

Stichting Mentoren Bartiméus

Jaarverslag 2017

Inleiding

Dit is het 5^e jaarverslag van de SMB en daarmee de eerste jubileumversie. Na een aantal jaren hebben jaarverslagen de neiging veel van hetzelfde van voorgaande jaren te bevatten. Reden voor het bestuur van de SMB om in dit jaarverslag te kiezen voor een iets andere opzet en wat andere accenten te leggen. Nadruk willen we in dit verslag leggen op de volgende punten:

- . voorzien de mentoren in een behoefte bij Bartiméus?
- . gaat het goed met de mentoren die samenwerken met de SMB?
- . gaat het goed met het bestuur van de SMB en met haar positie bij Bartiméus?
- . zijn de voornemens voor 2017 gerealiseerd en
- . wat zijn de plannen voor 2018?

Bij de beantwoording van deze vragen zullen ook de relevante gegevens over het afgelopen jaar meegenomen worden.

Allereerst de vraag of de mentoren in een behoefte voorzien bij Bartiméus.

Is er behoefte aan mentoren en voldoen zij aan de vraag vanuit Bartiméus om te zorgen voor vertegenwoordigers voor cliënten die niemand meer hebben die voor hun (zorg)belangen opkomt? Die veronderstelde behoefte was indertijd aanleiding voor het bestuur van de Familievereniging en de Raad van Bestuur van Bartiméus om het initiatief te nemen tot het oprichten van de SMB. Die behoefte bleek reëel en het aantal cliënten die een mentor hebben of waarvoor een mentor gevraagd wordt, stijgt nog steeds. Dankzij meerdere wervingsacties is het gelukt alle vragen om een mentor tot heden ingevuld te krijgen en ook nieuwe vragen in te vullen. Dat betekent in het afgelopen jaar weer een verdere stijging van het aantal mentoren dat is aangesteld en samenwerkt met de SMB. Eind 2016 waren er 18 mentoren en eind 2017 waren er 22 door de rechter benoemde mentoren en is er nog 1 kandidaat mentor in de benoemingsprocedure bij de rechtbank. Er is dus een duidelijke vraag naar wettelijke vertegenwoordigers, anders dan familieleden. Probleem is wel dat meerdere de benoemingsprocedures soms te lang duren door overbelasting van de rechters bij de rechtbank in Utrecht. Dat is heel frustrerend voor kandidaat mentoren omdat zij een lange periode moeten wachten om te horen of zij benoemd worden tot mentor en niet aan de gang kunnen gaan met hun werkzaamheden als mentor. Daarom gaat het bestuur van de SMB in 2018 in overleg met Bartiméus zoeken naar een oplossing.

Gaat het goed met de mentoren die samenwerken met de SMB?

Lukt het om hun mentorschap voor de betreffende cliënten goed vorm en inhoud te geven? Worden ze daarbij voldoende ondersteunt door het bestuur van de SMB? Voldoet hun mentorschap aan hun verwachtingen en realiseren zij hun mentorschap met plezier? Uit de individuele voortgangsgesprekken die de mentoren jaarlijks hebben met één van de

bestuursleden van de SMB kan geconcludeerd worden dat de mentoren over het algemeen tevreden zijn over de wijze waarop zij hun mentorschap kunnen realiseren en de plaats die zij innemen als wettelijke vertegenwoordigers van hun cliënten. Op sommige plekken hebben groepsmedewerkers nog wel eens moeite met hun positie als wettelijke vertegenwoordiger die bij alle belangrijke besluiten aangaande hun cliënten betrokken dienen te worden. In één geval is een mentor gestopt omdat de cliënt een te grote impact op haar leven had. Wel is het zo dat sommige mentorschappen kwetsbaar zijn en het veel inzet kost om de uitvoering ervan goed te laten verlopen met name als er nog familieleden zijn die alsnog een meebepalende rol willen spelen in de zorgverlening van zoon of dochter. Samen op één stoel zitten valt niet mee en vraagt extra begeleiding vanuit de SMB en het maatschappelijk werk van Bartiméus. Het geringe verloop onder mentoren mag, naar onze mening, ook een teken zijn van het feit dat het realiseren van het mentorschap en hoe dat door de mentoren beleefd wordt, als positief gezien kan worden.

Het bestuur van de SMB tracht daar ook een bijdrage aan te leveren door jaarlijks meerdere bijeenkomsten voor de mentoren te organiseren waar door de mentoren zelf aangedragen onderwerpen behandeld worden. Bij de laatste bijeenkomst vorig jaar stond “Zien in het Donker” centraal waarbij de deelnemers geblinddoekt een rondleiding in de donkere belevingsruimte aangeboden kregen.

Er valt een flink verschil aan ondersteunings- en begeleidingsbehoefte bij de mentoren vast te stellen. Vooral de mentoren die –zoals men wel zegt- in een eerder leven bij Bartiméus gewerkt hebben, hebben minder behoefte aan ondersteuning. Zij vinden over het algemeen zelf hun weg en positie als mentor wel en hebben een wat lossere relatie met het bestuur van de SMB en nemen ook minder deel aan de door de SMB georganiseerde activiteiten.

Het bestuur van de SMB zal zich samen met de maatschappelijk werkers en betrokken medewerkers blijven inspannen om ervoor te zorgen dat ook in 2018 de mentoren zo goed mogelijk hun positie als mentor kunnen realiseren

Gaat het goed met het bestuur van de SMB en haar positie binnen Bartiméus?

Door persoonlijke omstandigheden van bestuursleden en de groei van het aantal mentoren is de belasting van de bestuursleden wel als groot ervaren. Door interne verschuivingen van de taken van verschillende bestuursleden is dit zo goed mogelijk opgevangen. Hiervoor wordt in 2018 wel naar een meer structurele oplossing gezocht. Temeer omdat de belasting van de bestuursleden wel verder toe zal gaan nemen door de verder te verwachten groei van het aantal mentoren. De rol en positie van de SMB staat niet ter discussie, wel is vernieuwing en versterking van het bestuur gewenst.

Zijn de voornemens voor 2017 gerealiseerd?

Het voornemen om een bijdrage te leveren aan de beleidsnotitie “Vrijwilligerswerk en mantelzorg” bij Bartiméus is gerealiseerd. Er is een apart artikel over mentorschap opgenomen in deze notitie. Ook de website van de SMB heeft het levenslicht mogen

aanschouwen. De gesprekken binnen de organisatie Bartiméus met de leidinggevenden over het werk, de positie en de doelstellingen van de SMB zijn eveneens ten uitvoering gebracht. De interesse van de leidinggevenden en hun betrokkenheid bij dit onderwerp waren positief en stimulerend voor het bestuur van de SMB. Het werven van mentoren is dankzij intensief werven gelukt, dat geldt niet voor het vinden van nieuwe bestuursleden. Wel is de taakverdeling binnen het bestuur gewijzigd met het oog op de continuïteit van de werkzaamheden. Het realiseren van het zogenaamde spoorboekje ter vastlegging van de relevante werkzaamheden en aandachtspunten wel gevorderd maar nog niet afgerond. De jaarlijkse bijdrage van mentoren aan de SMB is verlaagd van € 150,- naar € 100,-.

Met het realiseren van de website, het bijna gereed hebben van het spoorboekje en het voeren van de gesprekken met de leidinggevenden van Bartiméus is de basis voor de SMB verder verder versterkt. Een belangrijke rol heeft daarbij ook gespeeld de goede samenwerking met de maatschappelijk werkers en met de stafmedewerker van de sector Wonen.

Wat zijn de belangrijkste voornemens voor 2018?

- . Doorgaan met werven van kandidaat mentoren omdat er steeds nieuwe vragen naar mentoren is.
- . Het vernieuwen en versterken van het bestuur zodat calamiteiten in het bestuur goed opgevangen kunnen worden evenals de toenemende werkzaamheden door de groei van het aantal mentoren. De grens van de belastbaarheid van het bestuur, bestaande uit vrijwilligers, is in dit verband ook een serieus punt van aandacht.
- . Het afronden van het spoorboekje mede als basis voor de toekomst van de SMB.
- . Het intensiveren van de contacten en de samenwerking met het bestuur van de Familievereniging.
- . Het vinden van een oplossing voor kandidaat mentoren die te lang moeten wachten tot zij benoemd kunnen worden door de rechtbank.
- . Maatregelen treffen voor veilig mailverkeer in relatie tot de privacy wetgeving.
- . Met vooruitziende blik inzicht krijgen op nieuwe mentorschap aanvragen onder het motto 'regeren is vooruitzien'.

Als bestuur willen wij iedereen die het mentorschap betrokken is bedanken voor de ondersteuning en fijne samenwerking die wij hebben ervaren.

Namens het bestuur van de SMB,

Ab van Dijk, bestuurslid