

Beleid 2015 – 2018

Stichting Mentorschap Rotterdam e.o.

Auteur **Wilma Tuent**

oktober 2014/ aanv. juni 2015

vastgesteld door bestuur SMR 1 juli 2015

## Inhoudsopgave

Voorwoord

Inleiding

- 1 Wet Wijziging Curatele, Beschermingsbewind en Mentorschap
- 2 Kwaliteit van Mentorschap
- 3 Benoeming Stichting als rechtspersoon
- 4 Vrijwilligers, gemandateerde mentoren
- 5 Werkgeverschap
- 6 Bestuur
- 7 Financien
- 8 Mentorschap Nederland.

## **Voorwoord**

Op initiatief van 2 leden van de centrale cliëntenraad van De Stroom (nu Aafje) is in 2000 de Stichting Mentorschap Rotterdam e.o. opgericht. Destijds de eerste en lange tijd de enige stichting met als doel de belangen van kwetsbare ouderen te behartigen en hun positie te versterken. Door middel van de inzet van vrijwillige mentoren. De stichting werft, schoolt en begeleidt de mentoren bij hun soms moeilijke en bijzondere contacten.

Het Rotterdamse initiatief heeft navolging gekregen in heel den lande. Nieuwe stichtingen profiteerden van de voortrekkers rol van Rotterdam. Sinds een aantal jaren is er ook Mentorschap Nederland, de landelijke belangenvereniging.

De oprichters van het eerste uur, Max Vuijsteke en John van Zijl kunnen trots zijn op wat hun initiatief heeft voortgebracht.

Dank aan alle mentoren die zich inzetten voor de belangen van "hun" cliënten. De coördinatoren zorgen voor de goede match, belangrijk werk!

## **Inleiding**

### **Wat is mentorschap?**

Soms kunnen mensen als gevolg van zijn of haar 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 en een mentor benoemen. De bewindvoerder zorgt voor de financiële zaken, de mentor verdiept zich in de wensen van de betrokkene omtrent de zorg.

### **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 wettekst 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. Bijvoorbeeld bij een huis kopen of huren.

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 is, om de betreffende taken te vervullen. Dan kan men terecht bij de Stichting Mentorschap Rotterdam (SMR). De Stichting werft, selecteert, schoolt en begeleidt vrijwilligers die bereid zijn het mentorschap uit te oefenen.

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

#### **Beleid 2015 - 2018**

Aanpassingen in de Wet wijziging Curatele beschermingsbewind en Mentorschap per 1 april 2014 en de mate van kwetsbaarheid van de organisatie op het gebied van financiën, coördinatie en bestuur zijn aanleiding voor dit beleidsplan.

Het beleidsplan 2015 – 2018 vormt de leidraad om continuïteit, (het borgen van) kwaliteit en de bedrijfsvoering van Stichting Mentorschap Rotterdam e.o. te waarborgen. Op 1 januari 2017 moeten alle kerntaken naar omvang en kwaliteit kunnen worden uitgevoerd op basis van structurele inkomsten, dat zijn cliëntbijdragen en bijdragen voor intake. Op grond hiervan is gekozen voor de horizon van 1 januari 2018.

## **1. Wet Wijziging Curatele, Beschermingsbewind en Mentorschap**

De aanpassingen in de wet wijziging Curatele beschermingsbewind en Mentorschap zijn per 1 april 2014 in werking getreden. De wet stelt eisen aan de kwaliteit en bedrijfsvoering. Zo wil de overheid tegengaan dat mensen die onder curatele, bewind of mentorschap staan, benadeeld worden als de organisatie de fout in gaat.

De belangrijkste aanpassingen betreffen:

### **Eisen aan kwaliteit mentorschap vastgelegd in de wet**

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.

### **Benoeming van de Stichting Mentorschap als mentor**

De wetswijziging 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.

### **Accountantscontrole**

Ook de bedrijfsvoering wordt gecontroleerd. Gezorgd moet worden voor een ordentelijke administratieve organisatie en interne controle (AO/IC). De wet stelt een periodieke accountantscontrole verplicht.

## 2. Kwaliteit van mentorschap

### **De oude wet, toetsingskader kwaliteit t.b.v. goed mentorschap**

In de oude wet werd slechts gesproken over 'goed mentorschap' (BW 1:20, Art. 454, lid 1 van de oude wet). Hier werd geen nadere invulling aan gegeven. Het bestuur van Mentorschap Rotterdam vindt normen voor kwaliteit belangrijk. Het gaat bij mentorschap om cliënten in zeer kwetsbare situaties. Zij zijn in wezenlijke mate van hun mentor afhankelijk en daarom verdient de bemiddeling, benoeming, begeleiding van (kandidaat-)mentoren uiterste zorgvuldigheid.

### **Toetsingskader, geef 8 op kwaliteit**

In 2011 is in de Algemene Ledenvergadering van Mentorschap Nederland (de landelijk belangenvereniging) het toetsingskader t.b.v. goed mentorschap vastgesteld. Hiermee is het kwaliteitsbeleid van alle aangesloten Stichtingen geüniformeerd. De normen zijn vastgelegd in het document 'Geef 8 op kwaliteit'.

De volgende acht normen worden getoetst:

1. De mentor beschikt over de juiste competenties
2. De mentor wordt geschoold om aan de competenties te voldoen en deze te onderhouden
3. Het mentorschap wordt tenminste jaarlijks getoetst
4. De coördinator van de RSM beschikt over de juiste competenties
5. De RSM heeft de fasen op een duidelijke wijze beschreven en communiceert deze met cliënten en mentoren
6. De mentor, coördinator en RSM werken conform een vastgesteld en gecommuniceerd privacyreglement
7. Het bestuur en coördinator van de RSM onderhouden actief contact met betrokken organisaties in de regio
8. De RSM handelt klachten af conform de landelijke regeling

### **Kwaliteitskeurmerk**

SMR ontving in november 2012 het keurmerk 'Goed Mentorschap' van Mentorschap Nederland. Hiertoe werd de Stichting geauditeerd door een extern Keurmerkinstituut. Het keurmerkinstituut staat onder toezicht van een onafhankelijke Commissie van Toezicht op Kwaliteit. Met het keurmerk voldoet de Stichting aan de normen 'Geef 8 op kwaliteit'. Het certificaat wordt afgegeven voor een periode van 2 jaar. Begin 2015 zal opnieuw een toetsing plaatsvinden. (inmiddels opnieuw geaudit febr 2015, certificaat ontvangen).

### **De nieuwe wet, toetsingskader kwaliteit t.b.v. goed mentorschap**

In tegenstelling tot de oude wet, krijgt in de nieuwe wet 'goed mentorschap' wel een uitwerking. Deze kwaliteitseisen zijn vastgelegd in Besluit van 29 januari 2014, houdende regels ter waarborging van de kwaliteit van curatoren, bewindvoerders en mentoren (Besluit kwaliteitseisen curatoren, beschermingsbewindvoerders en mentoren) gepubliceerd in het staatsblad 46

Mentorschap Nederland is bij het ontwerp van deze kwaliteitseisen nauw betrokken. De eisen sluiten verregaand aan op de normen van het toetsingskader 'Geef 8 op kwaliteit', waar Stichting Mentorschap Rotterdam e.o. al aan voldoet. De normen van het toetsingskader 'Geef 8 op kwaliteit'

zullen moeten worden geëvalueerd in hoeverre er bijstellingen nodig zijn. Mentorschap Nederland neemt hierin het initiatief.

#### **Externe audit frequentie**

De wens van MN is een audit frequentie van eens per 2 jaar. Dit sluit aan bij het huidige beleid en bij de minimaal verplichte frequentie van de accountantsverklaring. Mentorschap Rotterdam kiest er voor de jaarrekening elk jaar te laten voorzien van een accountantsverklaring.

#### **Deskundigenverslag, de landelijke commissie Toezicht op Kwaliteit**

In het kader van de beoogde benoeming van de SMR als mentor voor 3 of meer cliënten is SMR gehouden te laten onderzoeken of en hoe wordt voldoen aan de geldende kwaliteitseisen voor het mentorschap (art. 1:452 lid 8 onder b BW en art 12 van het Besluit Kwaliteitseisen Curatoren, beschermingsbewindvoerders en mentoren; Stb 2014,46

3 juni 2014 heeft kantonrechter mr. D. de Loor de leden van de Landelijke Commissie Toezicht op Kwaliteit benoemd als deskundigen om verslag te doen aan de rechtbanken. Onderwerp: voldoen de regionale stichtingen aan de wettelijke kwaliteitseisen. De beschikking is afgegeven voor de periode van een jaar ingaand 3 juni 2014. Dit om ervaring op te doen. De Commissie Toezicht Kwaliteit zal uiterlijk 1 april 2015 verslag moeten uitbrengen aan de rechtbank.

In de Memorie van Toelichting bij het besluit in werking treden kwaliteitseisen werd gesteld dat ervan wordt uitgegaan dat vanaf 1 juli 2014 bij benoemingsverzoeken aan de kantonrechter een deskundigenverslag wordt overlegd.

#### **Klachten**

In het kader van de gewenste kwaliteitsborging werd in 2011 een landelijke klachtencommissie gevormd en klachtenprocedure ontwikkeld. SMR heeft een klachtencontactpersoon aangesteld, die onafhankelijk van de stichting bij klachten kan bemiddelen. Indien nodig en/of gewenst wordt een klacht doorverwezen naar de landelijke klachtencommissie. Klachten zijn een vast onderwerp op de agenda tussen bestuur (der) en coördinator. Het jaarverslag van de klachtenfunctionaris wordt in de bestuursvergadering behandeld.

#### **Geweld in afhankelijkheidsrelaties (GIA), ouderen in veilige handen**

Mentorschap Nederland is in 2013 gestart met het project 'met mentorschap in veilige handen'. Dit is een deelproject van het 'Actieplan Ouderen in veilige handen' dat door het Ministerie van VWS wordt uitgevoerd en tot doel heeft mishandeling van ouderen tegen te gaan.

De belangrijkste doelen van het project 'Met mentorschap in veilige handen' zijn:

- de deskundigheid van mentoren vergroten bij het signaleren en aanpakken van ouderen-mishandeling
- de waarde van mentorschap bij ouderenmishandeling onder de aandacht brengen bij relevante organisaties en gemeenten. Mentoren kunnen een belangrijke rol vervullen bij de ondersteuning en bescherming van kwetsbare ouderen die te maken hebben met (dreigende) mishandeling. Zij



dragen bij aan de aanpak van mishandeling en bieden nazorg. Hierbij werken ze volgens een stappenplan.

SMR participeert niet in dit project. Het bestuur van Mentorschap Rotterdam kiest bij voorkeur voor een integrale, lokale werkwijze. Vanuit dit idee is aansluiting gezocht bij het lokale beleid van de GGD Rotterdam. Geëvalueerd moet worden in hoeverre de lokale benadering passend en adequaat is.

### **3. Benoeming stichting als rechtspersoon**

De wet wijziging Curatele, Beschermingsbewind en Mentorschap maakt het per 1 januari 2014 mogelijk dat stichtingen als rechtspersoon worden benoemd.

De expertgroep LOVCK (Landelijk Overleg Vakinhoud Civiel en Kanton) gaf in november 2013 aan, dat zij verwachtten dat kantonrechters liever de Stichtingen benoemen dan individuele vrijwilligers. Voor mentoren die al benoemd zijn verandert er niets.

#### **Beleid van de Stichting, brugmentoren**

Ook SMR heeft ervoor gekozen als Stichting benoemd te worden als mentor. Voorheen ontving de Stichting pas na de benoeming van de individuele mentor een vergoeding, terwijl inmiddels wel allerlei kosten werden gemaakt. Nu de Stichting benoemd wordt, kiest Mentorschap Rotterdam voor 'brugmentoren'. Dat betekent dat een zorgvuldige werving en selectie van de mentor plaats kan vinden en tegelijkertijd de procedure bij de rechtbank wordt gestart. Indien de beschikking eerder komt dan een goede mentor is gevonden zullen de coördinatoren - in redelijkheid - tijdelijk het mentorschap vervullen. De inzet van 'brugmentoren' heeft ook tot doel de wachttijd tot een minimum te beperken.

De benoeming als mentor van de Stichting heeft enige aanpassing gevraagd van de diverse procedures en protocollen.

#### **Doelen**

Overall doelstellingen zijn:

- de cliënt heeft een mentor 'op maat'. D.w.z. dat door een zorgvuldige werving en selectieprocedure de definitieve mentor gekoppeld wordt aan de cliënt.
- iedere aangemelde cliënt heeft een (brug)mentor. De wachttijd wordt tot het minimum beperkt.
- vanaf het moment dat de beschikking is afgegeven zijn financiële middelen beschikbaar.

Afgeleide doelen zijn:

- Stichting Mentorschap Rotterdam heeft verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de Stichting en de mentor zorgvuldig geregeld
- risico's m.b.t. aansprakelijkheid zijn benoemd en maatregelen om risico's hieromtrent tot een minimum te reduceren zowel voor de Stichting, de gemandateerde mentor als de cliënt zijn geëffectueerd.

Om deze doelstellingen te realiseren is uitvoering gegeven aan o.a.:

- nieuw model algemene vrijwilligersovereenkomst mentoren
- model mandateringsovereenkomst tussen de vrijwilliger en SMR tot uitoefening van mentorschap voor een cliënt.
- model bevestigingsbrief van het mandaat (voor mentoren, om aan zorginstellingen te kunnen tonen)
- gewenste verzekeringen

#### **4. Vrijwilligers, (gemandateerde) mentoren**

De vrijwilligers voeren de kerntaken uit van Stichting Mentorschap. 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. Zij zijn zich hier nadrukkelijk van bewust. De mentoren zetten zich hier voor in en investeren in de relatie met de cliënt.

##### **Doelen**

Voor de continuïteit en de kwaliteit van de kerntaken van Stichting Mentorschap is de hoofddoelstelling het vinden, binden & boeien van geschikte vrijwilligers die zich bij voorkeur voor een langere periode willen verbinden aan Mentorschap Rotterdam e.o.

##### **Binden en boeien van mentoren**

Door vrijwilligers voor langere tijd aan Mentorschap Rotterdam te verbinden gaan kennis en vaardigheden minimaal verloren.

Waar in het verleden identificatie met de organisatie vanzelfsprekend was is dat tegenwoordig niet langer het geval. Als niet aan behoeften van de vrijwilliger tegemoet wordt gekomen zal zij het niet nalaten een andere organisatie te zoeken.

Om duurzame inzet te realiseren moet Mentorschap Rotterdam achterhalen wat vrijwilligers belangrijk vinden, wat hen (ver)bindt. Mentorschap Rotterdam gebruikt sinds een aantal jaren een enquête die zij afneemt onder haar vrijwilligers om te toetsen of zij de goede dingen doet en de goede dingen goed doet. De functie en invulling van het instrument zal worden geëvalueerd. Ook andere mogelijkheden worden verkend.

##### **Vinden van mentoren**

Mentorschap Rotterdam e.o. zal continue moeten investeren in werving van vrijwilligers. Hiertoe zal een lokale communicatiestrategie worden opgesteld. In principe zal deze zoveel mogelijk moeten aansluiten bij de landelijke strategie. (Communicatiestrategie voor Mentorschap, Van Luyken communicatieadviseurs, 13 januari 2014 in opdracht van Mentorschap Nederland)

## **5. Werkgever van coördinatoren**

Het bestuur van Mentorschap Rotterdam e.o. streeft goed werkgeverschap na.

Van de coördinatoren wordt een grote mate van zelfstandigheid verwacht, zij werken als zelforganiserend team en zijn dus complementair aan elkaar. Het bestuur is op afstand, maar wel laagdrempelig en bereikbaar.

De coördinatoren moeten voldoende gefaciliteerd zijn en moeten kunnen rekenen op reflectie bij de uitoefening van hun functie. Verwachtingen tussen bestuur en coördinatoren over en weer moeten duidelijk zijn. Zij moeten van het bestuur op aan kunnen.

### Doelen

De kaders waarbinnen gewerkt wordt zijn de taak-/functieomschrijving, het( meerjaren) beleidsplan met de afgeleide jaarwerkplannen, de (meerjaren)begroting

- De coördinatoren zijn zodanig toegerust dat zij hun taken op een verantwoorde en correcte wijze kunnen uitvoeren.
- D.m.v. werkoverleg en functioneringsgesprekken wordt gereflecteerd op functie uitoefening
- informatie en communicatielijnen tussen coördinatoren onderling, tussen bestuur en coördinatoren en tussen Mentorschap Nederland en coördinatoren is effectief en eenduidig geregeld.

## 6. Bestuur

De afgelopen jaren zijn bestuurders van het eerste uur uitgetreden. Daarmee is in enige mate het historisch besef verdwenen. Door onvoorziene omstandigheden heeft het bestuur de afgelopen twee jaar, twee bestuurders met een aanzienlijke invloed en netwerk in de regio's, verloren.

Tegelijkertijd staat het bestuur voor forste uitdagingen. Dit vraagt om herbezinning op de invulling van de bestuurstaken en rollen. Ook afbakening van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen coördinatoren en bestuurders kan duidelijker. Het bestuur moeten worden versterkt.

### **Normen voor bestuur en bedrijfsvoering**

In het toetsingskader 'Geef 8 op kwaliteit' zullen normen voor bestuur en bedrijfsvoering worden opgenomen. (zie hoofdstuk 3)

Uitgangspunten daarbij zijn:

- onafhankelijkheid van afzonderlijke zorgaanbieders
- betrekken van organisaties van en voor mensen met beperkingen, die een mentor nodig hebben, bij het bepalen van het beleid.
- in acht nemen van normen voor bestuur en bedrijfsvoering, t.b.v. borging van continuïteit: taak/ verantwoordelijkheden bestuur, financieel beleid en beheer.

## **7. Financiën**

Het uitgangspunt voor VWS was en is, dat de kosten van de uitvoering van het mentorschap worden gedekt uit cliëntbijdragen. Op dit moment lukt dat nog niet helmaal. Daarmee wordt een risico genomen. Het risico is vooralsnog beperkt vanwege een bescheiden eigen vermogen van de Stichting, in het verleden opgebouwd. De afgelopen jaren is het vermogen aangesproken om de exploitatie sluitend te maken. De snellere afwikkeling van de aanvragen en het afgeven van de beschikkingen door de Rechtbank geeft hoop voor de toekomst. Desalniettemin zal het aantal cliënten fors moeten groeien.

De doelstellingen op het gebied van financiën zijn: Stichting Mentorschap Rotterdam beschikt over een gezonde solide financiële basis.

### **Landelijk referentiemodel**

Eind 2012 is door MN een landelijk exploitatiemodel opgesteld. Regionale stichtingen kunnen dit als referentie gebruiken voor het opstellen van de exploitatiebegroting en het volgen hiervan.

In de zomer van 2014 ontvingen de leden van MN een geactualiseerd 'referentiemodel exploitatie regionale stichting mentorschap'. Voor een levensvatbare stichting zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd: minimaal 2 coördinatoren, 10 regio ondersteuners en 150 beschikkingen per stichting.

Mentorschap Rotterdam heeft feedback gegeven op het geactualiseerde referentiemodel. Rotterdam wijkt op onderdelen af van het landelijke referentiemodel. Rotterdam heeft historisch afwijkende, hogere salariskosten en vergoeding voor de mentoren. Het bestuur heeft inmiddels wel besloten de vergoeding voor de mentoren aan te passen aan de landelijk gehanteerde bijdragen. Hier is sprake van een afbouwsituatie.

### **Kaderbrief**

Uitgangspunten zoals hierboven worden jaarlijks vastgelegd in de kaderbrief welke dient als uitgangspunt voor de begroting.

### **Externe financieel adviseur en administrateur**

Stichting Mentorschap Rotterdam laat zich bijstaan door een expert voor wat betreft AO/IC. De uitvoering van de dagelijkse administratie is uitbesteed.

### **Efficiency en effectiviteit**

Het wordt steeds moeilijker om derde, incidentele geldstromen te verkrijgen. De exploitatie mag hiervan niet afhankelijk zijn. De minimale caseload per 24 uur coördinator zal naar boven moeten worden bijgesteld bij minimaal handhaving van kwaliteit. Om dit te kunnen bewerkstelligen zal de effectiviteit en efficiency moeten worden vergroot.

### **Vrijwillige regio ondersteuning**

In navolging van succesvolle ervaringen bij andere stichtingen, gaat gewerkt worden met inzet van vrijwilligers bij coördinatietaken, de regio-ondersteuners. Voor de periode van 1 november 2014 tot 1 november 2015 ontvangt Mentorschap Rotterdam e.o. subsidie, door MN verkregen, voor

implementatie. Hierover zal verantwoording moeten worden afgelegd aan MN. Het desbetreffende projectplan is in uitvoering. Ervaren mentoren komen voor deze functie in aanmerking.

### **Brugmentoren, het tot een minimum beperken van de wachttijd**

(zie hoofdstuk. 3)

### **Meerdere cliënten per mentor**

Als streefgetal houdt de Stichting 8 cliënten per (gemandateerde) mentor aan. Het bestuur denkt dat dit een norm is waarbij de kwaliteit gewaarborgd kan worden. Immers vrijwillig mentorschap onderscheidt zich o.a. door de tijd en aandacht die per cliënt wordt besteed. Het bestuur vreest dat bij grotere aantallen dit ongewenst gaat verschuiven.

### **PR & communicatieplan**

In de historie van Mentorschap Rotterdam e.o. is er altijd sprake geweest van een wachtlijst van cliënten door onvoldoende beschikbare vrijwilligers. Vooral de laatste jaren was er ook een stagnatie in groei van cliënten zichtbaar. Dit is o.a. veroorzaakt door een hoge uitstroom als gevolg van overlijden. Voor het werven van cliënten en vrijwilligers zal een PR- en communicatieplan worden geformuleerd. Voor de uitvoering hiervan wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de landelijke campagnes. Tot 1 januari 2017 ontvangen de regionale stichtingen landelijke subsidie, verkregen via MN. Ook hierover moet verantwoording worden afgelegd.

### **Synergiewinst door samenwerken**

Daarnaast wil het bestuur synergiewinst door samenwerking met omringende stichtingen als mogelijkheid verkennen.

## **8. Mentorschap Nederland, voorheen Mentorschap Netwerk Nederland**

Mentorschap Nederland is de landelijke vereniging van regionale stichtingen. Zij is opgericht op 1 januari 2011.

Mentorschap Nederland wil opkomen voor de belangen van volwassenen met beperkte wilsbekwaamheid en bijdragen aan hun wettelijke vertegenwoordiging ten overstaan van aanbieders van zorg en welzijn.

De missie van MN luidt:

*"elke burger in Nederland wordt, wanneer zij/hij de regie over haar/zijn leven verliest, zodanig vertegenwoordigd, dat optimaal wordt opgekomen voor zijn/haar welbevinden en mogelijkheden om aan de samenleving deel te (blijven) nemen en te (blijven) leven in de stijl waarin zij/hij dit gewend is en wenst".*

Samen met deze Regionale Stichtingen zet MN er zich voor in dat goed mentorschap overal in Nederland beschikbaar en bereikbaar is. Iedereen, die zorg nodig heeft en regie over haar/zijn leven tekort komt, moet een goede vertegenwoordiging kunnen krijgen.

- De landelijke functies van MN zijn: •*Kennisdeling* en bevorderen en borgen van kwaliteit
- Landelijke voorlichting en PR
- Faciliteren van organisatie en financiën Regionale Stichtingen Mentorschap,
- Landelijke vertegenwoordiging en belangenbehartiging

Mentorschap Nederland heeft met haar doelstellingen een toegevoegde waarde voor de regionale stichtingen. De afgelopen jaren kwam deze toegevoegde waarde vooral tot uitdrukking in het verwerven van 3<sup>e</sup> geldstromen, in de (verdere )professionalisering van kwaliteit door de realisatie van een extern kwaliteitskeurmerk en klachtenbehandeling en door invloed - en voorbereiding op de nieuwe wet.

Mentorschap Rotterdam is een positief, kritisch lid en geeft actief invulling aan haar lidmaatschap. Tegelijkertijd had Mentorschap Rotterdam als 1<sup>e</sup> stichting haar 2<sup>e</sup> lustrum al gevierd toen Mentorschap Nederland werd opgericht.

Mentorschap Rotterdam hecht aan regionale en lokale inbedding en invloed en is kritisch op mogelijke bureaucrativering.

Op dit moment wordt de vereniging Mentorschap Nederland gefinancierd uit subsidies en bijdragen van de Stichtingen. Deze subsidies eindigen 1 januari 2017. Mentorschap Rotterdam zal tenminste voor de Algemene Leden Vergadering van 2016 de doelen die zij met haar lidmaatschap nastreeft moeten evalueren en vervolgens moeten vaststellen wat op basis hiervan het lidmaatschap redelijkerwijs mag kosten.



### **Brondocumenten**

- Jaarverslag Mentorschap Nederland 2013
- Geef 8 op kwaliteit, Mentorschap Nederland
- Exploitatieoverzicht Regionale Stichting Mentorschap, Referentiemodel 2.0 periode 2015-2017, Mentorschap Nederland, augustus 2014
- Communicatiestrategie voor mentorschap, Van Luyken communicatieadviseurs, 13 januari 2014 in opdracht van Mentorschap Nederland