



Jaarverslag 2025

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 2025

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

2. Beleid

- 2.1. Beleidsplan 2025-2026

3. Kwaliteit

- 3.1. Landelijke Kwaliteitseisen
- 3.2. Jaarlijkse Audit
- 3.3 Actieplan dossiervorming

4. Financiën

5. Organisatie

- 5.1 Medewerkers
- 5.2. Bestuur

VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag van 2025 van de stichting Midden- en Noordoost-Brabant waarin wij verslag doen van onze activiteiten.

In 2025 hebben we stappen gezet om onze organisatie te optimaliseren, waarbij het introduceren van ons nieuwe Myneva-dossier een belangrijk onderdeel was.

Implementatie Myneva dossier

We hebben een uitgebreid trainingsprogramma opgezet om de mentoren wegwijs te maken in het nieuwe dossier. Op drie locaties hebben we fysieke training gegeven, waarbij we stap voor stap de mentoren meegenomen hebben in het dossier.

Een groot deel van de mentoren had zijn computer meegenomen, zodat wij daadwerkelijk konden helpen met het installeren van het programma.

Voor mentoren die geen gelegenheid hadden om deze bijeenkomsten te bezoeken, hebben we e-learning aangeboden. Ook zijn er op verschillende tijden telefonische gesprekken gehouden, waarop mentoren hulp konden krijgen en vragen konden stellen. Wij kunnen spreken van een succesvolle implementatie van dit nieuwe systeem en we zijn trots op onze medewerkers en vrijwilligers die dit met grote inzet voor elkaar gekregen hebben.

Nieuwe medewerkers

Er heeft een personele wisseling plaatsgevonden binnen het team, waarbij een vertrekkende medewerker is opgevolgd door een nieuwe coördinator. Na een korte inwerkperiode is de bezetting weer op orde en zijn de werkzaamheden voortgezet.

Activiteiten

We zijn constant bezig met het werven van nieuwe mentoren, waarbij we steeds meer ervoor kiezen mensen persoonlijk of in groepen persoonlijk te benaderen. In 2026 zijn wij hiermee verder gegaan en hebben daarvoor een werfteam opgezet en geven we eerste signalen dat dit positieve reacties oplevert. We hebben ook een onderzoek uitgevoerd om te kijken of we onze interne processen zouden kunnen verbeteren. Door driemaal per jaar een scholingsprogramma aan te bieden aan onze mentoren, geven we invulling aan de noodzakelijke bijscholing. Het programma is op de praktijk van onze mentoren gericht en wij maken zoveel mogelijk gebruik van inleiders vanuit de praktijk. Ook wordt er invulling gegeven aan verzoeken van onze mentoren. De jaarlijkse audit is wederom goed verlopen.

Meldingen

Er zijn geen klachten binnen gekomen bij de klachtenfunctionaris

Vrijwilligers

Grote dank gaat uit naar mentoren en andere vrijwilligers, zoals commissieleden, bestuurders en anderen die onze organisatie ondersteunen om onze doelgroep van de meest kwetsbaren in onze samenleving te helpen.

Wij zijn trots op onze vrijwilligers!!!

Kees Roelofs

Voorzitter

1. Activiteiten en resultaten in 2025

De belangrijkste focus van onze activiteiten lag dit jaar wederom op

- het begeleiden van de mentoren,
- het tot stand brengen van goede matches tussen vrijwillige mentoren en cliënten,
- het onderhouden van contact binnen onze netwerken,
- het werven van nieuwe mentoren en cliënten en
- het opzetten en vernieuwen van de scholingsactiviteiten.

In de loop van het eerste kwartaal van het afgelopen jaar is het nieuwe cliëntregistratiesysteem live gegaan. Bij de ingebruikname van dit nieuwe systeem hadden wij de verwachting dat:

- het gebruik van de e-mailadressen van mentorschap een belangrijke impuls zou krijgen. Het is belangrijk dat deze e-mailadressen worden gebruikt om informatie over de cliënt veilig te mailen met zorgverleners en andere netwerken van de cliënt. In de praktijk is gebleken dat het gebruik van veilige e-mailadressen is toegenomen, maar het bereik is zeker nog geen 100%.
- registratie van de activiteiten van mentoren ten behoeve van hun cliënten zou verbeteren. Ook daar scoren we nog geen 100%, maar er is wel een significante verbetering te zien.

1.1 Aantal mentoren en cliënten

We merken sinds het einde van 2025 dat het aantal vrijwilligers dat zich aan onze stichting verbindt begint te stagneren. De groei is eruit 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 31-12-2025

Per 31 december 2025, 150 mentoren (in 2024: 163).

Per 31 december 2025, 235 beschikkingen (in 2024: 222).

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 gekoppeld zijn aan een cliënt.

1.2 Scholing en ontwikkeling

Ook in 2025 is er volop geïnvesteerd in scholing en ontwikkeling, met als doel de kwaliteit van het mentorschap te waarborgen en verder te versterken.

Voor nieuwe mentoren is tweemaal een basiscursus georganiseerd. Tijdens deze cursus kregen deelnemers de benodigde kennis en handvatten aangereikt om hun rol als mentor op een deskundige en zelfverzekerde manier te vervullen. Naast aandacht voor de inhoudelijke kant van het mentorschap, was er ook ruimte voor uitwisseling en reflectie. Daarnaast zijn er in 2025 drie mentorschapscafés georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten konden mentoren deelnemen aan twee workshops naar keuze, gericht op verdieping, actuele thema's en het versterken van vaardigheden. Deze bijeenkomsten boden niet alleen inhoudelijke verrijking, maar ook ruimte voor ontmoeting en het delen van ervaringen.

Ook intervisie speelde een belangrijke rol. In verschillende intervisiegroepen kwamen mentoren samen om casuïstiek te bespreken, van elkaar te leren en elkaar te ondersteunen in het werk.

Op professioneel vlak hebben twee coördinatoren een scholing gevolgd bij het Centrum voor Mentorschap (CBM), waarmee zij hun kennis verder hebben verdiept en deze weer konden terugbrengen in de organisatie.

Voor alle mentoren is bovendien een bijscholing georganiseerd gericht op het zorgvuldig invullen en bijhouden van het cliëntdossier. Hiermee is extra aandacht besteed aan kwaliteit, uniformiteit en dossiervorming.

Tot slot heeft ook het bestuur geïnvesteerd in zijn eigen ontwikkeling. Tijdens een begeleide avond met een externe coach is gewerkt aan het versterken van de onderlinge samenwerking en verbinding.

Met deze brede inzet op scholing en ontwikkeling blijft Mentorschap Midden- en Noordoost-Brabant bouwen aan een lerende organisatie, waarin kwaliteit, deskundigheid en samenwerking centraal staan.

1.3 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 mentorschap bieden. Op 1 januari 2011 leidde dit tot de Landelijke Vereniging Mentorschap Netwerk Nederland. De leden van deze vereniging zijn regionale stichtingen voor mentorschap, die in heel Nederland met elkaar vrijwillig 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.

Werkgroep Visie

In de ALV (Algemene Ledenvergadering) van april 2024 heeft het bestuur van Mentorschap Nederland een meerjarenbeleidsplan geagendeerd. De discussie die tijdens de ALV werd gevoerd, resulteerde onder meer in het oprichten van de werkgroep Visie. Naar aanleiding van de bevindingen en de rapportage van deze werkgroep is een traject gestart om de samenwerking tussen de regionale stichtingen en de landelijke vereniging te intensiveren en te verbeteren. Aan het tot stand komen van de uiteindelijke werkgroep en het opstarten van het traject heeft Mentorschap MNOB een grote bijdrage geleverd.

2. Beleid

2.1 Beleidsplan 2025-2026

Het bestuur heeft samen met de coördinatoren het beleidsplan 2025–2026 geëvalueerd. Onze conclusie was dat we een aantal doelstellingen behaald hebben en dat er ook punten zijn die gedeeltelijk zijn gerealiseerd en/of actief blijven voor het komende jaar. Het jaarplan betreft 2025-2026, dus loopt het nog door in 2026.

Er stonden een aantal belangrijke uitdagingen centraal

- **Voor de gementoreerde:** het versterken van goed mentorschap, het vergroten van de naamsbekendheid van de stichting, en het waarborgen van kwaliteit.
- **Voor de mentor:** het werven én behouden van gemotiveerde vrijwilligers.
- **Voor de organisatie:** op orde brengen van de interne bedrijfsvoering, het versterken van regionale samenwerking en het op sterkte brengen van het team Mentorschap MNO Brabant.

In de eerste weken van 2025 is een bestuurslid op ad-interim basis toegevoegd aan het team met de opdracht:

- Analyseren van de huidige werkwijzen en organisatorische patronen;
- Onderzoeken van lopende projecten;
- Uitwerken van werkgeversprocessen.

In april 2025 werd een enquête gehouden onder de mentoren, die een belangrijke bron was voor het meerjarenbeleidsplan. De uitkomsten onderstreepten de noodzaak voor meer structuur, betere communicatie, verhoogde ondersteuning en heldere informatievoorziening. Deze elementen zijn integraal verwerkt in de plannen voor de 2^e helft van 2025 en 2026. De feedback helpt ons om de rol van de mentor verder te verduidelijken, de startfase beter te begeleiden en bij te dragen aan meer tevredenheid en effectiviteit binnen het mentorschap.

Met betrekking tot de voorlichting aan **gementoreerden** en hun netwerk is de informatiefolder over mentorschap herschreven. Het kennismakingsgesprek is een driehoeksgesprek met gementoreerde, coördinator en mentor. En er worden richtlijnen opgesteld bij urgente en/of complexe casussen m.b.t. wat past binnen de mogelijkheden van de mentor.

Mentoren verdienen duidelijke begeleiding, professionele ontwikkeling en waardering: Mentoren krijgen een basiscursus mentorschap met hierbij een e-learning. Daarbij wordt ook uitleg gegeven over wat de administratieve taken en de juridische zaken inhouden. Daarnaast hoort een mentorhandleiding waarin een duidelijke, praktische handleiding met rechten/plichten, grenzen en casusaanpak.

Uit reacties op de enquête blijkt veel behoefte aan een buddy voor nieuwe mentoren. Daarom is het doel een nieuwe mentor te koppelen aan een ervaren mentor voor overdracht en tips. Inmiddels zijn binnen de stichting meerdere ervaren mentoren bereid gevonden om als buddy op te treden en startende mentoren te begeleiden. Hiermee wordt een belangrijke stap gezet in het versterken en borgen van de begeleiding in de startfase van het mentorschap.

- Interne processen en verantwoordelijkheden worden overzichtelijk, bereikbaar en transparant.
- Zowel bestuur als team zijn duidelijk zichtbaar en aanspreekbaar voor mentoren.

De **organisatie** heeft opnieuw de formatie aangevuld, omdat er vacatures ontstonden bij het bestuur (de voorzitter) en de medewerkers (coördinatoren).

Om de interne processen en verantwoordelijkheden overzichtelijk en bereikbaar te maken, heeft het bestuur gekozen voor het aantrekken van een "meewerkende voorvrouw", een primus inter pares bij de coördinatoren, en zijn de taken opnieuw verdeeld. Om het team en bestuur duidelijk zichtbaar en aanspreekbaar te maken voor mentoren, zijn bij alle Mentorschapscafés naast coördinatoren ook bestuursleden aanwezig. Daarnaast zijn in de steden 's-Hertogenbosch en Tilburg maandelijkse inloopdagen gepland waar mentoren rechtstreeks vragen kunnen stellen aan de coördinatoren en/of problemen kunnen voorleggen.

Ontwikkelingen gedurende het jaar

Halverwege 2025 heeft Stichting Mentorschap opnieuw nadrukkelijk ingezet op het versterken van de werving van mentoren. Dit kwam omdat er een wachtlijst was ontstaan, doordat het aantal beschikbare mentoren niet toereikend was om alle nieuwe cliënten direct te koppelen aan een mentor.

De strategie voor het werven van nieuwe mentoren werd gewijzigd: breder en langs andere routes. Er is een werfteam samengesteld dat inmiddels bestaat uit de voorzitter van de stichting en 2 coördinatoren. De bedoeling is hier ook 2 mentoren aan toe te voegen. Er is bewust gekozen voor een aanpak waarin het direct benaderen van mensen centraal staat. Vrijwilligers willen persoonlijk aangesproken worden en zich direct kunnen herkennen in de betekenis van mentorschap.

Om deze omslag goed te ondersteunen, hebben de coördinatoren een scholing gevolgd gericht op het werven van mentoren. Deze scholing bood praktische handvatten om het gesprek aan te gaan met potentiële vrijwilligers en om mentorschap helder, toegankelijk en persoonlijk onder de aandacht te brengen.

Daarnaast is de inzet van sociale media opnieuw geactiveerd en structureler ingezet. Door zichtbare en aansprekende communicatie is gewerkt aan het rechtstreeks bereiken van mensen die mogelijk interesse hebben in mentorschap. Ook zijn vacatures geactualiseerd en is gezorgd voor een brede aanwezigheid op vrijwilligers- en vacaturebanken binnen het werkgebied.

Verder is actief ingezet op het rechtstreeks benaderen van potentiële mentoren via presentaties en ontmoetingen, waarbij het persoonlijke verhaal en de maatschappelijke betekenis van mentorschap centraal stonden. Deze meer mensgerichte aanpak sluit beter aan bij de motivatie van vrijwilligers en draagt bij aan een laagdrempelige instroom.

Met deze hernieuwde focus op direct contact en persoonlijke benadering is in 2025 een belangrijke stap gezet naar een effectievere en duurzamere werving van mentoren. De stichting blijft deze lijn voortzetten, met als doel voldoende betrokken mentoren te vinden die zich willen inzetten voor kwetsbare mensen in onze regio/
Tegen het einde van 2025 was sprake van een toename van het aantal mentoren, waardoor de wachtlijst verminderd werd.

Opleiding, scholing en begeleiding

De stichting zorgt jaarlijks voor een relevant en actueel scholingsaanbod. In 2025 konden de mentoren kiezen uit:

- Basiscursus voor startende mentoren. Hierin komen de volgende thema's aan de orde: juridisch kader, zorgleefplan, ethiek, gedragscode mentor, het dossier, privacy;
- Mentorschapscafé: de stichting organiseert jaarlijks 3 van dergelijke bijeenkomsten voor de mentoren. Daar worden 3 scholingsworkshops gegeven waar iedere mentor minimaal voor deelname aan 2 workshops kiest. Naast scholing zijn deze Mentorschapscafé's bedoeld voor ontmoetingen tussen mentoren onderling, de professionals en bestuursleden en het uitwisselen van gedachten, bevindingen en tips. Aan de orde zijn o.a. geweest: Wet zorg en dwang, gesprekstechnieken, dementie, psychische kwetsbaarheid.

Voor intervisie is een nieuwe doelstelling geformuleerd:

- Intervisie is een vorm van coaching en ondersteuning waar deelnemende mentoren knelpunten kunnen bespreken die zij tegenkomen bij hun werk als mentor en elkaar hierover adviseren. Hierdoor vergroten zij hun vaardigheden en kennis als mentor.

Netwerken en organisaties

In 2024 hebben wij sterk ingezet op het geven van presentaties over mentorschap bij zorgorganisaties met het doel dat bekendheid met mentorschap leidt tot meer aanvragen. In het kader van het O&O-project zijn de contacten met zorgaanbieders verder geïntensiveerd en is het netwerk verbreed richting onderwijsinstellingen, bedrijven en gemeentelijke organisaties. In 2025 zijn wij echter tot het inzicht gekomen dat deze brede netwerkbenadering relatief weinig concreet resultaat oplevert, terwijl zij veel tijd en energie vraagt. De inspanningen hebben nauwelijks geleid tot extra cliënten of nieuwe mentoren. Op basis van deze ervaring hebben wij onze werkwijze kritisch tegen het licht gehouden en bijgesteld. De focus is meer komen te liggen op gerichte en effectievere vormen van zichtbaarheid. Zo zijn wij in gesprek gegaan met vrijwilligersorganisaties waar wij kosteloos kunnen adverteren en zijn wij actiever gaan adverteren in huis-aan-huisbladen in verschillende regio's. Daarnaast blijven wij presentaties geven, maar selectiever, en vooral bij organisaties waarvan wij weten dat deze daadwerkelijk kunnen leiden tot nieuwe aanmeldingen. Deze aangescherpte koers sluit beter aan bij onze capaciteit en draagt bij aan een doelgerichtere inzet van tijd en middelen.

3. Kwaliteit

3.1 Landelijke kwaliteitseisen

Audit en handnavingsverzoek Landelijk Kwaliteit Bureau

In het kader van de jaarlijkse toetsing door het Landelijk Kwaliteitsbureau (LKB) zijn wij verplicht om vóór 1 juni een aantal documenten aan te leveren ter onderbouwing van het handnavingsverzoek om mentorschap te mogen blijven uitvoeren. Voor het verslagjaar 2024 zijn de volgende stukken tijdig ingediend bij het Kwaliteitsbureau:

- Checklist
- Eigen Verklaring
- Accountantsverslag
- Reactie op de aanbevelingen vanuit de jaarlijkse audit
- Jaarrekening met samenstellingsverklaring
- Waarneming
- Uittreksel Kamer van Koophandel
- Actueel overzicht van medewerkers en bestuursleden
- Verklaringen Omtrent het Gedrag (VOG) van medewerkers en bestuurders
- VOG rechtspersoon
- Overzicht van bijscholing van medewerkers
- Diploma's van nieuwe medewerkers en bestuursleden

Onder medewerkers worden in dit verband ook de mentoren verstaan.

Over het jaar 2024 is vastgesteld dat de stichting voldoet aan de wettelijk gestelde kwaliteitseisen.

De toetsing over het jaar 2025 zal plaatsvinden in april 2026.

3.2 Toetsing Landelijk Kwaliteit Bureau

De jaarlijkse audit werd op 9 mei 2025 uitgevoerd door bureau De Schouw Kwaliteitszorg. Tijdens deze audit is opnieuw vastgesteld dat wij voldoen aan de wettelijke kwaliteitseisen en verplichtingen die gelden voor mentorschapsorganisaties. Als aandachtspunt is opnieuw het digitale dossier benoemd, met name het vastleggen van bijzonderheden en cliëntgebonden notities door de mentor.

Na het indienen van alle vereiste stukken vóór 1 juni 2025 ontvingen wij op 2 september 2025 bericht van het Landelijk Kwaliteitsbureau namens de kantonrechter. In dit bericht werd bevestigd dat Stichting Mentorschap Midden- en Noordoost-Brabant over het jaar 2024 voldoet aan de wettelijke kwaliteitseisen en dat het handnavingsverzoek is goedgekeurd. Daarbij werd aangegeven dat de deskundige tijdens de controle diverse tekortkomingen had geconstateerd in de dossiervorming. Deze tekortkomingen hebben met name betrekking op de vastlegging van contactmomenten en de aanwezigheid van een (tussentijds) (getekend) evaluatieverslag of mentorschapsverslag. Het Landelijk Kwaliteitsbureau benadrukte het belang van blijvende aandacht voor de administratieve volledigheid van de dossiers en gaf aan dat hier tijdens de volgende handnavingscontrole extra aandacht aan zal worden besteed. Daarnaast is gewezen op de verplichting om het overzicht van geregistreerde medewerkers in het portaal van het LKB te allen tijde actueel te houden en wijzigingen direct door te geven. Tevens is aangekondigd dat de informatie voor de handnavingscontrole over het jaar 2025 uiterlijk 1 juni 2026 moet worden ingediend.

3.3 Actieplan dossiervorming

Naar aanleiding van de bevindingen is een actieplan opgesteld om de dossiervorming verder te verbeteren. Dit actieplan bestaat uit de volgende maatregelen:

- Voor nieuwe mentoren is een verbeterde instructie en een duidelijke, gemakkelijk te volgen handleiding opgesteld. Mentoren worden hierbij actief ondersteund en kunnen waar nodig hulp krijgen bij het werken met het dossier.
- Tijdens de jaarlijkse gesprekken met mentoren is het gebruik van e-mail en het cliëntdossier een vast agendapunt.
- Er wordt actief gemonitord op het ontbreken van rapportages. Wanneer gedurende langere tijd niet wordt gerapporteerd, nemen wij contact op met de mentor om te bespreken wat de oorzaak is en waarom het dossier niet wordt bijgehouden.

Met deze maatregelen werken wij structureel aan het verbeteren van de kwaliteit en volledigheid van de dossiervorming en bereiden wij ons zorgvuldig voor op de volgende toetsing door het Landelijk Kwaliteitsbureau.

4. Financiën

Na een forse groei in 2023 en 2024 van het aantal cliënten, kondigde zich eind 2024 al een stagnatie van deze groei aan. Over 2025 viel de groei inderdaad uit de toon. De oorzaak is het gegeven dat we er niet in slaagden voldoende vrijwilligers te vinden en aan ons te binden. Toen deze stagnatie zich aankondigde, hebben we een werfteam geïnstalleerd dat tot doel had om op een nieuwe manier vrijwillige mentoren te benaderen en aan ons te binden. In 2025 heeft het werfteam zich vooral gericht op het voorbereiden van wervingsacties. De eerste resultaten die begin 2026 zijn geboekt, zijn uitermate positief. Wij gaan ervan uit dat deze positieve trend zich voortzet over de rest van 2026 en de volgende jaren.

Per saldo heeft de stichting over 2025 een voordelig resultaat behaald van ruim € 5.800. Dat is vooral het gevolg van enkele meevallers – zoals een vacaturevoordeel i.v.m. het vertrek van één van de coördinatoren en meevallende opleidingskosten voor mentoren – en enkele tegenvallers – extra kosten voor automatisering, vanwege de introductie van het nieuwe cliëntregistratiesysteem.

Wij voegen dit voordelige resultaat toe aan de algemene reserve.

5. Medewerkers & Bestuur

Medewerkers

In 2025 werd Mentorschap Midden- en Noordoost-Brabant gedragen door een betrokken en deskundig team van medewerkers. Met hun inzet, flexibiliteit en toewijding hebben zij dagelijks het verschil gemaakt voor de mensen die wij ondersteunen.

Per 1 mei 2025 mochten wij Astrid Toonen verwelkomen als nieuwe collega. In haar rol als coördinator mentorschap brengt zij niet alleen inhoudelijke expertise mee, maar vervult zij daarnaast de rol van *primus inter pares*, waarmee zij een verbindende en sturende positie inneemt binnen het team.

Linde Vos was tot en met 31 augustus 2025 actief als coördinator mentorschap en heeft in die periode een belangrijke bijdrage geleverd aan de organisatie. Per september heeft zij de overstap gemaakt naar het Koning Willem I College in 's-Hertogenbosch, waar zij haar loopbaan heeft voortgezet.

Een stabiele en dragende kracht binnen het team was ook in 2025 Hester van den Berg. In haar fulltime functie (36 uur per week) zorgde zij het hele jaar door voor continuïteit, kwaliteit en ondersteuning in de uitvoering van het mentorschap.

De administratieve en financiële ondersteuning was in vertrouwde handen van Jackeline van der Venne. Met haar inzet van 8 uur per week zorgde zij ervoor dat de organisatie ook achter de schermen efficiënt en zorgvuldig bleef functioneren.

De vacature die ontstond na het vertrek van Linde Vos is ingevuld door Karin Penders. Zij is op 1 oktober 2025 gestart als coördinator mentorschap. Met haar ruime ervaring en enthousiaste inzet vormt zij een waardevolle aanvulling op het team.

Bestuur

Het bestuur bestond uit betrokken leden die zich met kennis, ervaring en toewijding inzetten voor de organisatie. Loes van de Nobelen vervulde de rol van vicevoorzitter; Bart van den Nieuwenhuizen was verantwoordelijk voor de financiën als penningmeester; Angelique van Geenen droeg als bestuurslid bij aan de koers van de organisatie; en Marien Nass vervulde de rol van secretaris.

Per 1 mei 2025 is het bestuur versterkt met de komst van Kees Roelofs als voorzitter.

Kees was al langere tijd betrokken bij de stichting, eerder in de rol van mentor, en brengt daarmee waardevolle ervaring en affiniteit met het werkveld mee.

Samen vormen medewerkers en bestuur een stevig fundament onder de organisatie en dragen zij bij aan de verdere ontwikkeling en continuïteit van Mentorschap Midden- en Noordoost-Brabant.

5.1 Medewerkers per 31-12-2025

Astrid Toonen

Functie: Coördinator Mentorschap Midden- en Noordoost Brabant

Werkdagen: maandag, dinsdag en donderdag

Aantal uren per week: 26 uur

Bijzonderheden: Primus interparis

Karin Penders

Werkdagen: dinsdag, woensdag en om de week op vrijdag

Aantal uren per week: 20 uur

Hester van den Berg

Functie: Coördinator Mentorschap Midden- en Noordoost Brabant

Werkdagen: maandag, dinsdag, woensdag, donderdag en 1 keer per maand op vrijdag

Aantal uren per week: 36

Bijzonderheden: Structureel voltijds 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

5.2 Bestuur

Het bestuur bestaat per 31 december 2025 uit de volgende personen:

Kees Roelofs, voorzitter

Loes van de Nobelen, vicevoorzitter

Bart van den Nieuwenhuizen, penningmeester

Angelique van Geenen, bestuurslid.

Marien Nass, secretaris