

## **Stichting Mentorschap Zuidoost Brabant 2026-2031**

### **Referte: Meerjarenbeleidsplan vereniging Mentorschap Nederland 2025-2028**

#### **Inleiding**

De Stichting Mentorschap Zuidoost Brabant (SMZOB) hanteert een meerjarenbeleidsplan, het beleidsplan dekt een periode af van 5 jaar. Het beleidsplan is in lijn met het gestelde in referte. Jaarlijks zal echter worden getoetst of als gevolg van interne en/of externe ontwikkelingen bijstelling noodzakelijk is. Het zijn met name de beschikbaarheid van het aantal mentoren en het toenemend aantal cliënten dat organisatorische gevolgen kan hebben en dus grote invloed heeft op onze organisatiedoelstellingen en bedrijfsvoering. Aan de groei, ontwikkeling en uitbreiding liggen maatschappelijke en ook interne ontwikkelingen ten grondslag zoals: meer alleenstaanden, vergrijzing, divers samengestelde gezinnen met 2 á 3 kinderen waarbij, gezinsleden vaak niet dichtbij wonen of zelfs in andere delen van de wereld. Daarnaast zal veranderende wet- en regelgeving ook van invloed (kunnen) zijn op een toename in de vraag naar mentoren. Ook neemt de vanzelfsprekendheid waarmee familieleden de zorg voor elkaar overnemen af. Daarnaast dient er ook voortdurend aandacht te zijn voor het kwalitatief en kwantitatief gevuld zijn van de uitvoerende organisatie en het bestuur van de Stichting.

De voorbije jaren is met belendende Brabantse stichtingen gesproken over de mogelijkheden om te fuseren. Daar waar dit een onderwerp in het (recente) verleden was, ligt nu de focus met name op samenwerking met andere regionale stichtingen en MN. Het meerjarenbeleidsplan gaat er derhalve nog steeds van uit dat de SMZOB zelfstandig bestaansrecht heeft en daardoor beter aansluit bij de vragen, mogelijkheden en behoefte aan mentoren die zich in onze grotendeels stedelijke agglomeratie voordoen.

De Stichting wil, gezien de toenemende behoefte aan mentoren, ook naar de toekomst toe het goed functioneren en de continuïteit waarborgen, daarvoor is het nodig om in omvang te (blijven) groeien. Werving van nieuwe mentoren en het vergroten van de naamsbekendheid zijn daarbij belangrijke speerpunten. We werken verder aan een toekomstbestendige organisatie en willen verder kennis en expertise intern en extern zo breed mogelijk delen.

#### **De doelstelling van de Stichting**

- in de regio Zuidoost Brabant te voorzien in een pool van vrijwilligers die bereid zijn op te treden als mentor voor meerderjarigen die als gevolg van hun geestelijke of lichamelijke toestand tijdelijk of duurzaam niet in staat zijn of bemoeilijkt worden hun belangen van niet -vermogensrechtelijke aard zelf behoorlijk waar te nemen, als bedoeld in artikel 452 van Boek 1 van het Burgerlijk wetboek;
- ondersteuning te bieden aan familiementoren en aan vrijwilligers die in de regio Zuidoost Brabant optreden als mentor zoals bedoeld in artikel 452 BW;

- mentoren te begeleiden in de uitvoering van hun mentorschap. Door het geven van cursussen, voorlichting, intervisie, persoonlijke coaching etc. De Stichting ziet het als doel deze kennis desgevraagd ook voor anderen beschikbaar te stellen
- mentoren de gelegenheid geven met hun ambitie, kennis en ervaring een bijdrage te laten leveren aan het functioneren van de Stichting

Realiseren van deze doelstellingen zal plaatsvinden binnen de vigerende wet- en regelgeving.

### **Kansen en bedreigingen**

Borging van de organisatie werd in het vorige meerjarenplan als belangrijkste uitdaging gezien. Inmiddels zijn daarin grote stappen gemaakt. De Stichting is stabiel en financieel gezond.

We constateren wel dat de concurrentie (verder) toeneemt, er zijn op veel ZZP'ers en kantoren die als mentor aan de slag zijn.

Het goed zichtbaar en bereikbaar zijn voor potentiële cliënten is een permanente opdracht. Als Stichting hechten we aan korte lijnen met zorginstellingen. Dat met name zien we als kernkwaliteit van onze Stichting. Nabij en laagdrempelig bereikbaar voor toekomstige mentoren, willen we groeien en alle aanvragen van cliënten honoreren. Deze ambitie vraagt permanent inzet wat betreft werving en selectie van nieuwe mentoren. Hiertoe worden de volgende communicatiemiddelen afzonderlijk of in combinatie met elkaar ingezet:

- een *digitale Nieuwsbrief*. Het platform, de ondersteuners/regioversterkers en specialistische vrijwilligers zouden hieraan mee kunnen werken

- een eigen wervingscampagne, gestart begin 2026 met de mogelijkheid deze in de toekomst op enigerlei wijze te herhalen

- *sociale media*, o.a. een eigen website (<https://www.mentorschapzobrabant.nl/>)

- *ludieke acties*

- *benoemen van "ambassadeurs" die een belangrijke bijdrage leveren aan de PR o.a. door het voortdurend verspreiden van het gedachtegoed van de Stichting*

We hechten veel waarde aan het zijn van een zelfstandige Stichting, maar blijven ook in gesprek met andere stichtingen en MN teneinde de mentorschapszorg op een kwalitatief hoog niveau te brengen en te houden

Argumenten om als zelfstandige SMZOB verder te gaan zijn met name: goede kennis hebben van de Sociale Kaart in de regio, het geografisch dichtbij gebonden karakter van het werk, korte lijnen met bestuur en mentoren.

Belangrijk daarbij is en blijft ook in deze beidsperiode dat er voldoende inkomsten zijn en de financieel gezonde situatie van nu blijft bestaan. Een cliëntenbestand van minimaal 160 betalende cliënten is daarbij een (minimale) vereiste.

## **Organisatie en bestuur**

Het bestuur bestaat uit 7 personen met een diverse achtergrond, verder een manager en een administratief medewerker. De SMZOB heeft gekozen voor een 'platte' organisatie. Korte lijnen tussen bestuur, manager, medewerker en ondersteuners zijn belangrijk. Kennis van de (zorg)regio is daarbij van belang. Een kwalitatief en kwantitatief gevuld bestuur zal in de komende periode een belangrijk punt van aandacht zijn en blijven.

## **Werkwijze**

De Stichting heeft statuten en werkt met een begroting, een jaarrekening en er is een digitaal registratiesysteem Myneva. In dit systeem registreert en rapporteert de mentor over de werkzaamheden en hij legt daarin verantwoording af aan de Stichting en rechtbank. Er worden door de medewerkers jaargesprekken gevoerd met de mentoren. Voor cliënten is er een klachtenregeling. Nieuwe mentoren zijn verplicht de introductiecursus te volgen en krijgen ondersteuning in de vorm van een jaargesprek, twee keer per jaar een mentorgroepsbijeenkomst (intervisie), een jaarlijkse werkconferentie (ook voor externe partners) en themabijeenkomsten.

De in dit meerjarenbeleidsplan geadresseerde onderwerpen worden verder uitgewerkt in een jaarlijks werkplan. Dit werkplan is het middel waarmee realisatie van het beleid wordt getoetst.

Bestuur Stichting Mentorschap ZO Brabant