

Jaarverslag 2024

Colofon
Stichting Mentorschap Midden en Noordoost Brabant
Lorskensstraat 1d
5374 BC Schaijk
KvK: 17236808
info@mentorschapmnobrabant.nl
www.mentorschap-mnobrabant.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Activiteiten en resultaten in 2024

- 1.1. Aantal mentoren en cliënten
- 1.2. Opleiding, scholing en begeleiding
- 1.3. Netwerken en organisaties
- 1.4. Mentorschap Nederland

2. Beleid

- 2.1. Beleidsplan 2022 – 2024

3. Project

4. Kwaliteit

- 4.1. Landelijke Kwaliteitseisen
- 4.2. Jaarlijkse Audit
- 4.3. Overstap naar Myneva
- 4.4. AVG
- 4.5. Klachten

5. Financiën

6. Organisatie

- 6.1 Medewerkers
- 6.2 Bestuur

VOORWOORD

Geachte belangstellende,

Voor u ligt het jaarverslag 2024 van Stichting Mentorschap Midden en Noordoost Brabant. Wij hopen dat u het (opnieuw) met veel plezier zult lezen.

2024 stond in het teken van het verder op orde brengen van een aantal basiselementen binnen de organisatie en daar waar wij een start maakte in 2023, zijn deze verder uitgewerkt en een vast onderdeel geworden binnen de stichting.

(Nieuwe) medewerkers

In april van 2024 konden wij een nieuwe voorzitter verwelkomen, Wil Nuij die de vacature opvulde van de eind 2023 vertrekkende Theo de Hosson. Helaas heeft Wil Nuij vroegtijdig besloten de stichting te verlaten waardoor er wederom een vacature ontstond. Begin 2025 zijn wij nogmaals een procedure gestart voor het werven van een voorzitter en inmiddels heeft Kees Roelofs zich als voorzitter bij het bestuur aangesloten. Ook van een van onze coördinatoren namen we afscheid, Susan van Herpen, die een keuze maakte een nieuwe uitdaging aan te gaan. Een nieuwe coördinator Astrid Toonen, versterkt het team sinds mei 2025.

In het kader van het project O&O, waarvoor het Oranje Fonds vanaf in 2023 en 2024 een bijdrage heeft toegekend, hebben wij een ondersteunende kracht in de persoon van Isa Kocken, in dienst genomen. Na afloop van het project heeft zij een andere baan buiten de organisatie aangenomen.

Deze wisselingen hebben een extra druk gegeven op de toch al intensieve taken van de medewerkers en wij zijn hun daarom ook zeer dankbaar dat zij in deze turbulente tijden steeds weer bereid waren (en zijn) wat extra taken op zich te nemen waardoor de noodzakelijke werkzaamheden konden worden uitgevoerd.

Activiteiten

Het project O&O voor het werven van nieuwe mentoren, maakt ons nog eens extra duidelijk dat het steeds moeilijker wordt om aan nieuwe mentoren te komen. Ook andere organisaties geven eenzelfde beeld: vrijwilligers worden schaars, helaas. We moeten onze wervingswijzen de komende jaren zeker gaan aanpassen om bij de toenemende vraag naar mentorschappen te kunnen aansluiten. Hiervoor hebben wij in de loop van 2024 een werfteam samengesteld bestaande uit een bestuurslid, een coördinator en de projectleider.

Het is in 2024 vast op het programma komen staan, drie maal per jaar, waar naast bijscholing van mentoren ook het ontmoeten van elkaar een gewaardeerd onderdeel is inmiddels. Hiermee gaan we zeker door en zullen (mede op verzoek) de onderwerpen uitbreiden.

De jaarlijkse audit werd wederom succesvol afgesloten en er werd veel voorbereidend werk gedaan voor de overgang naar het nieuwe clientdossier.

Ondertussen gingen de overige werkzaamheden ook gewoon door, evenals de groei- en het zoeken naar de juiste matches cliënten en mentoren.

Meldingen

In 2024 kwamen er twee meldingen binnen bij de clientvertrouwenspersoon, welke beide uitgebreid zijn onderzocht. Op basis van dat onderzoek heeft het bestuur geconcludeerd dat er geen aanleiding was voor verdere actie.

Klankbordgroep

In overleg met de klankbordgroep is gekozen voor een andere werkwijze waarmee de stichting meer gebruik kan maken van deskundigheid van alle mentoren. Dit in de vorm van werkgroepjes die worden gestart bij de onderwerpen/acties welke zijn opgenomen in het beleid. Zo is de oproep gedaan tijdens het Mentorschap café in oktober en hebben zich o.a. mentoren zich gemeld die ondersteuning hebben geboden bij voorbereidingen en het daadwerkelijk invoeren van het nieuwe clientdossier. Dit succesvol doorlopend tot begin 2025.

Dank aan ons team van vrijwilligers.

Al de uit te voeren werkzaamheden, de scholing, de gesprekken, etc. dienen uiteindelijk het doel om onze vrijwillige mentoren te ondersteunen, zodat zij onze cliënten kunnen helpen bij het maken van keuzen daar wij zij dit zelfstandig niet meer kunnen. Jullie energie en inzet voor deze kwetsbare in de samenleving zijn het allerbelangrijkst en daar zijn wij jullie enorm dankbaar voor! Wij hopen dat we ook in 2025 met jullie mogen samenwerken en liefst nog met meer mentoren mogen uitbreiden.

Loes van de Nobelen
Vicevoorzitter.

1. Activiteiten en resultaten in 2024

De belangrijkste focus van onze activiteiten lag dit jaar wederom op

- het begeleiden van de mentoren,
- het onderhouden van contact binnen onze netwerken,
- het werven van nieuwe mentoren en cliënten en
- het opzetten en vernieuwen van de scholingsactiviteiten.

Net als vorig jaar gebeurde dit vooral in het kader van het O&O-project waarvoor we een twee jarige subsidie ontvingen van het Oranje Fonds.

Verder hebben we de overgang naar het nieuwe cliënt registratie systeem voorbereid.

Daarbij hebben we ook gebruik gemaakt van de expertise die beschikbaar is onder onze vrijwillige mentoren. Met de ingebruikname van dit nieuwe systeem verwachten wij dat het gebruik van de emailadressen van mentorschap een belangrijke impuls krijgt. Het is belangrijk dat deze emailadressen worden gebruikt om informatie over de client veilig te mailen met zorgverleners en andere netwerken van de cliënten.

1.1 Aantal mentoren en cliënten

We merken sinds het einde van 2024 dat het aantal vrijwilligers dat zich aan onze stichting verbindt begint te stagneren. De groei is er uit en dat maakt het lastiger om een goede match te vinden voor nieuwe cliënten. Dat houdt in dat het matchen en begeleiden van nieuwe mentoren en cliënten meer tijd vraagt van onze coördinatoren.

Cliënten en vrijwilligers aantallen op 31-12-2024

Per 31 december 2024 163 mentoren (in 2023 168).

Per 31 december 2024 222 beschikkingen (in 2023 193).

We hebben een groei gerealiseerd bij het aantal cliënten, terwijl het aantal mentoren licht is gedaald. Dat komt omdat een groter aantal vrijwilligers de belangen van meer cliënten behartigen en omdat er minder vrijwilligers zijn die op dit moment niet gematcht zijn aan een cliënt.

1.2 Opleiding, scholing en begeleiding

Mentoren nemen gedurende het jaar deel aan het scholingsaanbod van de stichting. Wij zorgen er jaarlijks voor dat er een relevant en actueel scholingsaanbod wordt aangeboden rondom diverse thema's. In 2024 hebben de mentoren deelgenomen aan één of meerdere bijeenkomsten. Mentoren konden kiezen uit de volgende opleidingsmomenten.

- Basiscursus Startende mentoren werden opgeleid via de e-learning en de fysieke basiscursus. Na afronding van dit traject kunnen zij worden ingezet als vrijwillige mentor.

In 2024 is de basiscursus verspreid over het jaar zes keer aangeboden. Daarbij komen steeds de volgende onderwerpen aan de orde:

- Juridisch kader Daarbij komen onder meer aan de orde de wet op Mentorschap, wet Zorg en Dwang, verplichte GGZ, Wet Geneeskundige Behandelovereenkomst en het VN verdrag.
- Zorgleefplannen In een dergelijk plan legt men de afspraken vast tussen cliënt en zorgverleners ter verbetering van de kwaliteit van leven.

- Ethiek Inzicht in ethische aspecten van keuzes, helpt mentoren om scherp te bepalen wat er toe doet voor de cliënt. Die inzichten helpen ook om afwegingen te maken in gevallen waarin sprake is van (tegenstrijdige) belangen.
- Gedragscode mentor Er is een gedragscode voor mentoren ontwikkeld door Mentorschap Nederland. Dat is een handreiking voor mentoren over hoe om te gaan met de verschillende groepen mensen waar je als mentor mee te maken krijgt.
- Het Dossier Uitleg over de digitale werkomgeving van de stichting.
- Privacy Hoe om te gaan met de privacy van de cliënt en wat te doen bij een datalek
- Mentorschap café Onze stichting organiseert elk jaar drie van dergelijke bijeenkomsten voor onze vrijwilligers. Het is een ontmoetingsplek voor onze professionals; een plaats en moment om elkaar weer te ontmoeten, van gedachten te wisselen, elkaar aan te vullen en tips te krijgen. Een moment om met elkaar te leren, ons te verdiepen en de kennis op te doen die nodig is in onze rol als wettelijke erkende mentor. Tijdens elk van die mentorschap cafés worden 3 workshops (scholingsbijeenkomsten) georganiseerd. Een mentor kiest twee van de drie workshops om aan deel te nemen. Dit waren de volgende thema's:
 - 27 februari 2024 Workshop I wet en regelgeving
 Workshop II het dossier
 Workshop III Intervisie
 - 14 juni 2024 Workshop I moreel beraad
 Workshop II Overlijden/testament
 Workshop III Juridisch kader
 - 27 oktober 2024 Workshop I het (nieuwe) dossier
 Workshop II Gesprekstechnieken
 Workshop III Juridisch kader
- Intervisie Hiervoor hebben we als doelstelling geformuleerd
 - Deelnemende mentoren kunnen knelpunten bespreken die zij tegenkomen bij hun werk als mentor
 - Mentoren adviseren elkaar over die knelpunten
 - Mentoren vergroten de eigen vaardigheden en kennis om hun rol als mentor beter in te kunnen vullen
 - Het is een vorm van coaching en ondersteuning van de vrijwillige mentoren

Het plan dat wij voor de intervisie hebben gemaakt in 2023 is anders dan de bedoeling was, nog niet uitgevoerd. Het is de bedoeling om het in het mentorschap café van oktober 2025 bekend te maken bij onze vrijwilligers en er daarna mee aan de slag te gaan.

1.3 Netwerken en organisaties

Meer zorgorganisaties staan open voor presentaties over mentorschap. We merken dat er ook vaak meer aanvragen worden gedaan als de organisatie bekend is met mentorschap. In het kader van het eerder genoemde O&O-project hebben wij de contacten met zorgaanbieders verder geïntensiveerd. Daarnaast hebben wij gepoogd om ons netwerk verder uit te breiden naar onderwijsinstellingen, bedrijven en gemeentelijke organisaties. Om dat tot een succes te maken is veel tijd, energie en geduld nodig. Wij blijven op deze weg doorgaan.

1.4 Mentorschap Nederland

Over Mentorschap Nederland

In 2007 werd de landelijke stichting Mentorschap Netwerk Nederland opgericht. Het doel was om in heel Nederland stichtingen te starten die voorzien in mentorschap. Op 1 januari 2011 leidde dit tot de Landelijke Vereniging Mentorschap Netwerk Nederland. De leden van deze vereniging zijn regionale stichtingen mentorschap, die met elkaar in heel Nederland mentorschap bieden.

Samenwerking

Mentorschap Nederland is de maatschappelijke branchevereniging van de 11 regionale stichtingen Mentorschap. Mentorschap Nederland en de aangesloten regionale Stichtingen Mentorschap werken waar mogelijk samen met gemeenten en zorgaanbieders, om de drempel voor mentorschap te verlagen.

Meerjarenbeleidsplan 2025/2028

In de ALV (Algemene Ledenvergadering) van april 2024 heeft het bestuur van Mentorschap Nederland een meerjarenbeleidsplan geagendeerd. Dat was voor onze stichting, maar ook voor andere regionale stichtingen, aanleiding om kritisch te kijken naar hetgeen Mentorschap Nederland voor de regionale stichtingen doet en zou kunnen en/of moeten doen. De discussie die tijdens de ALV werd gevoerd, resulteerde in de nodige aanpassingen van het meerjarenbeleidsplan, maar ook in het oprichten van verschillende werkgroepen die als sparring-partners meedenken in het beleid van Mentorschap Nederland.

Hieruit is o.a. het initiatief ontstaan het penningmeesteroverleg nieuw leven in te blazen en een werkgroep visie te starten waaraan in beide door een bestuurslid van onze stichting wordt deelgenomen. Hiermee hoopt het bestuur van onze stichting meer invloed te kunnen uitoefenen op (voorgenomen) besluiten van Mentorschap Nederland en de gevolgen voor de regionale stichtingen.

2. Beleid

2.1 Evaluatie beleidsplan 2022-2024

Eind 2024 heeft het bestuur samen met de coördinatoren het beleidsplan 2022-2024 geëvalueerd. Onze conclusies waren dat het beleidsplan '22-'24 op enkele belangrijke punten succesvol is uitgevoerd. Op een aantal andere doelstellingen hebben we geconstateerd dat de beoogde resultaten slechts gedeeltelijk zijn opgeleverd. Met betrekking tot dit laatste zijn de efficiency van de eigen organisatie en het werven van mentoren kritische aandachtspunten die in een verdere uitwerking van het nieuwe beleidsplan meegenomen moeten worden.

Doelstelling allereerst was groei in zowel mentoren als cliënten. Daarbij gingen we uit van tevreden cliënten met daarnaast tevreden rechtbanken én zorginstellingen. Om dit te meten is in 2024 een tevredenheidsonderzoek ontwikkeld. Het onderzoek is onlangs uitgevoerd en de resultaten zijn inmiddels geëvalueerd. De aanname van groei in cliënten is ruim verwezenlijkt (192 prognose t.o.v. 225 gerealiseerde eind 2024). Het werven van nieuwe mentoren (175 prognose en is blijven steken op 160 eind 2024) blijft echter achter en de groei van de beoogde 8% is niet behaald. Dit tekort belemmert niet alleen de uitvoering van het beleidsplan maar ook de dagelijkse bedrijfsvoering en vormt bovendien ook een risico voor de kwaliteit en continuïteit van de begeleiding.

Verdere analyse is nodig om de oorzaken van deze trend te achterhalen en oplossingen te formuleren en te implementeren. Wellicht biedt de doorlichting van het tevredenheidsonderzoek gericht wat handvatten hiervoor.

Op het punt van de verbetering van de eigen organisatie heeft het bestuur ervoor gekozen om zich tijdelijk intensiever met de dagelijkse gang van zaken bezig te houden. Daartoe heeft één van de bestuursleden het voorzitterschap van het werkoverleg op zich genomen. Toen zich eind vorig jaar een personele mutatie aandiende heeft het bestuur ervoor gekozen die ontstane vacature dusdanig in te vullen dat het team in staat is zich meer tot een zelfsturend team te ontwikkelen. Wij verwachten dat hiermee een belangrijke stap wordt gezet in de verbetering van de efficiency van de organisatie. Ook de samenwerking met gemeentes als partner in het werven van cliënten kunnen we niet echt geslaagd noemen. De samenwerking met deze overheid blijkt in de praktijk moeizaam. Trage besluitvorming, onbekendheid met Mentorschap, complexe procedures een beperkte flexibiliteit belemmeren een vlotte doorgang van onze doelen en gaandeweg hebben we de laatste jaren begrijpelijkerwijs steeds minder ingezet op deze tool. Om toch aan voldoende cliënten te komen vormt deze handicap een extra uitdaging binnen de uitvoering van het beleidsplan. Op dit moment is de voormalige projectleider O&O, die als vrijwilliger aan de Stichting verbonden is gebleven, bezig om een andere aanpak te ontwikkelen om uiteindelijk toch ingangen te vinden bij de gemeentelijke overheden.

Kwaliteit blijft een speerpunt en hier is doorlopend aan gewerkt. Het is tevens een wettelijk (kwaliteits)eis dat de stichting aantoonbaar inzicht heeft in de dossiers van mentoren. De introductie van Myneva (het nieuwe cliënt registratie systeem waarin mentoren alle relevante informatie over hun cliënt en de onderlinge contacten bijhouden) en de conversie en implementatie hiervan bij coördinatoren en mentoren is in 2024 ingezet en is begin 2025 succesvol afgerond.

Op basis van deze evaluatie kan het nieuwe beleidsplan waar nodig worden bijgestuurd, met behoud van de sterke elementen en aandacht voor de verbeterpunten.

3. Project

3.1 O&O Community

Doelstellingen en aanpak

Het project heeft als hoofddoel het werven van nieuwe mentoren om aan de groeiende vraag te voldoen, met als concrete doelstelling (35 nieuwe matches in het eerste jaar en) 52 in het tweede jaar. De initiële wervingsstrategie richtte zich op samenwerking met schoolorganisaties en ondernemers. In het tweede jaar werd nog duidelijker dat deze aanpak onvoldoende respons oplevert. Naast de oorspronkelijke doelgroep, werd de strategie bijgesteld en werd de focus verlegd naar gemeenten en netwerkorganisaties binnen het werkgebied. Daarnaast werd er extra aandacht besteed aan het opbouwen van langdurige relaties met deze partners, zodat het draagvlak voor het project verder kon worden vergroot en de betrokkenheid van verschillende partijen ook voor de toekomst word versterkt.

Resultaten en uitdagingen

De doelstelling van 52 matches is behaald. Daarnaast is er geïnvesteerd in professionalisering door het organiseren van gestructureerde bijeenkomsten, trainingen en jaargesprekken voor mentoren.

Door de ervaringen in het eerste jaar werd duidelijk dat er flexibiliteit vereist is. Door ons breder te richten op andere doelgroepen konden we het project beter aanpassen aan de actuele situatie en werd het mogelijk om nieuwe kansen te benutten in het verlengde van de koerswijziging. Concreet werven we nu veel directer in diverse werkgebieden en hebben we een directe ingang via bijvoorbeeld de welzijnsorganisaties in de regio.

Leerpunten en toekomst

Het belangrijkste leerpunt is dat een project zich vaak ontwikkelt op basis van ervaringen en tussentijdse evaluaties. De opgedane inzichten worden meegenomen in de voortzetting van het project, waarbij de nieuwe aanpak gericht is op bredere werving en verdere professionalisering. Transparantie over uitdagingen en het benutten van leermomenten dragen bij aan de duurzame ontwikkeling van de organisatie. In de toekomst zal er extra aandacht zijn voor het delen van best practices en het actief betrekken van alle stakeholders bij het proces, zodat het project verder kan groeien en een nog grotere impact kan realiseren.

4. Kwaliteit

4.1 Landelijke kwaliteitseisen

Voor 1 juni 2024 moesten de volgende documenten aangeleverd zijn bij het Kwaliteitsbureau. Het betreft de volgende stukken:

- Checklist
- Eigen Verklaring
- Accountantsverslag
- Reactie aanbevelingen vanuit de jaarlijkse audit
- Jaarrekening en samenstellingsverklaring
- Waarneming
- Uittreksel KvK
- Actueel overzicht medewerkers en bestuursleden
- VOG medewerkers-bestuurders
- VOG-rechtspersoon
- Bijscholing medewerkers
- Diploma nieuwe medewerkers-bestuurders.

Onder medewerkers wordt ook verstaan de mentoren.

In het jaar 2023 voldeden wij aan de kwaliteitseisen. Over het jaar 2024 krijgen wij de toetsing in mei 2025.

4.2. Toetsing Landelijk Kwaliteit Bureau

De jaarlijkse audit werd uitgevoerd door bureau De Schouw Kwaliteitszorg. In deze audit hebben we weer laten zien dat we voldoen aan de wettelijk gestelde kwaliteitseisen en verplichtingen. Een aandachtspunt blijft het digitale dossier waar de bijzonderheden en notities ingevuld kunnen worden door de mentor over de cliënt. Wij gaan ervan uit dat de overgang naar het nieuwe cliënt registratie systeem (zie hierna) leidt tot een significante verbetering.

4.3 Overstap naar Myneva

In 2024 hebben we het besluit genomen om aan te sluiten bij de vervanging van het registratiesysteem dat wordt gebruikt door de regionale stichtingen Mentorschap, het Dossier. We hebben daar als bestuur en met de coördinatoren een zorgvuldige afweging gemaakt en hebben uiteindelijk heel bewust gekozen voor het nieuwe systeem Myneva. Het nieuwe systeem biedt zoveel gemak voor de gebruikers, onze mentoren, dat we ondanks een mogelijke weerzin tegen veranderingen in de IT omgeving, hiertoe graag hebben besloten. De introductie is eind 2024 samen met enkele enthousiaste mentoren voorbereid en het nieuwe systeem is begin 2025 uitgerold. Het nieuwe systeem verplicht wel tot het gebruik van de mentorschapsmail. Niet iedereen is daar enthousiast over, maar, mede door de inzet van collega-mentoren, is vrijwel iedereen ervan overtuigd geraakt dat de voordelen dit nadeel verre overtreft.

Het gebruik van het nieuwe elektronisch dossier blijft overigens voorlopig wel een aandachtspunt. Wij blijven tijdens het jaargesprek met de mentor het gebruik bespreken en we bieden waar nodig hulp om het gebruik te stimuleren.

4.4 AVG

De infrastructuur voldoet aan de AVG eisen.

Wat betreft de emailadressen van mentorschap; deze voldoen aan de wettelijke eisen van de AVG. Met de introductie van het nieuwe client registratie systeem zetten we een belangrijke stap naar het vergroten van het gebruik van de mentorschapse-mail door de vrijwillige mentoren. Dat is belangrijk omdat de mailadressen van @mentorschapmno-brabant.nl veilige mailadressen zijn, waarmee de kans op datalekken via de e-mail aanmerkelijk wordt verkleind.

Er is een mogelijkheid om hulp in te schakelen om dit te installeren. Deze kunnen ook op de telefoon geïnstalleerd

worden. Verder zijn er geen datalekken geweest en geen meldingen wat betreft de AVG.

4.5 Klachten

Wij zijn aangesloten bij de landelijke klachtencommissie van Mentorschap Nederland. Binnen Stichting Mentorschap Midden en Noordoost Brabant kunnen mentoren en cliënten met klachten eerst terecht bij de klachtencontactpersoon van de Stichting. In 2024 heeft de klachtencontactpersoon wederom geen klachten ontvangen. Wel zijn er in dit jaar twee meldingen gedaan bij de vertrouwenspersoon cliënten, die overigens niet van cliënten afkomstig waren. Een melding betrof een bestuurslid. Gesteld werd dat die handelde met een dubbele pet op. De tweede melding betrof één van onze medewerkers. Zij zou zich in het bijzijn van een cliënt hebben uitgelaten over personen waarmee onze stichting een relatie onderhoudt. Het bestuur heeft deze meldingen serieus opgepakt en onderzocht als ware het klachten. De bevindingen zijn teruggekoppeld aan de melders en de vertrouwenspersoon cliënten. Wij hebben geen enkele aanleiding gevonden om verder actie te ondernemen.

5. Financiën

Na 2023 is in 2024 opnieuw een forse groei wel gerealiseerd. Per 1 januari 2024 lag het aantal cliënten dat door onze stichting bediend werd, op 193 (was in 2023 165). Per 31 december was het aantal cliënten gestegen naar 222 (was 193 in 2023).

Ook in 2024 is na een beperkte verruiming van de formatie ruimte gevonden om het Project O&O -gericht op het creëren van een community onder ondernemers en in het onderwijsveld waaruit nieuwe mentoren worden geworven en gefinancierd door het Oranje Fonds- te bemannen. Dat heeft veel van onze medewerkers gevraagd en wij waarderen hun inzet ook in hoge mate.

Per saldo heeft de stichting over 2024 een voordelig resultaat behaald van ruim € 11.700

Dat is vooral het gevolg van enkele meevallers - zoals meer cliëntvergoedingen dan waarop was gerekend en een beperkt vacature voordeel i.v.m. het vertrek van één van de coördinatoren – en enkele tegenvallers – extra kosten voor automatisering, vanwege de introductie van het nieuwe cliënt registratie systeem.

Wij voegen dit voordelige resultaat toe aan de algemene reserve.

Wij gaan er overigens niet van uit dat die groei zich in de toekomst doorzet. We merken dat het aantal beschikbare mentoren om een goede match te maken afneemt. En dat het steeds moeilijker wordt om nieuwe vrijwilligers te vinden en aan ons te binden. Het duurt dan ook steeds langer om een goede match tot stand te brengen.

6. Bestuur en medewerkers:

6.1 Medewerkers

Susan van Herpen

Functie: Coördinator Mentorschap Midden- en Noordoost Brabant

Werkdagen: Maandag, dinsdag, donderdag en 1x per maand op vrijdag

Aantal uren per week: 26

Dienstverband: Beëindigd per 31-08-2024

Bijzonderheden: In 2024 heeft Susan haar werkzaamheden beëindigd per eind augustus.

Linde Vos

Functie: Coördinator Mentorschap Midden- en Noordoost Brabant

Werkdagen: Dinsdag, woensdag en vrijdag

Aantal uren per week:

Tot 01-09-2024: 20 uur

Van 01-09-2024 t/m 31-12-2024: 26 uur

Bijzonderheden: Tijdelijke uitbreiding van het dienstverband vanaf september 2024.

Hester van den Berg

Functie: Coördinator Mentorschap Midden- en Noordoost Brabant

Werkdagen: Maandag t/m vrijdag (elke vierde vrijdag van de maand vrij)

Aantal uren per week: 36

Bijzonderheden: Structureel voltijd werkzaam binnen het team.

Jackeline van der Venne

Functie: Administratief en financieel ondersteuner Mentorschap Midden- en Noordoost Brabant

Werkdagen: Dinsdag

Aantal uren per week: 8

Bijzonderheden: Klein parttime dienstverband

Isa

Dienstverband: 01-09-2023 t/m 31-12-2024

Werkdagen: Flexibel, 12 uur per week

Bijzonderheden: Tijdelijk dienstverband, werkzaam binnen de projectperiode.

6.2 Bestuur

Het bestuur bestaat per 31 december 2024 uit de volgende personen:

Loes van de Nobelen, vice voorzitter

Bart van den Nieuwenhuizen, penningmeester

Angelique van Geenen, bestuurslid.

Marien Nass, secretaris