



STUIVER

JAARVERSLAG 2022



Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. Algemeen	4
3. Jaaroverzicht van het bestuur	5
3.1 Inleiding	5
3.2 Doelstelling en doelgroep	5
3.3 Organisatie	6
3.4 Fraudepreventie	7
3.5 Kwaliteitseisen	8
3.6 Dienstverleningen	9
3.7 Missie en Visie	10
3.8 Beleving bewind en mentorschap	12
3.8.1 Bewind	12
3.8.2 Mentorschap	13
3.9 Externe communicatie	14
3.9.1 Informatiegesprekken	14
3.9.2 Presentaties	15
3.9.3 Nieuwsbrief	15
3.9.4 Website	15
3.10 De regio	16
3.11 Vergoedingen bewindvoering	16
3.12 Cliëntenbestand	17
3.13 Stuiver en MVO	17
3.14 Externe ontwikkelingen en contacten	18
3.15 Ontwikkelingen binnen het vakgebied	19
3.16 Personele Zaken	20
3.17 Overlegstructuur	22
3.18 Dankwoord	23
3.19 Vooruitblik 2023	23

Pagina

3

4

5

5

5

6

7

8

9

10

12

12

13

14

14

15

15

15

16

16

17

17

18

19

20

22

23

23



1. Voorwoord

Graag presenteer ik u het jaarverslag 2022 van Stuiver beschermingsbewind en mentorschap (hierna Stuiver).

Conform de statuten heb ik als directeur de opdracht om jaarlijks verantwoording af te leggen aan onze Raad van Toezicht door middel van een jaarrekening en een jaarverslag. Daarnaast vind ik het wenselijk en vanzelfsprekend om mijn collega's, de betrokken rechtbanken en alle overige belanghebbenden middels een sociaal jaarverslag te informeren over de ontwikkelingen binnen en buiten Stuiver.

Stuiver heeft alss bewindvoerder en mentor toegevoegde, dat ervaren wij elke dag. Veel mensen lopen aan tegen onze complexe maatschappij en merken dat zij er zonder hulp van anderen niet uitkomen. Het verslag betreft 2022 met af en toe een vooruitblik naar de ontwikkelingen in 2023.

Daar waar familie en overige naasten niet kunnen of willen assisteren vult Stuiver een gat en wordt middels maatwerk door de betrokken medewerkers gezorgd voor een hoge kwaliteit van dienstverlening en hiermee indirect voor een gezonde Stichting.

Ik kan samen met mijn collega's terug kijken op een mooi 2022 en zie de toekomst met vertrouwen tegemoet!

Marcel Hasperhoven
Directeur

September 2023



2. Algemeen

Activiteiten van de Stichting

Stuiver is een onafhankelijke stichting zonder winstbejag. Stuiver beheert het vermogen en inkomen van mensen die daar tijdelijk of blijvend verstandelijk niet toe in staat zijn.

Daarnaast treedt Stuiver na benoeming door de kantonrechter op als mentor.

De directie van Stuiver beschermingsbewind en mentorschap wordt terzijde gestaan door een Raad van Toezicht. Deze raad bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen op financieel, juridisch en sociaal gebied, die hun kennis en tijd belangeloos aan Stuiver beschikbaar stellen.

De Raad van Toezicht bestond in 2022 uit:

De heer D.J. Dijkman - Voorzitter
Mevr. Mr. C.T.M. Hudepohl - Lid
Mevr. D. van der Wal - Lid

De directie bestond in 2022 uit:

De heer M. Hasperhoven - directeur
De heer drs. P.J. Eidhof - Plaatsvervangend directeur

De Stichting is op 5 oktober 1992 opgericht en is in het register van de Kamer van Koophandel ingeschreven onder nummer 41031031.

Vaststelling jaarrekening 2022

De jaarrekening 2022 is gedateerd 12 juni 2023 en is vastgesteld op 22 juni 2023.



3. Jaaroverzicht door het bestuur

3.1 Inleiding

Wij werken voortdurend aan het behoud en het uitbouwen van onze goede reputatie. Kwaliteit leveren is onze eerste doel, waarbij wij vasthouden aan onze missie en strategie, Groei van het aantal dienstverleningen is geen doel op zich. Desondanks groeide het aantal dienstverleningen in 2022 met 40 dienstverleningen van 1293 naar 1333 (zie pagina 17)

3.2 Doelstelling en doelgroep

De Stichting heeft als doel om, met inachtneming van hetgeen daartoe bij of krachtens de Wet is bepaald, op te treden als bewindvoerder (1), mentor (2) of beheerder van een persoonsgebonden budget of fonds (3).

Bij 1 en 2 gebeurt dat op grond van een daartoe strekkende benoeming door de kantonrechter en bij 3 gebeurt dat op grond van een daartoe gesloten overeenkomst.

Bij 1 en 3 bestaat de doelgroep uit meerderjarige personen die tijdelijk of duurzaam niet in staat zijn om hun vermogensrechtelijke belangen waar te nemen en bij 2 betreft het de niet-vermogensrechtelijke belangen van dezelfde doelgroep.

De doelgroep van Stuiver heeft als bijzonderheid dat de oorzaak van het niet kunnen waarnemen van de al dan niet vermogensrechtelijke belangen moet zijn gelegen in een verstandelijke beperking dan wel problemen van psychische of psychiatrische aard van de betreffende persoon.

Bij elke aanmelding van een cliënt werd ook in 2022 zorgvuldig getoetst of de bewuste persoon qua profiel past binnen de doelstelling van de Stichting.

Meer dan voorheen is er aanvullend getoetst op voldoende commitment bij onze aspirant cliënt voor de maatregelen bewind en mentorschap. Het is namelijk onze vaste overtuiging dat beide maatregelen alleen werken als er sprake is van voldoende medewerking en ondersteuning van de betrokken cliënt. Dat het lastig is om vooraf een goede inschatting te maken blijft een feit. Uiteindelijk moet in de praktijk blijken of en hoe het bewind aansluit bij de betrokkene, waarbij in de aanvangsfase tijd wordt geïnvesteerd in het tweezijdig vertrouwen winnen.



3.3 Organisatie

Ultimo 2022 kende de Stichting 22 medewerkers, waaronder consultants bewind, mentoren, ondersteunend personeel, alsmede de directeur en plaatsvervangend directeur.

Wij doen er alles aan om onze kwaliteit en daarmee onze reputatie op het hoogste niveau te houden. Het vak bewindvoering ligt (terecht) voortdurend onder een vergrootglas. Een bewindvoerder werkt immers met het geld van anderen; doorgaans de meest kwetsbaren in de samenleving. Juist daarom is controle zo belangrijk. Alleen wanneer er voldoende kwaliteit geleverd wordt, zijn de belangen van onze cliënten gewaarborgd.

Alle medewerkers zijn in dienst van de Stichting. De Stichting wordt als rechtspersoon benoemd tot bewindvoerder en/of mentor. De Stuiver- medewerkers voeren de werkzaamheden uit. Ondanks de krappe arbeidsmarkt slaagt Stuiver erin voldoende en kwalitatief goed personeel aan zich te verbinden. Positief dus, want Stuiver wordt gezien als een degelijke en goede werkgever.

De financiële administratie van de Stichting is extern ondergebracht. De Raad van Toezicht (RvT) is belast met controle en toezicht. Viermaal per jaar legt de directie verantwoording af over het gevoerde beleid aan deze RvT.

De leden van de RvT volgen periodiek een specifieke scholingsdag, die hen in staat stelt hun toezichtstaak nog professioneler uit te voeren.



3.4 Fraudepreventie

Het voorkomen van fraude krijgt voortdurend aandacht bij Stuiver. Het beheren van andermans gelden is nu eenmaal een gevoelig onderwerp dat niet zonder de nodige preventieve maatregelen kan.

Zo is het administratief onmogelijk om gelden van cliënten over te boeken naar bankrekeningnummers van medewerkers. Onze software kent het instrument 'waarmerken'. Dat betekent dat de bankrekeningen van de crediteuren aan wie betaald moet worden, zijn gewaarmerkt. Hiervoor is een bewijsstuk vereist.

Bankrekeningnummers van medewerkers worden niet gewaarmerkt, waardoor overboeking naar de eigen bankrekening niet kan plaatsvinden. De directie controleert hierop.

Daarnaast controleert de accountant de betalingen een aantal keer per jaar. Zijn bevindingen worden vastgelegd in een verslag.

Voor de mutaties van de eigen Stuiver-rekeningen geldt een 4-ogen principe. De directieleden moeten tekenen voor overboekingen boven een bepaald bedrag dat is afgestemd met de RvT. Ook hierop vindt controle plaats; nu door de externe administrateur en de accountant. Bovendien hebben de RvT en de accountant desgewenst te allen tijde toegang tot de Stuiver-rekeningen.

Het overboeken van cliëntengelden naar de Stuiver-rekening kan niet onopgemerkt en niet buiten de consulent om. Zodra een betaling wordt klaargezet in het dossier wordt dit zichtbaar voor de consulent.



3.5 Kwaliteitseisen

3.5.1 Lidmaatschap NBPB

In 2022 is een aantal Stuiver-medewerkers wederom als volwaardig lid toegelaten tot branchevereniging NBPB. Hiermee voldoen wij aan de stringente eisen die gesteld worden aan professionele bewindvoerders. Dit lidmaatschap is een bewijs van competentie zoals vereist wordt door de banken.

3.5.2 Rechtbank

Vanaf 1 januari 2016 worden alle professionele curatoren, beschermings- en bewindvoerders en mentoren in Nederland gecontroleerd vanuit een centraal bureau. Dit Landelijk Kwaliteitsbureau CBM is ondergebracht bij de Rechtbank Oost-Brabant. Ook in 2022 heeft het Landelijk Kwaliteitsbureau ons schriftelijk bevestigd dat Stuiver voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen.



3.6 Dienstverleningen

Beschermingsbewind

Beschermingsbewind betreft het financieel beheer van alles wat onder bewind is gesteld. De bewindvoerder moet zorgen dat het onder bewind gestelde inkomen en vermogen goed wordt beheerd. Tevens moet de bewindvoerder ervoor zorgen, dat de vermogens en het inkomen die onder bewind zijn gesteld in de eerste plaats worden gebruikt voor het welzijn van de rechthebbenden. De bewindvoerder moet aan de cliënt toestemming geven voor het beschikken over het onder bewind gestelde geld.

Mentorschap

Mentorschap wordt ingesteld wanneer iemand niet (meer) in staat is om op het gebied van het eigen welzijn besluiten te nemen. Dit betreft de eigen verzorging, verpleging en medische begeleiding. De mentor neemt in dat geval en voor zover mogelijk in overleg met betrokkene, de besluiten die daarmee verband houden.

Bewind en mentorschap zijn niet per definitie bedoeld als levenslange maatregel. In sommige situaties blijkt dat het volstaat de maatregel tijdelijk toe te passen. Dat kan wanneer persoonlijke omstandigheden wijzigen en men op een gegeven moment in staat is om zelf zijn/haar financiën te beheren dan wel op welzijnsgebied zelf beslissingen te nemen. Uit onze dagelijkse praktijk kunnen wij echter opmaken dat de maatregel voor veel van onze cliënten gedurende het hele leven gehandhaafd zal moeten blijven in het belang van de cliënt.

De mentor is geen eerstelijns hulpverlener, maar een regisseur van de zorg voor betrokkene. Hij/zij komt pas in deze rol in actie wanneer dat nodig is. De mentor stelt bijvoorbeeld het zorgplan vast, maar de uitvoering van de zorg behoort niet tot de taken van de mentor.

Om ons als stichting in dit vakgebied verder te professionaliseren volgen de mentoren periodiek aanvullende trainingen gericht op dit specifieke vakgebied.

Bewind en mentorschap bieden de cliënt wettelijke bescherming.

Bewind en mentorschap bieden de cliënt wettelijke bescherming.

De kosten worden, wanneer de cliënt daarvoor in aanmerking komt, vergoed vanuit de bijzondere bijstand. Zowel bij beschermingsbewind als bij mentorschap loopt een verzoek tot bewind en/of mentorschap, zonder tussenkomst van een advocaat, via de kantonrechter.





3.7 Missie en visie

Missie:

Het hebben van een gezonde zorg- en financiële situatie maakt het leven rustiger, aangener, minder zorgelijk en vooral ook makkelijker. Voor velen is dit helaas niet vanzelfsprekend. Hierbij valt te denken aan personen met een verstandelijke beperking, zij die te maken hebben met een NAH (niet aangeboren hersenletsel) en met psychische of psychiatrische problemen. Voor deze groep mensen biedt Stuver haar diensten aan om hen te ontzorgen en behulpzaam te zijn.

Uw financiën, onze zorg.

Met een gedreven en professioneel team leveren wij maatwerk waarbij de cliënt centraal staat en met respect wordt behandeld. Wij zijn daarbij open en laagdrempelig in de communicatie. Op integere wijze behartigen wij hun financiële administratie en staan wij hen bij als mentor in zorg- en welzijnsaangelegenheden.

Visie:

Een geordende welvaart bevordert het welzijn.

Met andere woorden, wanneer de financiën in orde zijn, is dat positief voor het welzijn. Het hebben van een gezonde administratie en het ontvangen van de juiste zorg is echter niet meer zo simpel in de huidige complexe maatschappij vol regels, formulieren, digitalisering en keuzemogelijkheden. Steeds vaker heeft een groter wordende groep mensen behoefte aan hulp hierbij. Te denken valt aan de steeds ouder wordende mens en het groeiend aantal alleenstaanden dat op niemand kan terugvallen om geholpen te worden bij hun financiële-, zorg- en welzijnsaangelegenheden.

Stuiver beschermingsbewind en mentorschap is een stichting zonder winstoogmerk die sinds 1992 actief is als beschermingsbewindvoerder en sinds 2014 de dienstverlening mentorschap aanbiedt. Onze medewerkers zijn hoogopgeleide professionals die continu worden bijgeschoold om goed geïnformeerd te blijven over alle nieuwe ontwikkelingen. Met passie voeren zij hun werkzaamheden uit teneinde het hoogst mogelijk rendement te behalen voor hun cliënten, zodat die een zo aangenaam en zorgeloos mogelijk bestaan kunnen leiden.

Wij streven naar de hoogst mogelijke kwaliteit van dienstverlening en blijven daarbij continu anticiperen op de behoeftes van de cliënt.





3.8 Beleving bewind en mentorschap

3.8.1 Bewind

De financiële administratie van onze cliënten is heel divers. De één woont zelfstandig, de ander in een instelling. De één is zeer vermogend, de ander heeft schulden. Soms is er familie of een mantelzorger aanwezig, soms staat men er helemaal alleen voor. Deze diversiteit maakt ook dat de medewerkers van Stuiver zeer competent moeten zijn in alle aspecten van bewindvoering. Regelmatig moet een huis of auto worden verkocht, schulden worden geregeld, een huis worden ontruimd en moet worden gecheckt of alle verzekeringen en toeslagen in orde zijn.

Een aantal cliënten komt ondanks voldoende inkomen binnen met een (flinke) schuld of achterstallige betalingen. Door de financiële administratie van de cliënt goed te inventariseren en vervolgens adequaat te handelen zijn vele schulden en problemen relatief snel op te lossen.

Niet iedereen is altijd gelukkig met een onderbewindstelling. In het eerste informatiegesprek doen wij onze best om zoveel mogelijk tegenwerpingen weg te nemen en te zorgen voor commitment t.b.v. een goede samenwerking. Voor sommigen kan bewind in de praktijk desondanks voelen als een beknotting in de vrijheid; zij kunnen en mogen immers niet geheel vrij meer beschikken over hun financiën. In veruit de meeste gevallen is men echter direct of naar verloop blij met Stuiver als bewindvoerder. Voorwaarde daarbij is wel dat wij openheid geven. Indien gewenst kunnen wij hiertoe maandelijks zorgen voor het door de bank laten toesturen van de kopie-afschriften van de beheerrekening of het “online-meekijken”. Steeds vaker bieden wij onze relaties de mogelijkheid om met de leefgeldrekening te kunnen internetbankieren. Wij bieden dat niet aan elke relatie aan. Het is voor ons belangrijk te weten dat hij / zij kan omgaan met de diverse uitdagingen hieromtrent.





3.8.2. Mentorschap

De mentor is belast met het regelen van de diverse zorgzaken om het welzijnsbelang van de cliënt te behartigen. De mentor denkt mee, ondersteunt en neemt zo nodig beslissingen op het welzijnsgebied. De beslissing van een mentor kan soms botsen met hetgeen de cliënt op dat moment wil, maar uiteindelijk wordt elk besluit genomen in het belang van betrokkene op de langere termijn. De mentor overlegt in voorkomende gevallen met de behandelende artsen, persoonlijke begeleiders en zo mogelijk met betrokken familieleden.



3.9 Externe communicatie

3.9.1 Informatiegesprekken

Net als in voorgaande jaren bieden wij vrijblijvend en kosteloos informatiegesprekken aan. Wij vinden het erg belangrijk om eerst kennis te maken met een aspirant cliënt en vast te stellen of het bewind, mentorschap of beide betreft.

Tijdens dit gesprek, dat veelal thuis plaatsvindt bij de cliënt, maken we wederzijds kennis, leggen we uit wat bewind en mentorschap inhoudt, wat wij van de cliënt verwachten en wat hij/zij van ons mag verwachten. Van belang daarbij is dat, ondanks de beperkingen van de aspirant-client, wij al in dit eerste gesprek willen toetsen of hij / zij achter de maatregel staat. Wij vinden dit van het grootste belang teneinde indirect zorg te dragen voor het laten slagen van bewind / mentorschap. De aspirant-client moet er dus van overtuigd zijn dat het voor hem/haar noodzakelijk is om te kiezen voor het bewind. En tevens moet hij/zij passen binnen ons beleid en visie. Op deze manier leggen wij een goede basis voor de latere uitvoering van het bewind/mentorschap. In een beperkt aantal gevallen kunnen de mensen de keuze voor het bewind/mentorschap niet zelf maken, simpelweg omdat ze een en ander niet kunnen bevatten of overzien. Ook in die gevallen zijn wij er voor deze mensen.

Het merendeel van onze cliënten wordt bijgestaan door een persoonlijk begeleider. Bij een aanvraag van bewind / mentorschap vragen wij hen de noodzaak van het bewind en mentorschap mede te onderschrijven.

Heel af en toe is het niet mogelijk om vooraf een cliënt te bezoeken of kennis te maken. Wanneer zo'n gesprek niet mogelijk is, vinden wij het desondanks belangrijk, zeker in het geval van mentorschap, om iemand 'te hebben gezien', om te weten van wie we bewindvoerder of mentor worden.

Wij zien de informatie-gesprekken als een zinvolle wederzijdse investering om een goede relatie tussen cliënt en bewindvoerder op te bouwen. In sommige gevallen adviseert Stuiver een andere oplossing, zoals curatele of (eerst) het inzetten van een schuldsanering.



3.9.2 Presentaties

Ook geeft Stuver geheel vrijblijvend presentaties over wat bewind en mentorschap kan betekenen voor mensen. Ten behoeve van een goede interactie doen wij dit bij voorkeur voor kleinere groepen uit het (maatschappelijke) werkveld, veelal de persoonlijk begeleiders van de mensen uit onze doelgroep.

3.9.3 Nieuwsbrief

Om belanghebbenden regelmatig te informeren over de diverse ontwikkelingen binnen ons vakgebied brengen wij periodiek een nieuwsbrief uit. Uit feedback is gebleken dat de nieuwsbrief gewaardeerd wordt. Aanmelden voor de nieuwsbrief kan via onze website.

3.9.4 Folders

Onze folders zijn goed leesbaar en deels geschreven in "Jip en Janneke taal" ten behoeve van een beter begrip bij onze aspirant-cliënten.

3.10 De regio

Stuiver is met name werkzaam binnen de provincie Overijssel. De meeste benoemingen tot beschermingsbewindvoerder en mentor worden dan ook uitgesproken door de Rechtbank Overijssel.

3.11 Kwaliteitseisen

Stuiver voldoet aan de kwaliteitseisen welke door de rechtbank en wetgever worden gesteld om het vak op professionele wijze uit te mogen oefenen.



3.12 Cliëntenbestand

Stuiver kent een continue groei van haar cliëntenbestand. Verloop van cliënten ontstaat door overlijden of einde bewind op initiatief van Stuiver of van de cliënt. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling sinds 2009:

Jaar	Beginstand 1 januari	Benoemingen	Overlijden	Einde bewind	Eindstand per 31 december	Dienstverleningen
2009	330	87	18	12	387	pm
2010	387	129	14	13	489	pm
2011	489	207	12	14	670	pm
2012	670	171	20	51	770	pm
2013	770	166	24	60	852	pm
2014	852	125	27	51	899	pm
2015	899	99	25	34	939	pm
2016	939	85	17	33	974	1027
2017	974	100	26	31	1017	1109
2018	1017	97	17	36	1051	1174
2019	1051	85	29	25	1082	1232
2020	1080	85	37	25	1105	1284
2021	1105	72	40	39	1098	1293
2022	1098	68	36	20	1110	1333

3.13 Stuiver en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Stuiver vindt het belangrijk om haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen en zij vult dit op de volgende wijze in:

1. PGB tarief:

Wanneer de bewindvoerder belast wordt met het financieel beheer van een Persoons Gebonden Budget (PGB) mag de bewindvoerder daarvoor 7,5 uur per jaar in rekening brengen. Stuiver heeft ervoor gekozen om uitsluitend de tijd in rekening te brengen die gemoeid is met het financieel beheer van het PGB. Voor de duidelijkheid en om willekeur te voorkomen is besloten om alle cliënten met een PGB 2,5 uur per jaar in rekening te brengen. De besparing voor onze cliënten bedraagt hiermee ruim EUR 300,- per cliënt.

2. Schuldentarief:

Per 01.01.2015 heeft men twee tarieven geïntroduceerd: een tarief voor dossiers met problematische schulden en een tarief voor dossiers zonder problematische schulden. Wanneer sprake is van problematische schulden moet de bewindvoerder buiten de normale werkzaamheden, in een bewindsdossier aanzienlijk meer werkzaamheden verrichten. Dit betreft bijvoorbeeld het in kaart brengen van de schulden, contact zoeken en onderhouden met de (vele) schuldeisers, een saneringsplan opstellen et cetera. Om die reden is besloten dat, wanneer sprake is van problematische schulden, de bewindvoerder toestemming mag vragen voor een hogere vergoeding.



Stuiver is sinds de oprichting in 1992 een niet-commerciële organisatie oftewel een organisatie zonder winstbejag. Om die reden is besloten om geen gebruik te maken van het hoge tarief en uitsluitend het lage tarief te hanteren voor alle cliënten, ook die met problematische schulden. Wij zien het afzien van de hogere bijdrage tevens als onze bijdrage aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.

3. Tarief grote vermogens:

Wanneer een cliënt een vermogen heeft groter dan € 1.000.000 mag de bewindvoerder 0,75 % van het vermogen in rekening brengen voor kosten van bewindvoering. Stuiver kent één cliënt met een vermogen dat onder deze regeling valt. Om dezelfde reden als onder punt 2 is besloten uitsluitend de uren in rekening te brengen die gemoeid zijn met het beheer van een dergelijk groot vermogen. Dat betekent dat de cliënt in dit geval uiteindelijk maar een vijfde van het bedrag hoeft te betalen.

3.14 Externe ontwikkelingen en contacten

In het verkeer met de overheid zien wij steeds meer complexiteit van toeslagen, kortingen, formulieren etc. Daardoor zijn de handelingen per cliënt fors toegenomen. Dit vraagt meer en meer actuele kennis van de medewerkers. Ook onderhouden wij als stichting voortdurend contacten met diverse instanties. Hierbij valt te denken aan:

- Rechtbanken
- Banken (Rabobank en ABN AMRO) inzake het openen van bankrekeningen om uitvoering te kunnen geven aan het bewind
- Belastingdienst (reguliere jaarlijkse aangifte, toeslagen) UWV (aanvragen uitkeringen, toeslagen, wijzigingen)
- Gemeenten en gemeentelijke instellingen (PW, bijzondere bijstand, belastingen) Nutsbedrijven, GBLT, kadaster, gemeentelijke belastingdienst
- CAK (inning WLZ-bijdragen) Zorgkantoor (PGB)
- (Zorg-)verzekeraars/tussenpersonen SVB (AOW, kinderbijslag, PGB) Pensioenfondsen en werkgevers
- Stadsbank Oost Nederland (schuldbemiddeling voor 22 gemeenten in Twente en Noord-Gelderland)
- Deurwaarderskantoren en Incassobureaus (afspraken maken, oplossen schulden en soms zelf inschakelen t.b.v. onze cliënten)
- Makelaars (aan- en verkoop van woningen) Autobedrijven (aan- en verkoop van een auto)
- Webwinkels (aankopen zonder toestemming van de bewindvoerder) Diverse postorderbedrijven in binnen- en buitenland Telefoonproviders, telefoonwinkels en Ziggo/UPC etc.
- ECI en overige verstrekken van abonnementen op tijdschriften
- LBIO (ingeval van uithuisplaatsing van kinderen, achterstallige alimentatie) Uitvaartorganisaties (afsluiten verzekering maar ook incidenteel organiseren van een uitvaart)
- Notarissen en advocaten (passeren aktes bij aan- of verkoop van de woning, wijziging en afsluiten van een hypotheek, aanvaarden nalatenschap, huwelijk, samenwonen of scheiden)
- Mentoren en bewindvoerders



3.15 Ontwikkelingen binnen het vakgebied

Ondanks de geldende kwaliteitseisen, geldend vanaf 1 april 2014, groeit het aantal bewindvoerders nog steeds. Het Landelijk Kwaliteitsbureau (LKB) van de Rechtbank Den Bosch is belast met het beoordelen of een handhavingsverzoek van bewindvoerders al dan niet door hen wordt gehonoreerd. Er gelden strenge voorwaarden om te voldoen aan een handhavingsverzoek. Te denken valt aan goed opgeleide medewerkers, voldoende bijscholing, actuele VOG's van de medewerkers, actueel accountantsrapport, goede (bedrijfs-)verzekeringen, etc.

Het is een gegeven dat steeds meer mensen kampen met financiële problemen. Daarnaast zijn er steeds meer mensen door ouderdom of ziekte niet meer in staat hun financiën te behartigen. Wanneer iemand geen familie heeft die het financiële beheer voor hem/haar kan doen, wordt in de regel gekozen voor een professionele bewindvoerder.

Wij worden zeer regelmatig benaderd door cliënten van andere bewindvoerders om over te willen stappen naar Stuiver. Wij passen in dit soort situaties altijd hoor- en wederhoor toe. Regelmatig komt het dan niet tot een overstap en leggen wij uit dat met een goede communicatie voor alle partijen tijd en vaak ook geld bespaard kan worden. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen dus. Helaas komt het voor dat sommige collega bewindvoerders een andere werkwijze hebben en buiten ons om een voet bij onze cliënten tussen de deur zetten. Wij juichen het dan ook zeer toe dat vanuit de Rechtbank Overijssel in 2022 besloten is dat overnemende bewindvoerders altijd vooraf contact moeten leggen met de bestaande bewindvoerders en zorg moet dragen voor het overleggen van een schriftelijke reactie van de huidige bewindvoerder. Desondanks merken wij dat onder onze collega bewindvoerders lieden actief zijn die niet schromen om cliënten over te halen over te stappen op basis van beloftes die niet haalbaar zijn of op basis van toezeggingen dat bij hen geen noodzaak is voor het aanhouden van een gezonde buffer voor onvoorziene omstandigheden. Ook constateren wij dat door de rechtbanken ons inziens soms te gemakkelijk wordt meegegaan met de wens van een cliënt als hij of zij “de vertrouwenskaart” trekt. Veelal is het niet zo dat er feitelijk sprake is van een vertrouwensbreuk, maar dat dit als drogreden wordt aangevoerd omdat hij/zij niet akkoord is met onze veelal voorzichtige/verstandige wijze van bewindvoering.

Bijzondere Bijstand

Wanneer aan de criteria wordt voldaan, kunnen de kosten van bewind en mentorschap vergoed worden vanuit de bijzondere bijstand. Doordat er veel meer onderbewindstellingen en mentorschappen worden uitgesproken dan enige jaren geleden, stijgen deze kosten navenant en brengt dit vele gemeenten in ongewenste financiële problemen. In de berichten hierover in de media ligt er wat Stuiver betreft teveel focus op de kosten van het bewind en is er te weinig aandacht over wat bewind oplevert en welke maatschappelijke kosten worden voorkomen / niet gemaakt als gevolg van het bewind.

Sinds 2014 staat de maatregel bewind ook open voor mensen met alleen problematische schulden zonder dat zij voldoen aan de grondslag “geestelijke en lichamelijk toestand”. Juist hierdoor groeit het beroep op de bijzondere bijstand. Met de discussie over de gestegen kosten voor de bijzondere bijstand bij de diverse gemeenten, wordt ons inziens het belang van diegenen waarvoor beschermingsbewind in eerste aanleg is bedoeld, namelijk als een beschermingsmaatregel voor de zwakkeren en beperkten in onze maatschappij, ondergesneeuwd.



3.16 Personele zaken

Permanente educatie

Binnen de eerste maanden van het dienstverband volgt een nieuwe consulent de 6-daagse cursus 'Bewindvoering'.

Alle medewerkers worden ruimschoots gestimuleerd om daarna aanvullende vakgerichte opleidingen te volgen. Hierbij wordt men in staat gesteld om daarmee te voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen.

Dit is noodzakelijk om de werkzaamheden blijvend goed uit te kunnen voeren en om de cliënten te allen tijde zo goed mogelijk van dienst te kunnen zijn.

Stuiver borgt hiermee doorlopend dat de meest recente inzichten, kennis en ontwikkelingen binnen de organisatie aanwezig zijn.



De medewerkers

Tijdens de afsluiting van 2022 kende de Stichting 22 medewerkers. Bij de selectie van consultants en mentoren wordt gekeken naar hun opleiding en/of ervaring. Zo hebben we consultants met een specifieke achtergrond op de vakgebieden P&O, incasso, WNSP-bewindvoering, fiscaal, verzekering-/bankwezen, maatschappelijk werk, schuldhulpverlening, administratief, commercieel, bedrijfsleven of sociale wetgeving.

Voor de mentoren geldt dat er zowel in de jongeren- en ouderenzorg als ook in de psychiatrie een mentor is gespecialiseerd. Voor een select groepje jongeren krijgen wij daarnaast assistentie van een betrokken ZZP-er die tevens nog werkzaam is binnen de jongerenhulpverlening.

Er is daardoor binnen Stuiver veel kennis en ervaring aanwezig in de aanpalende vakgebieden van bewindvoering en mentorschap.

Nieuwe medewerkers krijgen de eerste maanden van hun dienstverband een ervaren collega als coach toegewezen. Tevens beschikt Stuiver over een handboek waarin onze werkwijze uitgebreid is beschreven. Dit handboek is voor een ieder digitaal beschikbaar. Stuiver borgt hiermede dat elke medewerker op dezelfde wijze, met behoud van de eigen discretionaire ruimte, inhoud geeft aan zijn/haar functie en dat men elkaars werk te allen tijde zonder problemen kan overnemen.





3.17 Overlegstructuur

Tussen de directieleden vindt regelmatig afstemming plaats. Daarnaast is er structureel overleg tussen de teamleiders en hun teamleden. Dit overleg kent een agenda, notulen en actiepunten, die worden bewaakt op uitvoering.

Zowel de RvT als de directie vinden het belangrijk dat de medewerkers vertrouwelijke zaken kunnen bespreken. Uiteraard kan men zich hiervoor te allen tijde wenden tot de directeur. Indien dit onder bepaalde omstandigheden niet mogelijk of niet wenselijk is, kunnen wij een externe vertrouwenspersoon inschakelen.

Er is vier keer per jaar een overleg tussen de directie en de RvT. Ook dit overleg kent een agenda en notulen.

Om de contacten te onderhouden tussen de leden van de RvT en de medewerkers is er jaarlijks een informeel samenzijn.



3.18 Dankwoord

Stuiver is uitgegroeid tot één van de grootste bewindvoerderskantoren in de regio. Wij hebben een uitstekende reputatie. Dit alles dankzij de inzet van alle Stuiver medewerkers en dankzij de inzet van de leden van de Raad van Toezicht.

En natuurlijk dank aan onze cliënten en hun familie en begeleiders. Zonder hun vertrouwen zouden wij echter niet kunnen bestaan.

3.19 Vooruitblik 2023

De groei van de Stichting is zoals benoemd geen doel op zich. Wij blijven net als in de voorgaande jaren 'scherp aan de poort' en zien goed toe op of er voldoende commitment is voor bewind en mentorschap en of er een goede match is tussen Stuiver en de cliënt.



Stuiver Beschermingsbewind en Mentorschap
Postbus 756 | 7500 AT ENSCHEDE
info@stuiverbb.nl | 088 482 07 77