

Stichting Mentorschap Haag en Rijn

Strategisch beleidsplan 2025-2026-2027

1. Missie en Visie op Mens en Mentorschap

Onze missie

Stichting Mentorschap Haag en Rijn heeft als missie 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. Wij doen dat met de inzet van goed opgeleide vrijwillige mentoren.

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

Onze visie

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, met dementie, of psychiatrische problematiek, 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 van stichting Mentorschap Haag en Rijn een oplossing zijn. De rechter benoemt de stichting als mentor en het mentorschap wordt door onze vrijwilligers, nadat ze zijn opgeleid, uitgevoerd met een mandaat. De vrijwilligers worden ondersteund door beroepskrachten.

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 leven.

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.

Bij mentorschap gaan we uit van de volgende kernwaarden:

- 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.

2. Ontwikkeling en Groei (prognose 2025-2027)

De verwachting is dat het aantal mentorschappen/aanmeldingen van cliënten in de komende drie jaar zal blijven toenemen.

Mensen blijven vaker en langer thuis wonen, wonen vaker alleen, en de krapte van personeel in de zorg maakt dat er meer een beroep zal worden gedaan op ons werk. De ingezette ontwikkeling in de ouderen- GGZ-en Gehandicaptenzorg, het sociaal domein en decentralisaties en wetgeving rond de Wlz en de WMO, maakt dat er dat er meer waardering en mogelijkheid komt voor vrijwilligers. Medeburgers zullen vaker nodig zijn in het zorg- en welzijnslandschap. De ondersteuning zal meer gericht zijn op het activeren van mensen en netwerken opbouwen tussen gewone burgers en mensen met een hulpvraag, zonder dat er altijd een professional nodig is. Vrijwilligers kunnen goed ondersteunen op het gebied van andermans welzijn, is onze ervaring.

De rol van vrijwilligers zal een steeds belangrijkere plaats in nemen in de zorg. Recente beleidsvoornemens geven aan dat de zorg zich steeds meer met 'kernzorgtaken' gaat bezighouden. De menselijke aandacht komt daarmee in het gedrang. Burgers zullen er meer voor elkaar moeten zijn. Dit vraagt een grotere inzet van ieders sociale betrokkenheid.

Voor de ontwikkeling van mentorschap geeft dit nieuwe mogelijkheden, gericht op onderlinge netwerken en community vorming.

Prognose mentorschappen 2025 – 2027

2024 31-12	525		
2025 31-12	535	60 intakes	50 beëindigd
2026 31-12	545	60 intakes	50 beëindigd
2027 31-12	555	60 intakes	50 beëindigd

Prognose mentoren 2025 – 2027

2024 31-12	420		
2025 31-12	430	50 opgeleid	40 gestopt
2026 31-12	440	50 opgeleid	40 gestopt
2027 31-12	450	50 opgeleid	40 gestopt

Het zal de komende drie jaar inzet blijven vragen om het aantal vrijwilligers afgestemd te houden op het aantal cliënten. Er stoppen ook altijd vrijwilligers, soms na het beëindigen van een mentorschap of om persoonlijke of gezondheidsredenen.

3. 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 streven 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?

We hebben zeven thema's gedefinieerd waarop we ons de komende drie jaar gaan richten:

1. Werving en behoud van mentoren,
2. Uitbreiding van ons aanbod,
3. Team en medewerkers,
4. Ontwikkeling en kwaliteit,
5. Voorlichting en PR,
6. Samenwerking met Mentorschap Noordwest en Midden,
7. Ondersteuning van digitalisering en hybride werken.

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

Ze zullen dienen als leidraad voor onze activiteiten in de komende jaren. We formuleren daarmee antwoorden 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.

3.1. Werving en behoud mentoren

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.

We hebben nu – en over een paar jaar nog meer – vitale, gepensioneerde ouderen. Onderzoek laat zien dat mensen na hun pensioen zich vaak eerst een tijd oriënteren op hun nieuwe situatie, maar daarna graag een waardevolle bijdrage aan de samenleving willen leveren. Wij proberen hen te interesseren voor een rol als vrijwillig mentor.

We leggen de nadruk op persoonlijke aandacht en betrokkenheid door vrijwilligers individueel te koppelen aan cliënten. We streven ernaar om onze mentoren goed te ondersteunen 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.

Dit 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.

3.2. Uitbreiding van ons aanbod

Door de ontwikkelingen in zorg en welzijn, o.a. personeelstekorten, signaleren wij een bredere vraag naar uitvoering van de taken van de mentor. We gaan op zoek hoe wij hier op in kunnen gaan spelen.

We willen de ondersteuning en training van onze mentoren uitbreiden en onderzoeken ondersteuning aan Familie Mentoren.

Sociaal mentorschap

Het is van belang dat we richtlijnen ontwikkelen om de grenzen van de mentorrol te bewaken en de wederzijdse verwachtingen af te stemmen. We passen onze training daar op aan.

Dit willen we realiseren door:

- a. De basiscursus en terugkombijeenkomsten uit te breiden met voorbeelden en casuïstiek met betrekking tot dit onderwerp, ter ondersteuning van mentoren.
- b. Trainingen in onze Kenniscarrousel te organiseren, met onderwerpen zoals:
 - Omgaan met grenzen, afstand en nabijheid
 - Investeren in lokale netwerken
- c. Mentoren kennis te laten nemen van de lokale sociale kaart
- d. Bij het intakegesprek tussen client en mentor aan verwachtingsmanagement doen. Met een inventarisatie en vragenlijst wat de behoefte is van de cliënt in kaart brengen.
- e. Ontwikkelen van netwerken tussen mentoren gericht op eigen kracht, onderlinge ondersteuning en community vorming.
- f. Sociaal Mentorschap meer te verdiepen, beleid te ontwikkelen en te agenderen en bespreken in de organisatie. Met elkaar opzoek gaan om passende mogelijkheden te creëren.

Familie Mentoren

We willen de komende jaren de bekendheid over mentorschap bij familie vergroten én ondersteuning bieden aan familiementoren met cliënten, door:

- Als back-up vraagbaak en ondersteuning te dienen voor familiementoren
- Familiementoren kunnen bij ons mentor worden
- Voorlichting aan familie te geven

3.3 Team en medewerkers

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

We onderzoeken de komende periode of vormen van zelforganisatie voor ons een hanteerbaar uitgangspunt kan zijn. Gezien het grote geografisch gebied dat wij bedienen, met relatief weinig professionele krachten, vraagt dit van hen een grote mate van zelfstandigheid, autonomie en besluitvaardigheid. Daarnaast vinden we het belangrijk om te streven naar collectieve en creatieve kracht, waarin iedereen goed op elkaar is ingespeeld en samen handelt als team, binnen de gestelde kaders. 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.

Daarnaast richten we ons op netwerkontwikkeling per regio, gericht op samenwerking met zorgorganisaties, gemeenten en maatschappelijke organisaties, die van betekenis kunnen zijn voor onze vrijwillige mentoren en hun cliënten.

3.4 Ontwikkeling en kwaliteit

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).

Om lokale verankering te bereiken is het van belang dat teamleden kennis en vaardigheden gaan opdoen die het zelf organiserend 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.

Kwaliteit van onze scholing

We versterken de didactische onderbouwing en maken de basisscholing interactiever. Dit stimuleert een actievere leerhouding en vermindert eenzijdige kennisoverdracht.

Belangrijke pijlers hierbij zijn:

- Duidelijke leerdoelen per sessie voor meer focus.
- Interactieve werkvormen zoals casusbesprekingen, rollenspellen of samenwerkingsopdrachten.
- Differentiatie volgens Gagné, afgestemd op kennis- en ervaringsniveau.
- Blended learning: e-learning als voorbereiding en verdieping, fysieke bijeenkomsten voor toepassing en interactie.
- Praktische toepasbaarheid voor toekomstige familiementoren.
- Feedback en evaluatie voor continue verbetering.

We onderzoeken:

- Hoe we de gespreksvorm een Moreel Beraad, waarin de deelnemers gezamenlijk een ethische kwestie bespreken, meer kunnen inzetten.
- Op welke wijze we kunnen gaan beschikken over toereikende en adequate juridische kennis.

3.5 Voorlichting en PR

Voorlichting, 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.

We richten onze voorlichting op:

- Bekendheid over (sociaal) mentorschap
- Het werven van mentoren
- Opbouw en onderhouden van lokale netwerken en samenwerking
- Ondersteuning van familiementoren

3.6 Samenwerking met Mentorschap Noordwest en Midden

Beide organisaties zoeken deze samenwerking omdat ze een grote mate van urgentie ervaren om sociaal mentorschap toekomstbestendig te maken.

In de afgelopen jaren hebben de beide stichtingen zich ontwikkeld tot zelfstandige en professionele mentorschap stichtingen. De twee RSM organisaties werken met een gemeenschappelijke visie, zowel organisatorisch als inhoudelijk, met gezamenlijke kernwaarden en uitgangspunten.

Vanaf 2025 wordt deze samenwerking vorm gegeven door allereerst op bestuurlijk niveau samen te gaan werken. Het doel is een stevige samenwerking te realiseren die leidt tot versterking van de continuïteit, kwaliteitsverbetering en kostenbesparing. Uitdagingen op het gebied van toekomstbestendigheid, financiering, bekendheid, bedrijfsvoering en het bestuursmodel spelen hierin een grote rol.

Een optimaler inzet van de beschikbare middelen is nodig om de continuïteit van onze dienstverlening te borgen. De stichtingen worden gefinancierd door de eigen bijdrage van de client, en zijn afhankelijk van het aantal koppelingen. De vraag naar Sociaal mentorschap overstijgt het aanbod aan mentoren. De daarbij behorende ondersteuningsschil om onze organisaties toekomstbestendig en financieel gezond te houden is kwetsbaar. Samen verkennen hoe we de organisatie, onze dienstverlening, toekomstbestendig kunnen maken, reflecteren we op nieuw beleid, en onderzoeken we de mogelijkheden van project- en overheidsfinanciering.

Een eerste inventarisatie levert op dat beide stichtingen dezelfde werkprocessen hebben op het gebied van ICT, financiële administratie, registratiesysteem, personeelsbeleid e.d. en voeren die zelfstandig uit. We onderzoeken gezamenlijk welke vorm van samenwerking kan leiden tot versterking van beide organisaties.

3.7 Ondersteunende digitalisering, ICT en automatisering

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 en om management informatie uit te destilleren.
- 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.

Wat betreft de werkplek voor medewerkers, 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.

4. De organisatie

4.1 Bestuursmodel

Mentorschap Haag en Rijn opereert als een stichting, waarbij de organisatiestructuur is opgebouwd volgens het 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 heeft de dagelijkse leiding en beleidsvoorbereiding gedelegeerd aan de directeur. Het bestuur blijft eindverantwoordelijk voor de organisatie. Daarnaast vervult het bestuur ook een toezichhoudende rol, voornamelijk door middel van onderlinge afstemming en het hanteren van principes uit de Governance code Zorg.

4.2 Financiën

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.