

## Inhoudsopgave

1.	Voorwoord door de werkgroep van NBPM.....	2
2.	Inleiding (opzet van het document - leeswijzer - en begripsbepaling) .....	2
3.	Het proces (verkenning fusie en zelfstandig blijven) .....	2
4.	(Strategische) overwegingen voor een fusie.....	3
5.	Aspecten ten aanzien van de organisatie.....	4
1.	Bestuurlijke organisatie (inclusief invloed leden) .....	4
2.	Klachtenregeling.....	4
3.	Lidmaatschap.....	5
6.	Randvoorwaarden bij het aangaan van een fusie .....	5
1.	Diensten en ondersteuning aan mentoren en het faciliteren van bijeenkomsten .....	5
2.	Kwaliteit en deskundigheidsbevordering .....	5
3.	Overige aspecten.....	7
7.	(Strategische) overwegingen voor het behoud van zelfstandigheid.....	7
8.	Advies werkgroep en voorstel bestuur NBPM en besluitvorming door de leden van NBPM .....	8
9.	Bijlagen .....	10
4.	Regeling PE punten Horus .....	10

---

## 1. Voorwoord door de werkgroep van NBPM

Voor u ligt een document waar we als werkgroep hard aan hebben gewerkt. We zijn blij met het resultaat en hopen dat jullie met een open blik dit document lezen. Zodat na het lezen een weloverwogen besluit genomen kan worden in de voortgang óf fusie van de beroepsvereniging.

Vanuit de NBPM is er een werkgroep opgesteld. Deze werkgroep heeft de kernwaarden vanuit de NBPM verwoordt en gebruikt in de onderhandeling met Horus om duidelijk te staan voor de punten die van belang zijn voor ons als mentoren. Er zijn overleggen geweest met de werkgroep en Horus, de werkgroep en het bestuur en het resultaat is samengevat in dit document. Bestuursleden en werkgroep leden hebben vergaderingen en het jaarcongres van Horus bijgewoond om sfeer te proeven. Horus is op een ALV van NBPM geweest om zich voor te stellen.

## 2. Inleiding (opzet van het document - leeswijzer - en begripsbepaling)

In dit document beginnen we met het proces te beschrijven dat we afgelopen maanden hebben doorlopen.

Na de paragraaf met de strategische overwegingen worden de belangrijke onderwerpen die in de gesprekken aan de orde zijn geweest nader toegelicht en wordt beschreven hoe deze in de eventueel voortzettende vereniging een plaats krijgen.

Daarna wordt ook de optie voor continuïteit van NBPM uitgewerkt, zodat ook de gevolgen van blijvende zelfstandigheid in beeld zijn gebracht. Tenslotte zal in de laatste paragraaf het bestuur van NBPM een afgewogen voorstel uitwerken: óf samengaan met Horus óf zelfstandig blijven.

## 3. Het proces (verkenning fusie en zelfstandig blijven)

In het voorjaar van 2022 is de voorzitter van NBPM door de voorzitter van Horus benaderd om te onderzoeken of een samenwerking tot de mogelijkheden zou kunnen behoren. Het bestuur van NBPM heeft daar, na intern beraad, positief op gereageerd temeer omdat het bestuur van NBPM op dat moment voor de toekomst twijfel had over het voortbestaan van de vereniging. Hierover meer in de volgende paragraaf. Doordat NBPM-bestuur bestaat uit louter vrijwilligers, is ondersteuning gezocht bij een externe partij om het proces te begeleiden, maar ook het bestuur te adviseren in wat komen ging. De leden zijn geïnformeerd en gevraagd in te stemmen met een verkennend onderzoek. In dat onderzoek worden 2 aspecten belicht: enerzijds een onderzoek om te komen tot een fusie met Horus en anderzijds een onderzoek naar de mogelijkheden om zelfstandig te blijven. Nadat het merendeel van de leden van NBPM ingestemd hadden met een nader onderzoek, is na november 2022 een werkgroep geformeerd met daarin (bestuurs-)leden vanuit beide verenigingen.

Het bestuur en werkgroep van NBPM hebben zich steeds vastgehouden aan een aantal belangrijke uitgangspunten voor een verdere samenwerking. Zouden deze uitgangspunten niet tot een overeenstemming leiden, dan zou dit aanleiding kunnen zijn de gesprekken te staken. De gesprekken verliepen positief en constructief. Ten aanzien van de 'wensen en eisen' van NBPM en Horus zijn goede afspraken gemaakt, die het bestuur en de werkgroep het vertrouwen geven dat een samenwerking ook daadwerkelijk zou leiden tot synergie en waarbij mentoren een belangrijke positie krijgen binnen Horus na een eventuele fusie. Dit wordt in de komende paragrafen nader toegelicht.

Het is aan de leden van NBPM om op basis van dit document een verantwoorde keuze te maken voor de toekomst van NBPM.

## 4. (Strategische) overwegingen voor een fusie

Aanleiding voor het bestuur van NBPM en het bestuur van Horus om de mogelijkheden tot nauwere samenwerking te onderzoeken, was primair de wens vanuit Horus om het mentorschap een prominenter plaats te geven binnen de vereniging. Het aandeel mentoren ten opzichte van bewindvoerders is relatief klein en daarmee is het specialisme 'mentorschap' ondergewaardeerd.

Bij NBPM speelt al langer de uitdaging om de continuïteit van het bestuur te kunnen blijven garanderen. Het bestuur is samengesteld uit leden, die de bestuurstaken op vrijwillige basis uitvoeren maar daarnaast ook een onderneming drijven. De vergrijzing is ook binnen de branche van mentoren zichtbaar. Gelukkig zijn er nog steeds mensen te vinden die zich laten opleiden tot professioneel mentor, maar deze lichte van voornamelijk jongere ondernemers hebben in mindere mate een verenigingsbesef en komen vooral 'halen' en zijn minder geneigd zich in te zetten op bestuurstaken.

We constateren een toename van het aantal leden. Door volle agenda's, toenemende verantwoordelijkheden en taken van de mentor zien we ook een afname van de mogelijkheid om als vrijwilliger een bestuursfunctie in te vullen. Dat leidt in de toekomst steeds vaker tot het vacant blijven van bestuursfuncties. Op dit moment bestaat het bestuur nog uit drie leden en hebben 2 bestuursleden vervroegd hun functie neergelegd. Dit maakt de kwetsbaarheid nog meer inzichtelijk en het maakt de urgentie van een fusie duidelijk.

Strategisch gezien zou NBPM er nog voor kunnen kiezen de organisatie van de bestuurslaag te veranderen zodat zelfstandigheid gewaarborgd blijft. Hiertoe is in dit document een aparte paragraaf opgenomen waarin deze mogelijkheid is uitgewerkt.

Zowel Horus als NBPM zijn echter van mening dat de belangen van mentoren nog te weinig invloed hebben op diverse beleidsterreinen met betrekking tot het mentorschap. De algemene mening is dat bewindvoerders meer gehoord worden dan mentoren. Dat betekent dat de branche daadkrachtiger moet optreden en zich nadrukkelijker moet laten horen. Dat vraagt om de juiste kwaliteiten binnen het bestuur van een beroepsvereniging en voldoende omvang van de groep die wordt vertegenwoordigd. Dit vraagt van bestuursleden meer dan kennis over inhoud. We denken dan aan bestuurlijke taal spreken, kunnen lobbyen, op landelijk niveau de juiste routes kunnen bewandelen en de juiste mensen weten te vinden om onze beroepsgroep in een groter aantal goed te kunnen vertegenwoordigen. De structuur, bereidheid en beschikbaarheid van leden, zoals binnen NBPM aanwezig is, is niet toereikend om dit voldoende te kunnen waarborgen.

Voor het bestuur van NBPM staat vast dat de continuïteit van NBPM niet gegarandeerd kan worden als er niet iets verandert in de organisatie. De uitgestoken hand van Horus heeft het bestuur aan het denken gezet. Het bestuur heeft voorafgaand aan de gesprekken een aantal voorwaarden gesteld om een samenwerking mogelijk te maken. Daarbij ging het om:

- De positie van mentoren zichtbaar binnen de vereniging, bijvoorbeeld als apart label;
- De wijze waarop NBPM deskundigheidsbevordering onderhoudt en stimuleert in relatie tot scholingseis van Horus ;
- Het behoud van communicatielijnen (forum en mentorcafés) tussen mentoren onderling over de inhoud van ons vak.

Naar aanleiding van de gevoerde gesprekken tussen Horus en NBPM hebben deze onderwerpen een belangrijke plek gekregen in de voortzettende vereniging. Deze onderwerpen komen verder in dit document ook terug.

## 5. Aspecten ten aanzien van de organisatie

### 1. Bestuurlijke organisatie (inclusief invloed leden)

Wanneer NBPM fuseert met Horus zal Horus de voortzettende vereniging en naam zijn. De reden voor het gelijk blijven van de naam Horus ligt in het feit dat deze naam nog niet zo lang geleden ‘geboren’ is uit een fusie en heeft naam gemaakt op landelijk niveau. De huidige verenigingsstructuur van Horus blijft in grote lijnen onveranderd:

- Een vereniging met een bestuur
- Een ledenraad die namens de leden bevoegdheden heeft besluiten te nemen. Deze besluiten zijn in de statuten verankerd
- De leden blijven de stemgerechtigden
- Nieuw is dat Horus met 4 labels gaat werken. Een label “Horus Curatele”, “Horus Inkomensbeheer”, “Horus Bewind” en een label “Horus Mentorschap”

Het bestuur van Horus heeft gemerkt dat hun huidige verenigingsstructuur goed werkt. Er zijn korte lijnen tussen ledenraad en bestuur waardoor de besluitvaardigheid bewaard blijft.

NBPM heeft de onderhandelingsseis neergelegd om een deel van het bestuur en de ledenraad te laten bemensen door mentoren met alleen mentordossiers. Met daarin - na een eventuele fusie – mentoren vanuit NBPM.

Ledenraad: De ledenraad is een belangrijk gremium binnen de Horus organisatie die de leden op diverse gebieden vertegenwoordigt in het overleg met het bestuur. Zij vertegenwoordigen 3 cohorten, die ingedeeld zijn op basis van de omvang van de organisaties van de leden (zie hierna bij ‘lidmaatschap’ voor de indeling). Horus heeft toegezegd de verhouding van de verschillende cohorten nader te willen afspreken en dit ook statutair vast te leggen. Het doel hiervan is het aandeel van mentoren, die een kleine onderneming runnen, in de klankbordgroep te verstevigen. Het bestuur/werkgroep van NBPM is hier warm voorstander van. Tegelijkertijd betekent dit ook dat NBPM leden bereid moeten zijn te participeren in de ledenraad van Horus na een fusie met NBPM.

Bestuur: Partijen hebben afgesproken dat tenminste 2 leden in het bestuur van Horus afkomstig zijn van NBPM, in ieder geval wanneer beide verenigingen gefuseerd zijn. Hiermee wordt aan de wens van NBPM voldaan om het bestuur van Horus uit 2 mentoren te laten bestaan met alleen mentordossiers. De huidige bestuursleden NBPM hebben aangegeven zich niet beschikbaar te stellen voor deze functies, dus ook hier wordt aan elk lid gevaagd om constructief na te denken en zich in te zetten.

### 2. Klachtenregeling

Op dit moment heeft NBPM met Mentorschap Nederland een gezamenlijke klachtencommissie. Er zijn wat NBPM betreft een tweetal opties voor na een fusie:

- Optie 1: NBPM sluit aan bij het huidige systeem van Horus, maar dan moet NBPM eerst voldoende informatie hebben om een goede afweging te maken. Informatie over bijvoorbeeld hoe de commissie is bemenst en of er een vergoedingsstructuur is;
- Optie 2: Huidige werkwijze van NBPM wordt voortgezet waarbij Horus Mentorschap in de plaats van NBPM treedt. NBPM kan hierover meer informatie verstrekken.

Horus heeft aangegeven te willen onderzoeken of de huidige klachtenregeling van NBPM als basis kan dienen voor de klachtenregeling van de gefuseerde vereniging. Vanuit de werkgroep is contact gezocht met onze klachtencommissie. Deze gaf als voorstel terug dat er overleg tussen het bestuur van NPBM en Mentorschap Nederland overlegd moet worden omdat de afspraken destijds zijn gemaakt tussen beide

besturen. Daarnaast willen ze weten wat hun werklast zou worden. Dit proces is nog gaande. De verwachting is dat dit proces goed verder opgepakt kan worden.

### 3. Lidmaatschap

De opzet van het lidmaatschap is bij Horus afwijkend van hoe dat bij NBPM is geregeld. Dat heeft mede te maken met de diversiteit van leden en de omvang van leden. Heeft de NBPM vooral leden die een eenmanszaak hebben met doorgaans niet meer dan 60 dossiers; bij Horus zijn ook grotere kantoren aangesloten met een veelvoud van dossiers. Het lidmaatschap bij NBPM bedraagt voor 2023 € 225,- ongeacht de omvang van de onderneming, maar wel per lid, dus per mentor.

Bij Horus is het lidmaatschap gekoppeld aan de onderneming en is afhankelijk van het aantal dossiers:

- Tot en met 50 dossiers: € 200 per jaar;
- Tussen 51 en 480 dossiers: € 4,- per dossier;
- Vanaf 481 dossiers: € 1.912,50 per jaar.

In geval van een fusie, zal het systeem van lidmaatschap van Horus gevolgd gaan worden. De contributie van Horus voor het jaar 2024 zal voorsnog niet aangepast worden. Voor veel van de NBPM leden betekent deze tariefstructuur een verlaging van de contributie. Echter zal in de voortzettende vereniging iedere scholing apart in rekening gebracht worden. Dit onderwerp wordt verder toegelicht in paragraaf “Kwaliteit en deskundigheidsbevordering”.

## 6. Randvoorwaarden bij het aangaan van een fusie

### 1. Diensten en ondersteuning aan mentoren en het faciliteren van bijeenkomsten

Een sterk punt van NBPM zijn de regionale mentorcafés. Dit is de plek voor intervisie/regionale ontwikkelzaken op het gebied van zorg en welzijn en waar indien gewenst ook deskundigheidsbevordering zal kunnen plaatsvinden. Horus is gestart met regionale en/of landelijke ontmoetingsdagen. NBPM heeft half jaarlijkse ledenvergaderingen met daarin de mogelijkheid van ontmoeten en saamhorigheid, ervaringen en kennis delen en deskundigheidsbevordering (zie ook volgende paragraaf).

Het forum op de website van NBPM wordt veel gebruikt om kennis te vergaren door de NBPM leden. NBPM ziet dat forum als een echte meerwaarde.

Met Horus zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De huidige organisatie van de mentorcafés binnen NBPM blijft onveranderd en kan verder ontwikkeld worden in groei en kwaliteit;
- Regiocoördinatoren van de mentorcafés hebben 1x per kwartaal (voorkeur) of eens per halfjaar een overleg. Dit overleg heeft een signalerende functie richting de ledenraad (of bestuur) maar fungeert ook als deler van informatie. Dit is conform de huidige werkwijze binnen NBPM;
- Het forum van NBPM blijft behouden onder het label “Horus Mentorschap”, maar zal een plaats krijgen op de ICT infrastructuur van Horus;
- Het opzetten van regionale en/of landelijke ontmoetingsdagen voor mentoren zal worden opgepakt.

### 2. Kwaliteit en deskundigheidsbevordering

Wat betreft de kwaliteit van het mentorschap en de scholing vindt NBPM het wenselijk om de huidige constructie in stand te houden: kwaliteit van scholing maar vrije keuze qua inhoud en vrije keuze qua financiële inzet. NBPM is content met de manier waarop het binnen de NBPM werkt: 2x per jaar wordt er

deskundigheidsbevordering aangeboden waarbij er actuele zaken voor het voetlicht komen met de desbetreffende deskundigen. Dit wordt betaald vanuit het lidmaatschap. Er zijn leden die zelf een cursus aanbieden onder de vlag van de NBPM (bijvoorbeeld over Diabetes of Expressed Emotions) Na afloop krijgen leden een certificaat en jaarlijks worden de deskundigheidsbevorderingen die aangeboden worden doorgegeven aan het LKB.

Horus werkt met een systeem van PE punten, die net zoals bij NBPM nodig zijn om scholing aan te tonen richting het Kwaliteitsbureau. Er wordt bij Horus niet op dezelfde wijze 'gratis' scholing aangeboden vanuit het lidmaatschap.

NBPM controleert het aspect 'kwaliteit' mede door een mentor te verplichten jaarlijks aan te tonen dat hij of zij weer voor een jaar herbenoemd is tot professioneel mentor.

De verwachting is dat scholing in de nabije toekomst vanuit de Rechtspraak meer aandacht gaat krijgen wat gevolgen gaat hebben op de kwaliteit van scholing en dus ook op de uitgaven van de beroepsgroep.

Hierboven de huidige stand van zaken zoals beide verenigingen het hebben functioneren. Hieronder staat samengevat wat we hebben geconcludeerd na diverse gesprekken hierover:

We hebben meerdere keren met Horus gesproken over de mogelijkheden om de kosten, m.n. voor kleine zelfstandigen zo laag mogelijk te houden. Wat is de meerwaarde van PE punten; kunnen we daar nog onderuit; het aanbod van scholing lijkt in eerste instantie wat 'magertjes' voor doorgewinterde mentoren; hoe kunnen we zorgdragen dat kleine zelfstandigen het kunnen betalen om lid te zijn en scholing te volgen? We hebben de volgende afspraken gemaakt:

- Het systeem van PE-punten zoals Horus heeft opgezet, blijft in stand;
- Scholing is op financieel gebied zeer divers te noemen: als mentoren hebben we hierin zelf een grote rol door bijvoorbeeld aan de accrediteringscommissie voorstellen te doen voor de scholing (zelfs gratis) te laten beoordelen. In de bijlage wordt de regeling van de PE punten nader toegelicht;
- Er is voorgesteld dat er een mentor zitting neemt in de accrediteringscommissie (met mentor wordt bedoeld in deze dat de persoon alleen mentorzaken behartigt, niet een bewindvoerder die ook mentor is), zodat vanuit het perspectief mentorschap ook gericht aanbiedingen kunnen worden beoordeeld op niveau en punten aantal.
- Er wordt binnen het label "Horus Mentorschap" een werkgroep samengesteld die zich bezighoudt met het opzetten van een visie over de inhoud van het mentorschap. De uitwerking ervan zien we terug in een leidraad (levend document).
- Horus controleer de via/door hen aangeboden trainingen/scholingen streng op kwaliteit en inhoud. Horus heeft een voorkeur voor deze trainingen/scholingen op locatie, omdat ze belang hechten aan interactie. Alle punten halen via online-trainingen heeft niet de voorkeur.
- De algehele visie is dat we kunnen verwachten dat er vanuit de rechtspraak, cq LKB gevraagd gaat worden dat alle wettelijk vertegenwoordigers middels PE punten laten zien dat ze zich jaarlijks voldoende bijscholen (zoals al eerder benoemd door ons in voorgaande overleggen, vermoeden we dat de meeste mentoren zich al voldoende bijscholen en hierbij kiezen voor betaalde trainingen maar net zo goed gebruik maken van kosteloos aanbod. Er zullen ook mentoren zijn die 'slechts' de ALV bezoeken en dat voldoende bijscholing vinden. Met name die laatste groep zal na de fusie met Horus meer effort moeten steken in de bijscholing. Maar nogmaals, de verwachting is dat ook zonder fusie deze verplichting voor mentoren zal komen.)

Het behalen van PE-punten is niet vrijblijvend. Het dient ieder jaar samen met het toegekende handhavingsverzoek te worden aangeleverd bij Horus.

We vinden als werkgroep/bestuur dat het goed is om te investeren in jezelf en je professionaliteit mede als de kwaliteit die je levert om een goed functionerende mentor te blijven.

Uiteraard is het ook in deze: hoe meer betrokkenheid je laat zien als mentor en actief meedenkt, hoe meer invloed je kunt hebben in wat je zou willen voor ons als mentoren.

### 3. Overige aspecten

Er zijn een aantal onderwerpen, die na een positief besluit van de leden om een samenwerking aan te gaan, nader uitgewerkt moeten gaan worden. Deze worden hierna wel genoemd, maar nog niet nader uitgewerkt:

- Aandacht voor de AVG aspecten bij een fusie;
- De wijze waarop leden van NBPM overgaan naar Horus. Bij fusie gaan alle leden automatisch mee over, tenzij ze zelf aangeven niet te willen;
- Juridische zaken zoals statuten en dergelijke.

Daarnaast zijn tussen de besturen de volgende afspraken gemaakt:

- Een goede PR campagne wordt opgezet met een duidelijke boodschap naar de buitenwereld dat Horus Mentorschap geboren is;
- In het jaar na de fusie wordt ieder kwartaal de fusie geëvalueerd; hierbij wordt de voortgang van de fusieafspraken besproken en zo nodig bijgestuurd op de gemaakte fusieafspraken. Al naar gelang behoefte kan dit daarna 2x per jaar;
- Beide partijen wisselen de jaarrekening aan elkaar uit inclusief een recent afschrift van de bankrekeningen (saldi). Zo is het mogelijk dat beide partijen een beeld krijgen van de financiële gesteldheid van de vereniging waarmee wordt gefuseerd. Vragen kunnen over en weer gesteld worden.

## 7. (Strategische) overwegingen voor het behoud van zelfstandigheid

Zoals in de paragraaf van de strategische overwegingen voor een fusie is beschreven, is zelfstandigheid nog steeds een optie. Het bestuur van NBPM is echter wel van mening dat zelfstandigheid van de vereniging niet vanzelfsprekend is wanneer de organisatie blijft zoals deze nu is. Een belangenvereniging voor meer dan 170 leden vraagt om een professionele organisatie. Naar de leden, maar ook richting de Rechtspraak en andere stakeholders, wil je als belangenvereniging serieus genomen worden. Met sec vrijwilligers is de slag naar professionaliteit niet te maken.

Wil NBPM de belangen van de leden kunnen blijven behartigen, dan zal de kwaliteit van de belangenbehartiging professioneler moeten worden en zal daar een vergoeding tegenover moeten staan. Dat geldt ook voor de deskundigheidsbevordering. Verwacht wordt dat de eisen daaromtrent de komende jaren aangescherpt worden. Een goede ondersteuning vanuit het bestuursorgaan is dan nodig om kwalitatieve scholing te kunnen blijven aanbieden.

Na onderzoek is een inschatting gemaakt wat een professionaliseringslag aan extra kosten met zich meebrengt voor de vereniging. Allereerst de kosten voor een goede bestuurder die namens NBPM zich sterk maakt voor de belangen van mentoren. Een bestuurder zal dan voor 2 dagen in de week bezig zijn met enerzijds het aansturen van de vereniging en anderzijds het onderhouden van externe contacten met stakeholders. De taken als bestuurder van de vereniging zijn normaliter onbetaald waarbij de overige bestuurders ondersteuning kunnen bieden. Met name voor het behartigen van de belangen van

de vereniging naar 'buiten' zal een passend honorarium betaald moeten worden. Bij een inzet van 2 dagen per week waarvan 1 betaald, 47 weken per jaar (vakantie wordt niet doorbetaald), bedragen de kosten voor de vereniging al snel € 40.000 op jaarbasis. Hierbij wordt uitgegaan van de kosten van een zelfstandig ondernemer. Ondersteuning voor het verenigingsbureau (ledenadministratie en scholing), minimaal 1 dag per week kost de vereniging ongeveer € 8.000 op jaarbasis (uitgaande van een loondienst constructie). Wanneer deze kosten verdeeld gaan worden over, stel 170 leden, zal de contributie per lid per jaar € 280,- duurder worden.

De inzet van 2 dagen per week is voor de taken van de bestuurder niet te hoog. Immers, of de vereniging bestaat uit 170 leden of uit 1000 leden, de te investeren tijd in het uitvoeren van belangenbehartiging blijft hetzelfde. Interne bestuurstaken zijn mogelijk te verdelen met de andere bestuurders of andere bestuurders kunnen ondersteunen. Daarbij blijft het een voorwaarde dat bestuurders die vrijwillig dit werk willen doen, te vinden blijven. En dat is een niet te onderschatten risico. De situatie van de huidige bezetting van het bestuur is daar een voorbeeld van.

Wanneer bovenstaande optie tot een uitwerking zou komen, is het nog de vraag of een dergelijke bestuurder kan worden gevonden. Dergelijke bestuurders hebben veelal al een fulltime functie wanneer zij in loondienst zijn en dan zou iemand gevonden moeten worden die als zelfstandig ondernemer een dergelijke functie wil en kan uitvoeren en ook een combinatie zoekt van enerzijds vrijwilligerswerk en anderzijds betaalde activiteiten.

## 8. Advies werkgroep en voorstel bestuur NBPM en besluitvorming door de leden van NBPM

### **Advies werkgroep:**

De werkgroep is unaniem voorstander van een fusie met Horus boven zelfstandigheid van NBPM. De werkgroep is van mening dat de continuïteit van de besturing van de vereniging en daarmee de continuïteit van de vereniging zelf, niet gewaarborgd kan worden. Een succesvol beroep doen op leden om in het bestuur te komen wordt steeds lastiger en zelfstandigheid betekent volgens onderzoek een verhoging van het lidmaatschap van de vereniging.

De hele werkgroep heeft na meerdere gesprekken met Horus een betrouwbaar en professioneel beeld gekregen van de organisatie. Een fusie zal de leden van NBPM een sterk landelijk grotere brancheorganisatie bieden die ons inziens beter dan vanuit huidige setting voor onze belangen als mentor kan opkomen.

Helmie Velders, Ben Glaser, Wendie Knies en Andrea Jonker.

### **Conclusie bestuur:**

Ja, we hebben iets moois met elkaar neergezet. Een club mentoren met een zorgachtergrond, bergen ervaring en enorme kwaliteiten op het gebied van communicatie met de kwetsbare medemens, de regelneven, de alleskunnende, die achter deuren kijken, orde scheppen, zorg stroomlijnen, belangen vertegenwoordigen en opstaan voor degene die het niet kan of wil zeggen.

De NBPM is een vereniging om trots op te zijn en bij te willen horen.

Een ieder van ons voert het werk uit met hart en ziel. Dit zien en horen we tijdens onze mentorcafé's, waar we ons gehoord voelen en collegialiteit ervaren. We helpen elkaar op het forum, we informeren ons tijdens ALV's over nieuwe inzichten en wetgeving en we werken er hard aan om met elkaar



mentorschap een volwaardige en serieus te nemen beroepsgroep te laten zijn. We zijn er en we zijn van ontzettende meerwaarde!

Nu is het tijd om ook voor onszelf te zorgen. Het bestuur van de NBPM denkt dat een fusie met Horus de beste kans betekent op een professionele vertegenwoordiging van het mentorschap in de diverse lagen van de overheid en andere relevante organisaties.

Na het onderzoeken van alle mogelijkheden, komen wij als bestuur tot de conclusie dat zelfstandig blijven niet aan te bevelen is, omdat we niet in staat zijn om een bestuur voltallig te krijgen en hierdoor beperkte daadkracht hebben.

Daarnaast is er binnen het bestuur van de NBPM beperkte kennis van besturen en worden we hierdoor te beperkt gehoord door andere belangrijke stakeholders in onze branche.

Door te fuseren met Horus behouden we onze eigen stem doordat er binnen Horus een afdeling puur Horus Mentorschap zal zijn. Daarnaast kunnen we gebruik maken van een professioneel verenigingsbureau, krijgen we meer zeggenschap en zal onze invloed als mentoren hierdoor toe nemen bij stakeholders.

Horus kan onze bestuurlijke beperkingen opvangen en met hen zal het mentorschap meer op de kaart gezet worden. Hier worden we allemaal beter van.

De mentoren worden binnen Horus een eigen afdeling, waardoor we niet ondergesneeuwd worden door bewindvoerders en/of curatoren. We brengen onze succesvolle mentorcafés mee, waarin we kennis kunnen delen en elkaar kunnen steunen en intervisie kunnen doen. Daarnaast krijgen we invloed op gebied van scholing en wordt een werkgroep samengesteld met als taak visie op de inhoud van het mentorschap vorm te geven. Wij denken met deze fusie een mooie stap te kunnen zetten.

Voor ons een reden om jullie als leden aan te bevelen om voor een fusie met Horus te stemmen. We nemen daarbij afscheid van onze mooie vereniging, waar veel mensen zich thuis voelen en waar we met elkaar geleerd hebben wat het is om een kwalitatief goed mentor te zijn. Nu is het tijd om te groeien en te professionaliseren. Zodat ook ónze belangen goed vertegenwoordigd zijn.

Bestuur NBPM

Kirsten van Hall  
Tineke van Zanten  
Jessica van Kuyen

## 9. Bijlagen

### 1. Regeling PE punten Horus

Op dit moment werkt Horus met regeling voor opleidingen op basis van PE-punten. Dit is nog niet zoals de wetgever van ons vraagt. Wel zegt dit wat over de wens om kwalitatief goed werk te kunnen blijven bieden. Horus (en ook NBPM) zet zich in om aan te sluiten bij de wensen van haar leden, ook op het gebied van scholing en/of educatie. Horus heeft hierin een systeem bedacht dat passend is en wat haalbaar lijkt voor alle wettelijke vertegenwoordigers en inkomensbeheer die lid zijn van Horus. Horus wil naast een permanent aanbod van opleidingen ook een steeds wisselend aanbod kunnen leveren, zodat er voor zoveel mogelijk leden een passend aanbod is. Hierin wil Horus graag ook tips en mogelijkheden door de leden aangeleverd krijgen. De verwachting is dat de eisen met betrekking tot opleiding en scholing voor wettelijke vertegenwoordigers door de Rechtspraak zullen worden aangescherpt.

De PE structuur van Horus ziet er als volgt uit (bron Reglement Permanente Educatie):

- Een jaarlijks doel van 8 PE punten, wat overeen komt met 8 scholingsuren. Hierin is bij een scholingsactiviteit een maximum van 6 PE punten toegekend (Scholingen voor 6 tot 8 PE punten dienen opgenomen te zijn in het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO) en de inhoud dient passend te zijn bij onze expertises. De maximale 8 punten worden alleen toegekend bij het overleggen van een diploma en de accreditatie geldt alleen voor het jaar waarin de opleiding is afgerond. Voor een meerjarige opleiding kunnen er maximaal 6 punten worden toegekend in de andere jaren dan het afsluitingsjaar (waarin het diploma wordt gehaald). Deelname aan het jaarlijkse congres levert maximaal 6 PE punten op.
- Scholing
  - Scholing dient gericht te zijn op kennisvergroting en/of verbetering van vaardigheden;
  - Scholing dient een dusdanige inhoud te hebben dat de relevantie voor een wettelijk vertegenwoordiger (of ib-er) zonder twijfel kan worden vastgelegd;
  - Scholing dient te worden verzorgd door scholingscentra of specialisten op relevante (vak)gebieden;
  - Na afloop van de scholingsactiviteit dient de opleider een certificaat van deelname met daarop het aantal scholingspunten te verstrekken;
  - Bij een opleiding met meerdere contactmomenten dient de opleider een presentielijst bij te houden waarin de namen van deelnemer, handtekening van deelnemers of bij online de vaststelling dat de deelnemer aan de gehele activiteit heeft deelgenomen;
- Met kennisvergroting wordt bedoeld:
  - Behandeling van recente ontwikkelingen op het terrein van wettelijke vertegenwoordiging en/of inkomensbeheer;
  - Juridische of vakinhoudelijke verdieping;
  - Behandeling van relevante ontwikkelingen binnen aanpalende werkterreinen, branches en relevantie kennisgebieden;
  - Behandeling van praktische werkzaamheden die de wettelijk vertegenwoordiger of inkomensbeheerder uitvoert;
- Verbetering van vaardigheden betreffen:
  - Omgang en interactie met cliënten, schuldeisers, rechtbanken, begeleidende instanties en diverse andere betrokken partijen;
  - Communicatievaardigheden;
  - Kwaliteits- en/of risicomanagement;
  - Algemene ondernemersvaardigheden;

- Klantgerichtheid.
- Overige relevante activiteiten zijn:
  - Onderzoek t.b.v. publicaties en cursusontwikkeling;
  - Binnen Horus relevant(e) commissiewerk en werkgroep activiteiten dan wel zodanige activiteiten als vertegenwoordiger van Horus.

Overige zaken:

- Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid is een persoon vrijgesteld van het behalen van PE punten. Bij betermelding wordt deze vrijstelling weer opgeheven. Bij later in het jaar lid worden geldt de rekensom dat ieder vol kwartaal werkzaam een kwart van de punten gehaald moeten worden.
- Bij een overschot aan PE punten gedurende een kalenderjaar mogen overtollige punten, met een maximum van 4 mee worden genomen naar het daaropvolgende jaar. Deze zijn maximaal 1 jaar houdbaar.
- Als een te volgen opleiding, cursus of soortgelijk niet vermeld staat in het aanbod dat op de website staat vermeld kan er door ieder lid gevraagd worden om accreditering. (voor leden gratis, voor (externe) opleiders zijn er kosten mee gemoeid) Dit kan vooraf maar een verzoek mag tot maximaal 3 maanden na het volgen van de activiteit worden ingediend.
- De accrediteringscommissie heeft 1 maand de tijd om zich te verdiepen in het voorstel en komt met een uitslag. In principe is zo'n accreditering voor 1 kalenderjaar geldig.
- De accrediteringscommissie bestaat uit: een lid van Horus; een (oud)kantonrechter en een onderwijskundige. Deze leden mogen niet direct of indirect betrokken zijn bij opleiders die scholingsactiviteiten aan leden van Horus aanbieden.
- Een lid kan het bestuur (met redenen omkleed) verzoeken om tijdelijke ontheffing dan wel uitstel van de scholingsverplichting. Hierbij dient wel een plan van aanpak meegestuurd te worden waaruit blijkt op welke termijn alsnog het vastgestelde aantal scholingspunten kan worden behaald.
- Een lid kan het bestuur met redenen omkleed verzoeken om gehele of gedeeltelijke ontheffing van de scholingsverplichting.
- Verzoeken van bestuursleden zijn voorbehouden aan de ledenraad.
- Er is momenteel duidelijk aan welke eisen een intervisie moet voldoen, maar nog onvoldoende hoeveel punten er worden toegekend aan een intervisie. Vanuit onze optiek is het al een mooie handreiking dat intervisies een accreditatie krijgen, omdat het er in de praktijk vaak op uit komt dat men niet altijd 100% vakinhoudelijk en met casuïstiek bezig is. In veel gevallen is een intervisie een mooi moment om te netwerken. Ook waardevol, maar niet voor PE punten. Voorstel ligt nog bij accreditatie commissie om aan intervisie activiteiten niet meer dan 2 PE punten toe te kennen.