

Goed Mentorschap

**Doelen, uitgangspunten en kwaliteit van werken
van de stichtingen mentorschap, aangesloten bij Mentorschap Nederland.**

Inhoud

Voorwoord

1. Doelen en uitgangspunten van goed mentorschap
2. Kwaliteit waar wij voor staan

Utrecht,
31 oktober 2014

D3.1409



Voorwoord

In deze nieuwe uitgave "Goed mentorschap" vindt u de visie van Mentorschap Nederland op goed mentorschap.

De notitie bevat de doelen en uitgangspunten van waaruit we werken en hoe we hieraan uitwerking geven. Het beschrijft de kwaliteit waar alle Regionale Stichtingen Mentorschap, die lid zijn van Mentorschap Nederland, voor staan en ook hoe we hiervoor samen borg staan.

Het stuk is vastgesteld tijdens de Algemene ledenvergadering van Mentorschap Nederland op 22 oktober 2014.

De achtergrond van deze vernieuwde notitie is als volgt.

Vanaf 2009 heeft Mentorschap Nederland gewerkt met een werkdocument "Goed mentorschap". Hierin werden doelen en uitgangspunten beschreven voor het bieden van goed mentorschap. Het werkdocument vormde het kader voor kwaliteitsbevordering en -borging en bevatte daarbij ook meer of minder uitgewerkte procesbeschrijvingen.

Hierop aansluitend werd het toetsingskader "Geef 8 op kwaliteit" vastgesteld, met normen waar alle RSM-en zich op hebben laten toetsen.

Daarbij werd voor wat betreft beschrijving van procedures een modeldocumentenboek gevormd.

In het kader van de gewijzigde wet Mentorschap die per 1 januari 2014 is ingegaan, zijn veel criteria en normen nu wettelijk geregeld in het besluit kwaliteitseisen Curatele, beschermingsbewind en mentorschap (CBM).¹

Een uitgebreid apart toetsingskader is niet meer nodig.

En voor de procesbeschrijvingen kan naar het modeldocumentenboek worden verwezen.²

Toch willen we wel laten zien wat onze doelen en uitgangspunten zijn, die de visie vormen van waaruit wij werken. En ook wat de landelijk afgesproken hoofdpunten en richtlijnen zijn, hoe we daar uitwerking aan geven, en hoe dat wordt geborgd.

Dit wordt in deze notitie gepresenteerd.

¹ Zie <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/curatele-bewind-en-mentorschap/documenten-en-publicaties/bsluiten/2014/02/03/bsluit-kwaliteitseisen-curatoren-beschermingsbewindvoerders-en-mentoren.html>.

² Te vinden op www.mentorschap.net, onder netwerk coördinatoren.



1. Doelen en uitgangspunten van goed mentorschap

De missie van Mentorschap Nederland luidt:

“Wij willen mensen die door ziekte of beperking niet (meer) goed zelf voor hun belangen kunnen opkomen, steunen bij het voeren van eigen regie en waar nodig vertegenwoordigen, zodat optimaal wordt opgekomen voor hun welbevinden en mogelijkheden om aan de samenleving deel te (blijven) nemen en te (blijven) leven in de stijl waarin men dat gewend is en wenst.”

Vanuit deze missie willen wij voor iedere persoon die door zijn ziekte of beperking niet goed voor zichzelf kan opkomen, en ook geen familie of gemachtigde heeft, mentorschap mogelijk maken.

Een mentor is de wettelijk vertegenwoordiger en belangenbehartiger van zijn cliënt. Wanneer de cliënt dat zelf niet kan, is de mentor bevoegd te beslissen over zijn verzorging en begeleiding. Daarnaast is een mentor adviseur en vertrouwenspersoon voor alle andere persoonlijke zaken. De mentor neemt hierbij de wensen en behoeften, normen en waarden van de cliënt als leidraad. Op die manier helpt hij de cliënt zoveel als mogelijk zelf de regie over zijn leven te houden.

Met onderstaande doelen en uitgangspunten geven wij aan, wat wij verstaan onder goed mentorschap.

1.1. Regie over het eigen leven

Mentorschap wordt ingesteld voor een meerderjarige die als gevolg van zijn geestelijke of lichamelijke toestand tijdelijk of duurzaam niet in staat is of wordt bemoeilijkt zijn belangen van niet-vermogensrechtelijke aard zelf behoorlijk waar te nemen (BW 1:20, Art. 450, lid 1³). Volgens de wet is de betrokkene (de cliënt) tijdens het mentorschap onbevoegd rechtshandelingen te verrichten in aangelegenheden die gaan over verzorging, verpleging, behandeling en begeleiding (BW 1:20, Art. 453, lid 1).

De mentor betreft de cliënt zoveel mogelijk en bevordert dat de cliënt rechtshandelingen en andere handelingen zelf verricht, als deze daartoe in staat is (BW 1:20, Art 454, lid 1). Zoveel mogelijk heeft de cliënt dus de regie over het eigen leven.

1.2. Kwaliteit van leven

Een zo optimaal mogelijke kwaliteit van leven voor de cliënt is een uitgangspunt van mentoren. Mentoren adviseren daartoe cliënten over niet-vermogensrechtelijke (persoonlijke) zaken en waken over diens belangen op deze gebieden. Verder nemen zij (zoveel mogelijk samen met de cliënt) besluiten over verpleging, verzorging, behandeling, begeleiding en ondersteuning en kijken kritisch mee naar de uitvoering hiervan.

³ De betreffende wetsartikelen zijn te vinden op <http://maxius.nl/burgerlijk-wetboek-boek-1/boek1/titel20>



1.3. Communicatie en informatie

Mentorschap is een onderwerp waarbij communicatie en informatie van groot belang zijn.

Het betreft communicatie tussen:

- de cliënt en de coördinator bij de intake
- de cliënt en de mentor gedurende het mentorschap
- de mentor, de coördinator en de regio-ondersteuner bij de uitvoering, (bij)scholing en beëindiging van het mentorschap
- de mentor en de kantonrechter
- de mentor en de zorgaanbieder
- de coördinator en de kantonrechter
- de coördinator en de zorgaanbieder

Het doel van de communicatie en informatie is dat de cliënt op de hoogte is van het mentorschap en alle gevolgen daarvan voor het eigen leven.

Daarnaast worden, voor zover nodig, andere betrokkenen bij de cliënt geïnformeerd over de benoeming van de mentor, over diens bevoegdheden en over wat van hem/haar mag worden verwacht.

De communicatie en informatie hebben de volgende uitgangspunten:

- Met de cliënt wordt open gecommuniceerd door de mentor.
De cliënt wordt op haar/zijn niveau geïnformeerd over mentorschap en wordt gestimuleerd om vragen te stellen.
Met een aanzienlijk percentage van de cliënten die een mentor hebben, is communicatie slechts (heel) beperkt mogelijk. Dat neemt niet weg dat altijd gestreefd wordt naar het betrekken van de cliënt, het geven van uitleg en het helpen van de cliënt met zelf beslissen waar mogelijk.
Als dit niet gebeurt, wordt aan de rechtbank verantwoord waarom dit niet (c.q. nog niet) kan.
- Met de mentor wordt open gecommuniceerd door de coördinator.
De mentor ontvangt alle informatie over mentorschap en daarmee verwante onderwerpen, die voor het uitvoeren van het mentorschap nodig zijn.

1.4. Professionaliteit

Goed mentorschap vraagt om goede scholing en goede begeleiding van de persoon die het mentorschap uitoefent. De coördinatoren en regio-ondersteuners van de regionale stichtingen voorzien hierin met behulp van gezamenlijke, over jaren opgedane ervaring. Dit begint met zorgvuldige werving en selectie en koppeling van mentoren aan een cliënt. Het bestuur zorgt ervoor, samen met de coördinator en de regio-ondersteuners, dat alle voorwaarden aanwezig zijn om een goed mentorschap mogelijk te maken. Hierdoor bieden de regionale stichtingen professionele kwaliteit, en voldoen ze aan de normen zoals hiervoor bij wet zijn bepaald.



1.5. Persoonlijke aandacht en betrokkenheid

Hoe beter de mentor de cliënt leert kennen, hoe beter hij voor diens belangen kan opkomen.

Uitgangspunt van onze werkwijze is, dat het mentorschap wordt uitgeoefend door een vaste persoon die met zorg wordt gekoppeld en die de tijd en persoonlijke aandacht en interesse heeft om de behoeften, normen, waarden en wensen van de cliënt te (blijven) leren kennen.

Onze mentoren brengen minstens maandelijks bezoek aan de hen toegewezen cliënten. Als het klikt, is het wederzijds plezierig elkaar regelmatig te ontmoeten.

Het is voor veel cliënten van grote waarde dat er iemand is, speciaal voor hen, die zo is betrokken en voor hen opkomt.

En de mentor leert en blijft de cliënt er goed door kennen, wat nodig is om goed op de kwaliteit van zorg en welbevinden toe te zien.

Onze mentoren beschouwen hun taak niet alleen als die van adviseur, belangenbehartiger en vertegenwoordiger maar ook, waar gewenst, die van vertrouwenspersoon.

Bij elke aanvraag wordt gezocht naar een mentor met wie het wederzijds klikt, waar zowel de cliënt alsook de mentor zich wel bij voelt.

Voor situaties waarin dat niet meteen lukt, kunne soms mentoren worden ingezet met de nodige ervaring om als tijdelijk mentor de uitvoering te starten, tot er een vaste koppeling gemaakt kan worden.

Zo combineren we de vereiste wettelijke professionaliteit met de plus van extra tijd en persoonlijke betrokkenheid.

De stichtingen staan open voor alle mogelijke verzoeken om een mentor, ook van of namens cliënten in complexe situaties.

Alleen als de verwachting is dat er geen geschikte vaste mentor gevonden zal kunnen worden, wordt een vraag afgewezen. Maar de praktijk leert dat het veelal wel lukt, ook al kan het soms langer dan enkele maanden duren.

Zo is en blijft altijd het streven dat elke cliënt de aandacht krijgt die nodig is om hem of haar zo goed als mogelijk te vertegenwoordigen.



1.6. Regeling van bevoegdheid en rol van de stichting hierbij.

De bevoegdheid van de mentoren om hun cliënt te vertegenwoordigen kan op meerdere manieren worden geregeld.

- Dit kan door mandatering vanuit de stichting, die formeel als rechtspersoon door de rechtbank is benoemd.
- Het kan ook dat degene die het mentorschap uitvoert zelf als persoon door de rechtbank wordt benoemd, met de afspraak dat hij door de RSM wordt geschoold en begeleid. Zo wordt professionele kwaliteit geborgd.⁴

Op beide wijze staan de mentor en de stichting voor professionele kwaliteit met tijd en persoonlijke aandacht, op basis van vrijwillige inzet.

De stichtingen Mentorschap, aangesloten bij Mentorschap Nederland, zijn niet commercieel. Ze werken met de basisvergoedingen zoals geregeld door het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Daaruit worden kosten vergoed van de mentoren en voorts de kosten van scholing en begeleiding en overige coördinatiekosten.

⁴ Een natuurlijke persoon én de stichting kunnen ook beiden voor één cliënt worden benoemd.



2. Kwaliteit waar wij voor staan

2.1. Kwaliteit nader omschreven

De cliënten van de stichtingen mentorschap zijn kwetsbaar. Ze zijn afhankelijk van hun mentor. De bemiddeling, benoeming en begeleiding van mentoren vragen grote zorgvuldigheid. Dit is de reden dat de stichtingen voor mentorschap de uitgangspunten van kwaliteit, en hun werkwijze om hieraan uitwerking te geven, duidelijk hebben vastgelegd.

Elke RSM heeft een documentenboek waarin de werkwijze nader is beschreven. Hiermee wordt zichtbaar hoe aan de wettelijke eisen en de eisen van het lidmaatschap wordt voldaan.

In MN verband zijn daarvoor modelbeschrijvingen gemaakt voor functiebeschrijvingen en werkprocessen en modellen voor documenten die daarbij nodig zijn. Dit betreft o.a. een privacyreglement, een beschrijving van de intakeprocedure bij aanvragen voor mentorschap en aanmelding van (aspirant-)mentoren, een vrijwilligers- en mandateringsovereenkomst, enzovoorts.

Indien een RSM op een andere wijze werkt, staat dit in het docentenboek vermeld, met toelichting hoe dan toch aan de doelen en uitgangspunten wordt voldaan.

Voor een aantal punten geldt landelijke uniformiteit. Dit betreft:

- Taken- en profiel van de mentor
- Gedragscode voor de mentor
- Privacyreglement
- Uitgangspunten scholingsbeleid, waaronder uniforme opzet van de basiscursus met landelijke reader en landelijk certificaat
- Landelijke klachtenregeling ⁵

2.2. Borging

Voor ontwikkeling en borging is de kennisdeling en uitwisseling tussen ieder die bij de uitvoering een rol speelt, van belang. Dit betreft:

- Uitwisseling tussen mentoren en regio-ondersteuners (binnen de RSM-en maar ook tussen RSM-en, op de landelijke dag van de mentor)
- Uitwisseling tussen coördinatoren
- Uitwisseling tussen bestuursleden (in en om de ALV)

Deze uitwisseling levert signalen en voeding op, om de landelijke richtlijnen en handvatten toe te passen, steeds up to date te houden en waar gewenst verder te ontwikkelen.

⁵ Gezamenlijke uitgangspunten voor bestuur en bedrijfsvoering zijn in ontwikkeling.



Bij wet is geregeld dat elke RSM jaarlijks een accountant of deskundige vraagt om te controleren of en hoe aan de wettelijke kwaliteitseisen wordt voldaan, en daarvan verslag te doen aan de kantonrechter.

Voor de stichtingen die lid zijn van MN is er hiervoor een landelijke Commissie van Toezicht op Kwaliteit. Deze commissie werd eind 2011 op initiatief van MN gevormd. Zij werken op basis van vrijwillige inzet.

De commissieleden zijn door de rechtbank Den Haag benoemd tot deskundige om de kwaliteit te controleren en verslag te doen aan de rechtbank.

De commissie doet dit met medewerking van het Keurmerkinstituut in Zoetermeer, die audits uitvoert. MN heeft hiertoe een raamovereenkomst op basis waarvan elke RSM audit kan aanvragen.

Bij de audits wordt meegenomen of en hoe met de binnen MN afgesproken landelijke richtlijnen en bovenwettelijke eisen wordt gewerkt.

Daarbij leggen de commissieleden werkbezoeken af en bespreken met de RSM en MN hun bevindingen, zodat deze kunnen worden benut voor landelijk beleid.