichting en PR, Ondersteuning van digitalisering, en Hybride werken.

Deze thema's zijn afgeleid uit verschillende reflectiebijeenkomsten, waaronder de visie- en beleidsmiddag voor bestuur en medewerkers, teamoverleg en intervisiebijeenkomsten.

Ze zullen dienen als leidraad voor onze activiteiten in de komende jaren. Ze bieden een antwoord op de groeiende vraag naar sociaal mentorschap en stellen ons in staat om onze dienstverlening in lijn te houden met ontwikkelingen in de zorgsector, het sociale domein en de rechtspraak.

In de komende drie jaar zal het essentieel blijven om het aantal vrijwilligers in balans te houden met het aantal cliënten, en daarom zal voortdurende inzet nodig zijn op dit gebied.

4.1 Visie, werving en behoud mentoren

We leggen de nadruk op persoonlijke aandacht en betrokkenheid door vrijwilligers individueel te koppelen aan cliënten. We streven ernaar om goed voor onze mentoren te zorgen en te voorkomen dat ze afhaken vanwege een gebrek aan een goede match of te complexe casussen. Het is een uitdagend vraagstuk voor de coördinatoren om te bepalen wat van betekenis is voor zowel de cliënt als de mentor.

Wij erkennen dat we een *Verlegenheid* kunnen ervaren als het gaat om de goede keuze te maken. Het afwijzen van een cliënt ligt zo vaak dicht bij ons hart dat we geen harde criteria willen gebruiken.

We overwegen of we op een andere manier kunnen kijken naar dit proces. Misschien moeten we ons meer richten op het herkennen en benoemen van afwijkende of zieke patronen bij cliënten, in plaats van direct te denken aan oplossingen en beslissingen te nemen. Het gaat erom bewust te worden van wat op dat moment nodig is.

Een voorbeeld hiervan is het identificeren van een 'ziek' patroon bij een individu. Vervolgens kunnen we een mentor zoeken die hiermee om kan gaan en er betekenis uit kan halen voor de cliënt met dit gedrag. Dit is van cruciaal belang voor het vinden van de juiste match tussen mentor en cliënt. In de relatie tussen mentor en cliënt wordt duidelijk wat voor de cliënt van belang is en wat nodig is.

Dit uitgangspunt vraagt om ruimte en vertrouwen van zowel de coördinatoren als de mentoren om te organiseren wat passend is bij de ondersteuningsvraag van de cliënt. Het is een proces dat vraagt om reflectie en openheid om tot de beste oplossingen te komen voor de individuele behoeften van elke cliënt.

Om goed te kunnen inschatten wat werkelijk van betekenis is voor de ander en wat belangrijk is, is training, scholing in reflectie en intervisie nodig. Als professionals goed kunnen inschatten wat werkelijk belangrijk is voor die ander, dan gaat die ander daar ook op reageren. Mensen willen nu eenmaal dingen doen die zij zelf belangrijk vinden.

Wat is hier voor nodig?

Training, scholing in reflectie, intervisie.

4.2 Aanbod uitbreiden

We streven ernaar om ondersteuning en mentorschap uit te breiden naar verschillende doelgroepen:

Familie Mentoren: We willen een opleiding en ondersteuningsaanbod ontwikkelen voor familieleden die als mentor willen optreden. Hierbij denken we aan een ondersteunings- en coaching abonnement om hen te begeleiden in hun rol als mentor. Daarnaast willen we meer ondersteuning bieden aan mantelzorgers.

Jongere Cliënten (18-24 jaar): We streven ernaar om meer informatie en ondersteuning te bieden aan jonge cliënten in de leeftijd van 18 tot 24 jaar. Dit omvat een uitbreiding van het aanbod in de basis cursus, waarbij voorbeelden en situaties specifiek gericht zijn op jongeren.

Jongere Mentoren (18-35 jaar): We willen jongere mentoren die nu aan onze stichting zijn verbonden inzetten als ambassadeurs. Voor jongere cliënten kan een mentor van dezelfde leeftijd vaak een betere match zijn, daarom overwegen we de oprichting van een werkgroep van jonge mentoren (tot 35 jaar) om strategieën te ontwikkelen om meer jongeren aan te trekken als mentoren.

Thuiswonende Kwetsbare Burgers (Jong en Oud): Gezien de toenemende groep thuiswonende kwetsbare burgers is het essentieel om ervoor te zorgen dat onze mentoren niet per ongeluk de rol van casemanagers op zich nemen. Het is van belang dat we duidelijke richtlijnen ontwikkelen en training bieden om de grenzen van de mentorrol te bewaken. Op deze manier kunnen we ervoor zorgen dat de ondersteuning die geboden wordt zich richt op mentorschap en niet op casemanagement.

Dit willen we realiseren door:

- De basiscursus en terugkombijeenkomsten uit te breiden met voorbeelden en casuïstiek met betrekking tot dit onderwerp, ter ondersteuning van mentoren.
- Meer trainingen in onze Kenniscarrousel te organiseren, met onderwerpen zoals:
 - Grenzen, afstand en nabijheid
 - Hoe omgaan met cliënten die zorg weigeren?
 - Hoe voorkomen we dat mentoren de rol van casemanager aannemen?
 - Gelegenheid bieden om van elkaar te leren door bijeenkomsten te organiseren waar alle mentoren die een thuiswonende cliënt hebben, samen dilemma's kunnen bespreken.
 - Vanwege de toename van kwetsbare burgers in zorg zonder netwerk (jong en oud), willen we speciale aandacht besteden aan deze doelgroep.
 - Voor de ouderen, waarvoor al veel aanbod beschikbaar is in de basiscursus, willen we een speciale module of kenniscarrousel ontwikkelen met uitgebreide informatie over ouderenzorg. Hierdoor ontstaat er meer ruimte in de basiscursus om aandacht te besteden aan jongeren en hun problematiek.
 - We willen de casuïstiek in de basiscursus aanpassen, met meer modules die zich richten op zowel jongeren als ouderen, en een betere balans tussen de verschillende doelgroepen. Ook willen we voorbeelden van complexe casuïstiek opnemen.

4.3 Diversiteit vergroten

We streven ernaar dat ons personeelsbestand, evenals onze mentoren- en cliëntenkring, een afspiegeling vormt van de diverse samenleving waarin we opereren.

Diversiteit omvat de verscheidenheid aan individuen binnen een groep, met verschillen in waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring. Dit blijft een aandachtspunt en ontwikkelprioriteit voor de komende jaren. We hebben deelgenomen aan diverse onderzoeken en programma's, zoals die van de Universiteit Leiden en in samenwerking met Divers Den Haag. Ook hebben we op nationaal niveau samengewerkt met andere Regionale Stichtingen Mentorschap op dit gebied. Ondanks deze inspanningen blijft het nodig om bekendheid te vergroten en voorlichting te blijven geven. Hiervoor moeten we blijven zoeken naar de juiste samenwerkingspartners.

Het is belangrijk op te merken dat de mate waarin mensen de ondersteuning door een mentor ervaren niet alleen wordt bepaald door individuele kenmerken, maar ook door de mogelijkheden die hun mentor, onze organisatie MHR, en de bredere omgeving bieden.

4.4 Ontwikkeling & Kwaliteit

Het is essentieel om te blijven leren en reflecteren op ons eigen werk om de behoeften van zowel de cliënten als de mentoren te begrijpen. De kwaliteit van de mentoren moet goed zijn, maar wanneer is het goed genoeg? Soms kan het sociale mentorschap botsen met professionaliteit. Het is belangrijk om samen te verkennen waar de spanningen liggen. We hechten veel waarde aan de keuzevrijheid en autonomie van de mentor en leggen geen strikte grenzen op. Iedere mentor is een waardevolle kracht, maar dit kan resulteren in een vertroebeling van de rol van de mentor naar buiten toe. Zorginstellingen kunnen verschillende ervaringen hebben met mentoren vanwege de aard van maatwerk. Het draait uiteindelijk om de cliënt en de ondersteuning die zij nodig hebben. Vertrouwen is hierbij cruciaal. We geven ruimte en vertrouwen aan coördinatoren en mentoren om passende ondersteuning voor de cliënt te organiseren.

De komende drie jaar willen we onderzoek doen en theoretische kaders ontwikkelen om professioneel werken verder te verbeteren. Het sociaal mentorschap, gebaseerd op vertrouwen en de menselijke maat, blijft centraal staan. Coördinatoren hebben behoefte aan duidelijke kaders, maar moeten ook bewust zijn van de balans tussen hart en professionaliteit. Maatwerk blijft een focuspunt waar onze passie ligt.

We bieden professioneel mentorschap aan en streven naar zichtbare kwaliteit in ons werk. We blijven kritische vragen stellen en leren van elkaar. Professionaliteit ontstaat ook door interacties waarin we betekenis geven aan gebeurtenissen in onze praktijk. Een passende manier om verantwoording af te leggen is door ons gedrag. We hebben onze werkprocessen beschreven en voeren jaarlijks de interne audit uit en vragen om handhaving van het LKB-CBM (landelijk Kwaliteitsbureau - Curatele Bewindvoering en Mentorschap).

We hebben een aansprakelijkheidsverzekering voor de organisatie en mentoren, maar het is belangrijk om mogelijke risico's voor de stichting in kaart te brengen.

Het verkennen van de mogelijkheden van beroepsmentoren in onze regio kan de samenwerking verbeteren en kan de komende jaren worden onderzocht en in kaart gebracht.

4.5 Team, Organisatie en medewerkers

De voortdurende groei van het aantal cliënten en mentoren vereist aanpassingen in ons team, de formatie en de differentiatie van functies en medewerkers. We willen onderzoeken wat dit betekent voor onze huidige manier van werken.

Ons uitgangspunt is het streven naar zelforganisatie, een ideaal waar we naar streven. Dit houdt in dat we streven naar het genereren van collectieve creatieve kracht binnen ons team, waarin iedereen goed op elkaar is ingespeeld en samen handelt als één geheel. We willen een team creëren dat plezier in het werk ervaart, onderling sociale steun biedt en oplossingsgericht te werk gaat. Kortom, een team dat in een flow zit en een positieve energie uitstraalt.

Om dit te bereiken, is het nodig dat teamleden zelfsturend vermogen ontwikkelen. Dit betekent dat we kennis en vaardigheden moeten opdoen die het zelfsturend vermogen van zowel individuen als

het team versterken. Dit omvat het verkrijgen van inzicht in de communicatiestijlen van individuele teamleden en leren hoe we beter kunnen samenwerken door elkaars taal te spreken. We moeten ook leren welke gespreksniveaus er zijn om als team moeilijke situaties te bespreken en door te breken naar succesvolle zelforganisatie.

4.6 Samenwerking Voorlichting en PR

Een essentieel aspect van ons werk is het creëren van bewustwording en belangenbehartiging voor mensen die wilsonbekwaam zijn en geen sociaal netwerk meer hebben, met name voor degenen die Mentorschap nog niet kennen.

Om de zichtbaarheid van Mentorschap te vergroten in ons werkgebied, blijven we in contact met zorginstellingen en gemeenten. We zetten ons in voor het werven van nieuwe mentoren en gaan actief de dialoog aan met gemeenten. Het lijkt ons zinvol om in onze communicatie en correspondentie met gemeenten aan te geven hoeveel inwoners wij vertegenwoordigen via Mentorschap binnen hun gemeente. Dit kan worden onderzocht. We streven ernaar om ook een overzicht te maken van waar onze cliënten zich bevinden en waar onze mentoren vandaan komen. Op deze manier kunnen we blinde vlekken identificeren en bepalen of en hoe we daarop kunnen inspelen.

Door deel te nemen aan het project "Samen zorgen voor goed mentorschap", dat nog één jaar doorloopt en gefinancierd wordt vanuit Mentorschap Nederland en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, hebben we al een goede start gemaakt met het vergroten van de zichtbaarheid en bekendheid van Mentorschap bij gemeenten en zorginstellingen. Voor de komende jaren zullen we onderzoeken wat nog meer nodig is om dit te bevorderen.

4.7 Ondersteunende digitalisering

Het is van essentieel belang om te beschikken over goede en betrouwbare ICT-voorzieningen voor alle eerder genoemde thema's.

- We zorgen voor hoogwaardige en gebruiksvriendelijke ICT-voorzieningen, waaronder een adequaat en toegankelijk registratie- en informatiesysteem voor het rapporteren door coördinatoren en mentoren.
- We zullen vaker gebruik gaan maken van online vergaderplatforms zoals Teams en Zoom om efficiënt te kunnen communiceren en vergaderen.
- Het geven van webinars wordt geïntegreerd in onze communicatiestrategie om informatie te verspreiden en onze zichtbaarheid te vergroten.
- We zorgen ervoor dat medewerkers voldoende kennis hebben om te werken met de Microsoft 365, om zo effectief mogelijk te kunnen werken.

4.8 Hybride werken, het nieuwe werken

De coördinatoren en medewerkers hebben de wens om meer samen op te trekken als team. Een centrale kantoormuimte zou bijvoorbeeld de mogelijkheid bieden voor informele ontmoetingen rond de koffieautomaat. Er is een grotere behoefte aan onderling contact en teamuitjes zijn belangrijk om de teamdynamiek te versterken. Ondanks dat er veelal solistisch wordt gewerkt, is er behoefte aan meer feedback om van elkaar te leren.

Wat betreft de werkplek van de nabije toekomst, streven we naar een hybride kantooromgeving. Dit is een plek waar medewerkers zowel fysiek op kantoor aanwezig kunnen zijn als vanuit huis kunnen werken, afhankelijk van hun behoeften en de aard van hun werkzaamheden. Als organisatie willen we deze hybride werkplek faciliteren en de behoefte aan flexibiliteit van onze medewerkers inventariseren en hierop inspelen.

5. Gezonde organisatie

- We handhaven een solide financieel beleid, waarbij we zorgvuldig omgaan met onze financiële middelen.
- Het stichtingsvermogen wordt uitsluitend gebruikt om ons doel na te streven en wordt niet voor andere doeleinden aangewend.