



Beleidsplan 2017-2022

Inhoud

Inleiding.....	3
1. Mentorschappen en prognose.....	6
2. Kwaliteit en audit.....	9
3. Organisatie.....	12
4. PR en communicatie (extern).....	14
5. ICT.....	17

Inleiding

Wanneer een persoon door zijn ziekte of beperking niet (volledig) in staat is zelf zijn belangen te behartigen is er meestal een familielid of andere persoon in het netwerk die het overneemt. Soms is er echter geen familie of bekende die deze verantwoordelijkheid op zich kan nemen. Voor deze personen kan Stichting Mentorschap Noordwest en Midden (hierna Stichting Mentorschap) benoemd worden als mentor (BW 1:20).

Het mentorschap wordt uitgevoerd door vrijwilligers, die geworven, opgeleid en begeleid worden door beroepskrachten. Deze bijzonder mix van nauwe persoonlijke betrokkenheid bij cliënten, aangestuurd door een professionele vormt de kern van waar Stichting Mentorschap voor staat.

Stichting Mentorschap bestaat sinds 1 januari 2017 en is tot stand gekomen door een fusie van de stichtingen Mentorschap Noordwest-Holland en Midden Nederland die beide ruim 10 jaar op deze wijze mentorschap bieden. Op 1 januari voerde Stichting Mentorschap 565 mentorschappen uit. Het werkgebied van de stichting bestaat uit de provincies Noord-Holland (met uitzondering van Amsterdam), Flevoland en Utrecht en de regio Zuid-Holland Zuid.

Stichting Mentorschap streeft er naar dat iedereen die dat nodig heeft passend vertegenwoordigd wordt. Daartoe zorgt de Stichting voor:

- Werving en selectie van vrijwilligers om het mentorschap uit te voeren,
- ondersteuning van vrijwilligers die het mentorschap (gaan) uitvoeren namens de stichting door individuele begeleiding, training, intervisie en themabijeenkomsten op maat,
- intake en voorbereiding van de aanvraag, zodanig dat de kantonrechter hierover een besluit kan nemen.
- voorlichting en ondersteuning over beschermingsmaatregelen (in het bijzonder mentorschap) aan individuen en organisaties.
- het verzorgen van trainingen op maat voor derden.
- Overige activiteiten die de uitvoering en de kwaliteit van het mentorschap door de Stichting ten goede komen.

Stichting Mentorschap is lid van de landelijke vereniging Mentorschap Nederland. De leden van deze vereniging vormen een landelijk dekkend netwerk. Om lid te zijn van de vereniging moeten stichtingen voldoen aan kwaliteitseisen. Stichting Mentorschap voldoet daarnaast ook aan de in de wet en Algemene Maatregel van Bestuur (AMVB) vastgestelde kwaliteitseisen.

Met de fusie beoogden de stichtingen een verdere toename van de kwaliteit en verhoging van de efficiëntie te bereiken om aan de (naar verwachting) verder toenemende vraag naar de inzet van vrijwilligers als mentor te kunnen blijven voldoen.

Missie

Stichting Mentorschap maakt (wettelijke) vertegenwoordiging mogelijk voor iedere persoon die door zijn ziekte of beperking niet goed voor zichzelf kan opkomen. De wensen en behoeften, normen en waarden van betrokkene zijn daarbij de leidraad. Het mentorschap wordt door de vrijwilligers van Stichting Mentorschap uitgevoerd met persoonlijke betrokkenheid en professionele kwaliteit.

Doelen 2017-2022

Stichting Mentorschap stelt zich voor de periode 2017-2022 als doelen:

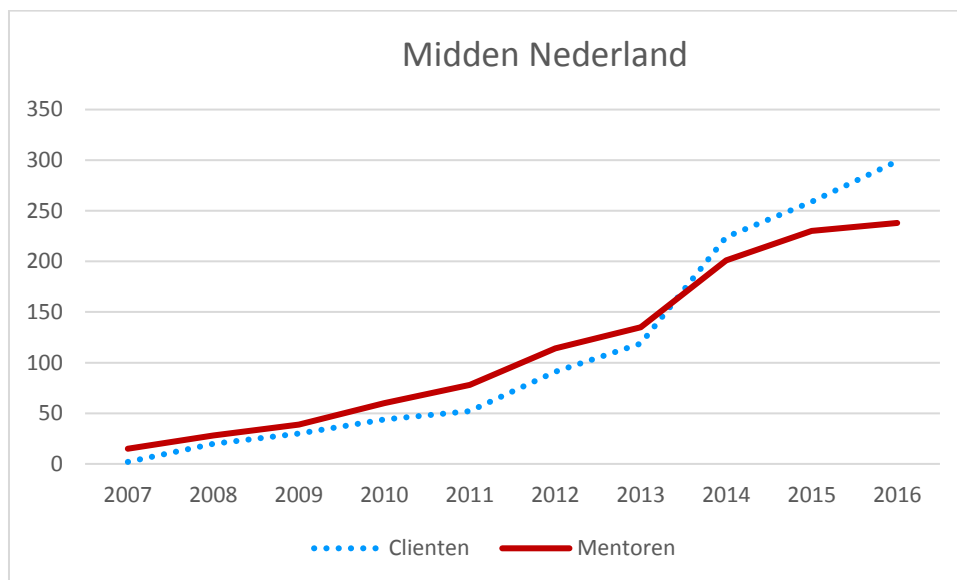
- Blijven voldoen aan de toenemende vraag naar mentorschap middels de inzet van vrijwilligers die het mentorschap namens de stichting uitvoeren;
- Blijven groeien, omdat maximalisering van de groei noodzakelijk is om het werk goed te kunnen blijven doen.
- Persoonlijke betrokkenheid voorop blijven stellen door de inzet en individuele koppeling van vrijwilligers aan cliënten;
- Blijven voldoen aan de in de wet en Algemene Maatregel van Bestuur (AMVB) vastgestelde kwaliteitseisen en de criteria behorend bij het lidmaatschap van de Vereniging Mentorschap Nederland.
- Een bijdrage leveren aan de landelijke bekendheid van het mentorschap en stichtingen mentorschap, in samenwerking met de andere stichtingen binnen de vereniging Mentorschap Nederland. Stichting Mentorschap ziet het als haar verantwoordelijkheid om als grote organisatie binnen de vereniging hieraan een stevige bijdrage te leveren en soms als voorbeeld of trekker op te treden
- Een goed werkgever zijn voor medewerkers (vrijwilligers en professionals), door hen de ruimte te geven zelfstandig werkzaamheden uit te voeren, de ruimte te geven om de eigen kwaliteiten in te zetten en verder te ontwikkelen, daarmee de betrokkenheid van de huidige medewerkers te behouden ook de interesse van (potentiële) nieuwe medewerkers te wekken;
- Als Stichting Mentorschap bekend zijn bij relevante organisaties en personen in het werkgebied als sterke partner die op professionele en betrokken wijze het mentorschap uitvoert. Relevant zijn in ieder geval (medewerkers van) zorgaanbieders, rechtbanken, cliënten (-organisaties), gemeenten en wijkteams en Veilig Thuis.
- Aansluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen in de samenleving, bijvoorbeeld in de rechtspraak en het sociale domein. De stichting vervult een actieve rol landelijk in de ontwikkeling van het mentorschap, binnen de vereniging Mentorschap Nederland en op lokaal niveau;
- Interne en externe scholing en begeleiding te bieden, aansluitend op de behoefte en maatschappelijke ontwikkelingen;
- De kwetsbaarheid van de organisatie is door de fusie verkleind. In 2017 zullen werkprocessen verder worden geïntegreerd waardoor waarneming onderling altijd mogelijk is en de continuïteit van werkzaamheden ten alle tijde kan worden gegarandeerd;
- Solide financieel beleid te voeren, wat in ieder geval betekent dat er een sluitende begroting is en er voldoende reserve is om onvoorziene financiële tegenvallers op te vangen en te investeren in groei in kwaliteit en omvang;

- Aansluiting houden met andere regionale stichtingen binnen de vereniging Mentorschap Nederland en de samenwerking blijven zoeken met omliggende regio's. Uitgangspunt is daarbij de kwaliteit van het mentorschap in Nederland. Stichting Mentorschap realiseert zich dat zij hierin als grote speler een extra verantwoordelijkheid draagt.

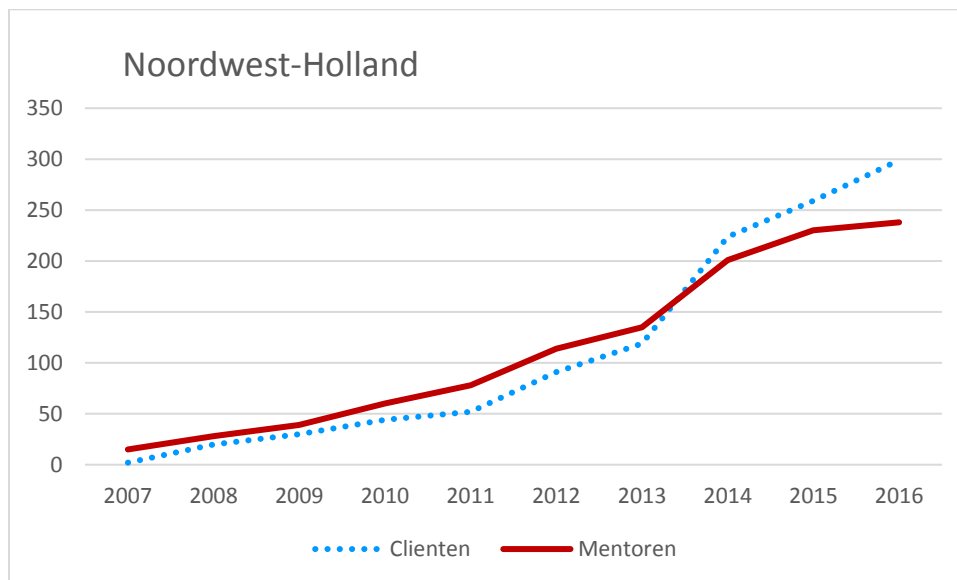
1. Mentorschappen en prognose

Ontwikkeling 2007-2016

Stichting Mentorschap heeft in de beide werkgebieden (Noordwest-Holland en Midden Nederland) in de afgelopen 10 jaar van het bestaan van de beide voorgaande stichtingen een geleidelijke groei doorgemaakt.



1. Grafiek groei aantallen cliënten en mentoren Midden Nederland 2007-2016. Steeds gemeten op 31 december van het betreffende jaar.



2. Grafiek groei aantallen cliënten en mentoren Noordwest-Holland 2009-2016.

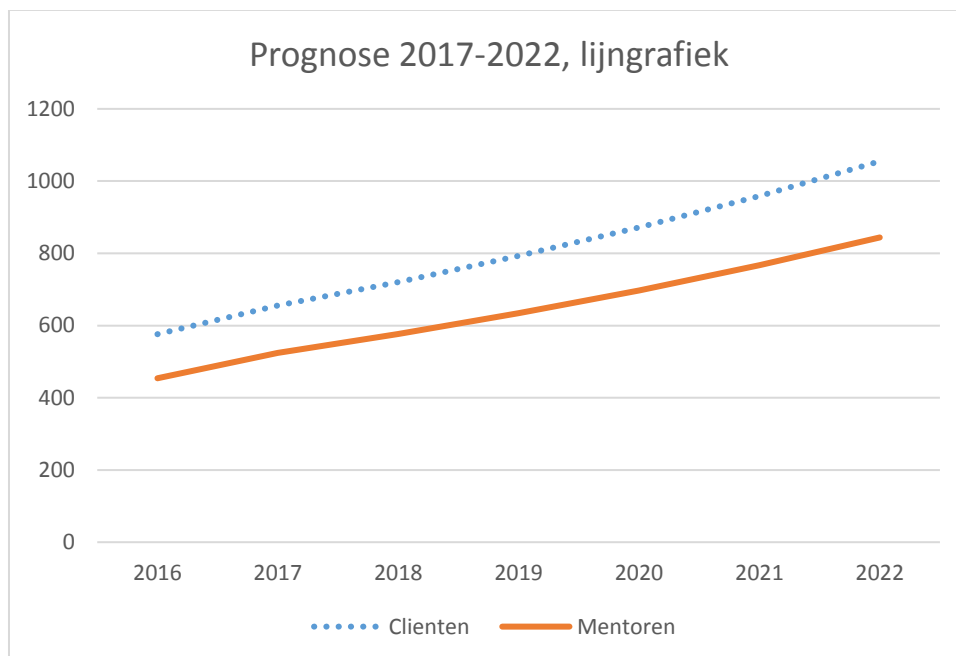
Prognose 2017-2022

De verwachting is dat het aantal mentorschappen/ aanmeldingen van cliënten in de komende vijf jaren zal blijven toenemen. De behoefte aan mentorship uitgevoerd door vrijwilligers is onverminderd aanwezig en de organisatie wil en kan hieraan blijven voldoen.

Mensen blijven vaker en langer thuis wonen ondanks ziektes of beperkingen en een groeiend percentage van de bevolking is 60 jaar of ouder. Deze maatschappelijke ontwikkelingen en het gegeven dat het belang van het mentorship en de inzet van stichtingen mentorship in het afgelopen decennium meer bekend is geworden maken dat voor de komende vijf jaar wordt verwacht dat de groei in geleidelijk tempo door blijft groeien.

In de eerste jaren van het bestaan van de rechtsvoorgangers van Stichting Mentorship waren er periodes dat de verhouding tussen het aantal cliënten en het aantal vrijwilligers niet optimaal was. In de afgelopen vijf jaar bleef het vrijwel stabiel optimaal. Optimaal is een verhouding van rond de 80% mentoren ten opzichte van cliënten. Met dit percentage lukt het goed om mentoren in te zetten voor vrijwel alle cliënten die daarvoor aangemeld worden bij de stichting. Ook omdat een deel van de mentoren bereid is zich voor 2 of meer cliënten in te zetten.

Het zal de komende vijf jaren inzet blijven vragen om het aantal vrijwilligers afgestemd te houden op het aantal cliënten/ aanmeldingen. Beide rechtsvoorgangers van de stichting hebben in de afgelopen 10 jaar in de regio's een netwerk, kennis en ervaring opgebouwd, waardoor aanmelders en vrijwilligers de stichting weten te vinden. Het in stand houden en verder uitbreiden van dit netwerk is noodzakelijk.



3. Prognose aantallen mentoren en cliënten Stichting Mentorship 2017-2022 (uitgangsniveau 2016 is reële aantal op 31 december 2016)

Jaar	Aantal verwachte beschikkingen totaal
2017	655
2018	720
2019	792
2020	871
2021	958
2022	1054

4. Prognose aantal verwachte beschikkingen totaal per kalenderjaar

Deze prognose (10% toename per jaar) is het uitgangspunt voor het beleid van de stichting in de komende vijf jaren. Hiermee wordt bedoeld een 'netto' groei van het aantal mentorschappen na aftrek van mentorschappen die beëindigd zijn.

Dit beleidsplan beschrijft de wijze waarop Stichting Mentorschap zich in de komende vijf jaren (2017-2022) inzet om te zorgen dat cliënten en vrijwilligers de weg naar de stichting blijven vinden en zij erop kunnen blijven rekenen dat de kernkwaliteiten waar gemaakt worden. Op alle vlakken blijft inzet hiervoor noodzakelijk.

2. Kwaliteit en audit

Ontwikkelingen 2007-2016

In de periode 2009-2012 zijn binnen de Vereniging Mentorschap Nederland eigen kwaliteitseisen opgesteld. Er waren op dat moment geen kwaliteitseisen. Het voldoen aan de eisen werd een voorwaarde voor het lidmaatschap van Mentorschap Nederland. Daarmee onderscheidden de stichtingen zich en hadden cliënten de zekerheid van een bepaalde kwaliteit.

De rechtsvoorgangers van Stichting Mentorschap hebben actief bijgedragen aan het tot stand komen van deze kwaliteitseisen. De standaardisering van reeds bestaande en verder ontwikkelde werkwijzen, procedures en uitgangspunten droegen eraan bij dat alle stichtingen binnen de vereniging meer gestructureerd met kwaliteit aan de slag gingen.

Mentorschap Midden Nederland en Noordwest-Holland zijn sinds 2012 getoetst volgens de kwaliteitseisen 'Goed Mentorschap'. Deels komen deze eisen overeen of worden hogere eisen gesteld door de gewijzigde wetgeving die in 2014 van kracht werd en de Algemene Maatregel van Bestuur die daar vanaf 2015 nog meer concrete invulling aan geeft.

In januari / februari 2015 zijn MMN en NwH voor de eerste keer getoetst volgens de nieuwe wettelijke eisen. In maart 2015 heeft de Commissie van Toezicht op Kwaliteit van Mentorschap Nederland (aangewezen als deskundige door de rechtbank) verklaard dat beide stichtingen voldoen aan de kwaliteitseisen en verplichtingen zoals gesteld in de artikelen 7 t/m 10 van het Besluit Kwaliteitseisen curatoren, beschermingsbewindvoerders en mentoren (Stb 2014, 46).

In 2015 is het werken met het online registratieprogramma Het Dossier ingevoerd in Midden Nederland. Hiermee zijn de voornaamste aandachtspunten voor de kwaliteit (controle op dossiervorming en actuele situatie van cliënten) opgelost. In 2016 is Het Dossier ook ingevoerd in Noordwest-Holland, waardoor het programma organisatiebreed gebruikt wordt. Doelen van het gebruik van dit programma zijn:

- Continuïteit: Bij (tijdelijk) stoppen van de mentor is het dossier inzichtelijk voor de waarnemer/ opvolger.
- Privacy: Gegevens van cliënten en mentoren zijn opgeslagen in een veilige omgeving waar alleen geautoriseerde personen toegang toe hebben.
- Toezicht: Zoals wettelijk vereist wordt, heeft de stichting (coördinatoren en regiocoördinatoren) aantoonbaar inzicht in de dossiers van mentoren. Aan mentoren en regiocoördinatoren is instructie aangeboden om te kunnen werken met Het Dossier.

Naast inhoudelijke kwaliteitscontrole vindt er jaarlijks een accountantscontrole plaats en wordt er een samenstellingsverklaring opgesteld volgens de richtlijnen van de rechtbanken.

Persoonlijke betrokkenheid staat voorop in de uitvoering van het mentorschap zoals Stichting Mentorschap dat uitvoert. Om de uitvoering van het mentorschap te optimaliseren is er in de afgelopen jaren daarnaast veel aandacht geweest voor het standaardiseren, verbeteren en meer inzichtelijk maken van de werkprocessen. Deze processen maken een goede koppeling en inzet van mentoren voor cliënten mogelijk.

Vanuit de directie wordt deelgenomen aan de werkgroep kwaliteit, zodat Stichting Mentorschap actief kan blijven bijdragen aan de landelijke kwaliteitsontwikkeling. Deze werkgroep komt gemiddeld drie keer per jaar samen. Tijdens deze bijeenkomsten vindt

er een actualisatie van de werkdocumenten plaats en worden de documenten aangepast aan de gestelde kwaliteitseisen. De doelstelling is: ervoor zorgdragend dat procedures en documenten landelijk worden vastgesteld en voldoen aan de geldende kwaliteitseisen en de eisen die door voortschrijdend inzicht of maatschappelijke ontwikkelingen aan de uitvoering van het mentorschap door de stichtingen worden gesteld. Aan bod komt ook alles wat in het belang van de kwaliteit van de dienstverlening in landelijk verband afgestemd dient te worden.

Daarnaast functioneert de werkgroep kwaliteit op verzoek van de directeur van Mentorschap Nederland als agendacommissie voor het regio-vertegenwoordigersoverleg en draagt bij aan de organisatie van de deskundigheidsbevordering voor coördinatoren (twee keer per jaar).

De scholing die Stichting Mentorschap biedt aan vrijwilligers draagt ook bij aan de kwaliteit. In hoofdstuk 4, vrijwilligers- en personeelsbeleid wordt het beleid rond scholing beschreven.

Klachtenregeling

Stichting Mentorschap is aangesloten bij de landelijke klachtenregeling van Mentorschap Nederland. Binnen de stichting kunnen cliënten of andere betrokkenen met de stichting met klachten eerst terecht bij de klachtencontactpersoon van de stichting die bemiddelt of de klacht doorgeleidt naar de landelijke commissie.

De klachtenregeling is opgesteld conform de landelijke richtlijn en staat op de websites. Nieuwe cliënten (en hun aanmelders/ zorgverleners) en vrijwilligers worden gewezen op de klachtenregeling. Tevens is er een klachtenfolder beschikbaar die bij kennismaking wordt uitgereikt.

Binnen Stichting Mentorschap functioneert een klachtencontactpersoon die aanspreekpunt is voor personen die een klacht willen indienen. De klachtenregeling en de werkwijze met klachtencontactpersoon blijven in stand. Jaarlijks zal in het jaarverslag beschreven worden of en hoeveel klachten er in het betreffende jaar zijn geweest en hoe deze zijn afgehandeld.

Beleid 2017-2022

De Stichting Mentorschap werkt ook in de jaren 2017-2022 verder aan de kwaliteit van de uitvoering van het mentorschap. Bij de integratie van de beide regio's zijn alle procedures opnieuw tegen het licht gehouden en verbeterd in samenspraak met de medewerkers. In de komende vijf jaren wordt dit in ieder geval jaarlijks herhaald. Waar nodig zal vanwege ontwikkelingen in de organisatie of daar buiten ook bijstelling plaatsvinden.

Kwaliteit blijft een speerpunt en er wordt doorlopend aan gewerkt. De toename van administratieve lasten op alle niveaus in de organisatie is in de afgelopen jaren een ongewenst neveneffect geweest van het meer standaardiseren en transparant maken van het werk. Stichting Mentorschap constateert dat met het invoeren van de wettelijke kwaliteitseisen en de wijze waarop deze getoetst worden de administratieve lasten buitensporig zijn toegenomen terwijl niet altijd duidelijk wordt hoe de kwaliteit van de uitvoering van het mentorschap ermee verbetert. Bij het verder verbeteren van de kwaliteit, op eigen initiatief of opgelegd door eisen die bij wet of anderszins worden gesteld, zal Stichting Mentorschap steeds afwegen hoe de noodzaak om een verandering door te voeren zich verhoudt tot de mogelijke toename van administratieve lasten. De stichting maakt zich hard om onnodige bureaucratie zal te bestrijden.

Audit

In 2014 is het Besluit kwaliteitseisen van curatoren, bewindvoerders en mentoren van kracht geworden. Dit besluit stelt eisen op het gebied van omgang met betrokkene, bedrijfsvoering, scholing, klachtenregeling, dossiervorming en voorkoming van belangenverstremming. Jaarlijks wordt door het Landelijk Bureau Kwaliteitseisen (LKB) getoetst of Stichting Mentorschap voldoet aan de in de wet en Algemene Maatregel van Bestuur gestelde eisen. Dit is noodzakelijk om benoemd te mogen blijven worden door de rechtbank.

De commissie van Toezicht op Kwaliteit van Mentorschap Nederland is door de rechtbank als deskundige benoemd en is bevoegd om de kwaliteit te toetsen. In 2015 en 2016 heeft toetsing door deze commissie plaatsgevonden en de verwachting is dat dit ook in de komende jaren zo voortgezet kan worden.

Daarnaast worden eisen gesteld zoals vastgelegd in Goed Mentorschap, die voorwaarde vormen voor het lidmaatschap van Mentorschap Nederland. De commissie van Toezicht op Kwaliteit toetst tevens het voldoen aan deze eisen.

Privacy

Stichting Mentorschap heeft te maken met privacygevoelige gegevens van cliënten, mentoren en regiocoördinatoren. Het spreekt voor zich dat hiermee zeer zorgvuldig wordt omgegaan. Stichting Mentorschap hanteert een privacyreglement zoals beschreven in 'Goed Mentorschap'. Het reglement is een praktische uitwerking van de algemene privacyregels zoals de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) vereist. Het reglement bevat informatie voor (potentiële) betrokkenen en is een leidraad voor (de medewerkers van) de organisatie.

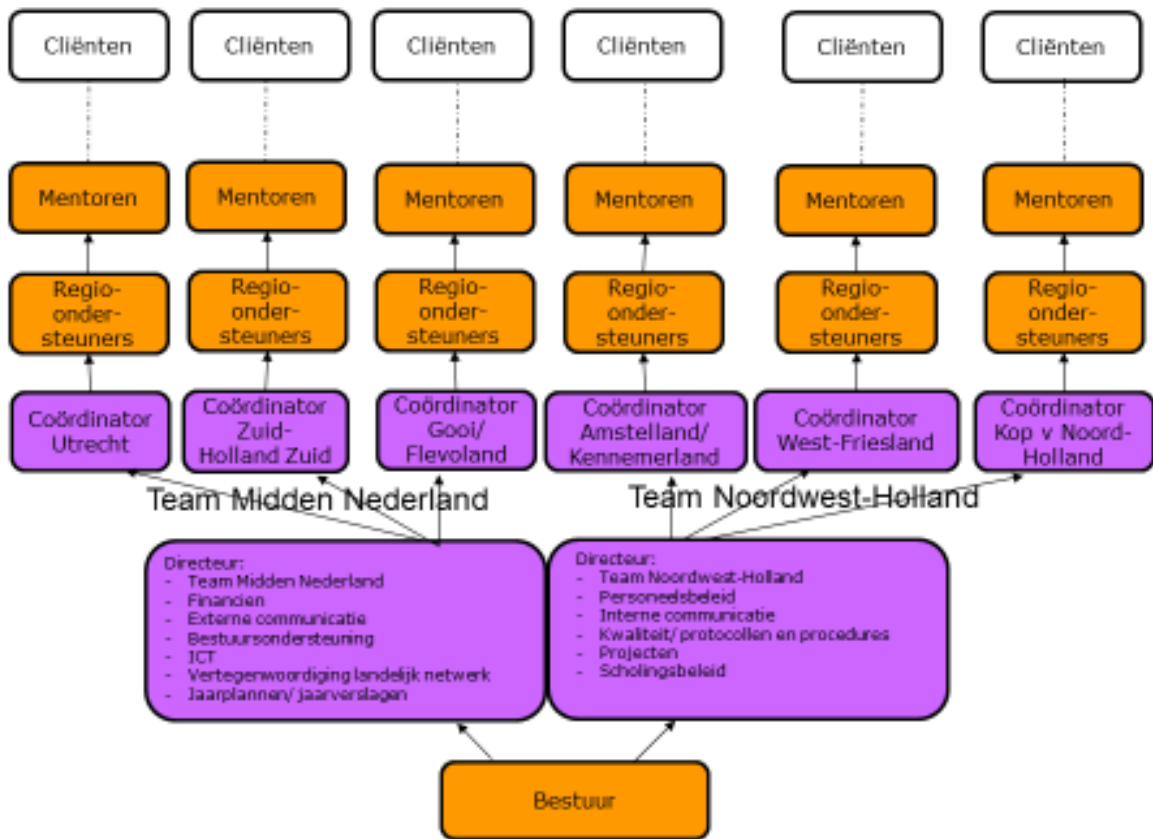
Alle personen binnen Stichting Mentorschap die iets te maken hebben met het verwerken van persoonsgegevens en -informatie zijn verplicht tot geheimhouding. De cliënten en (aspirant- en kandidaat-) mentoren van de Stichting Mentorschap worden bij aanmelding op de hoogte gebracht van het bestaan van dit reglement, de beschrijving van de gegevensverwerking en de rechten die ze hebben op inzage, verbetering, aanvulling, verwijdering of afscherming.

3. Organisatie

In 2016 zijn de stichtingen Mentorschap Noordwest-Holland en Midden Nederland vooruitlopend op de juridische fusie gaan samenwerken en integreren. Er is een bestuurlijke unie gevormd en de werkorganisaties zijn samengevoegd. Met ingang van 2017 is er ook formeel sprake van 1 organisatie.

Stichting Mentorschap is werkzaam in de regio's Noordwest-Holland en Midden Nederland. In beide regio's functioneert een team onder leiding van een directeur. De beide teams werken volgens dezelfde werkwijze. Alle taken die niet direct aan de uitvoering van het mentorschap gerelateerd zijn worden centraal uitgevoerd. De verantwoordelijkheid voor deze centrale activiteiten is verdeeld over de tweekoppige directie.

Organogram



Functie uitgevoerd door beroepskracht
 Functie uitgevoerd door vrijwilliger

Beleid 2017-2022

Omdat 2017 het eerste jaar is waarin de organisatie in de huidige vorm bestaat, worden de werkbaarheid en de resultaten in het eerste jaar nauwkeurig gevolgd. Eind 2017 wordt door bestuur en directie geëvalueerd en besloten over eventuele aanpassing en bestendiging van de organisatie-indeling en taakverdeling.

Stichting Mentorschap drijft grotendeels op de inzet van vrijwilligers die geworven, geselecteerd en begeleid worden door beroepskrachten. Sinds 2012 wordt gewerkt met regio-ondersteuners; vrijwilligers die de ondersteuning van mentoren in een sub-regio op zich nemen, onder eindverantwoordelijkheid en ter ondersteuning van de coördinator. Door de inzet van regio-ondersteuners bleef het in de afgelopen jaren mogelijk om in de groeiende vraag naar mentorschap te blijven voorzien zonder verlies aan kwaliteit en met beperkte extra organisatiekosten.

Uitbreiding van het aantal regio-ondersteuners in de komende jaren organisatie breed gewenst, om de te verwachten groei goed te kunnen opvangen. In het bijzonder in de regio Noordwest-Holland is uitbreiding noodzakelijk, omdat daar op dit moment al onvoldoende regio-ondersteuners werkzaam zijn.

Bestuur en directie van Stichting Mentorschap zijn zich ervan bewust dat de inzet van regio-ondersteuners weliswaar goed werkt, maar dat het de organisatie ook kwetsbaar maakt dat zo'n aanzienlijk deel van de (kern-)taken in de organisatie door vrijwilligers uitgevoerd wordt. Er wordt 10% groei van het aantal mentorschappen verwacht voor de komende vijf jaren. Bestuur en directie volgen actief of het werk op deze manier haalbaar blijft.

In de tweede helft van 2017 vindt een bijeenkomst met regio-ondersteuners, coördinatoren, directie en bestuursleden plaats. Doel van deze bijeenkomst is om helder te krijgen wat nodig is om in de groeiende vraag de komende jaren met dezelfde betrokkenheid en kwaliteit te kunnen blijven voorzien. Daar komt onder meer aan de orde welke aanvullende kennis en vaardigheden regio-ondersteuners nodig hebben om hun werk goed te blijven doen. Eind 2017 besluit het bestuur naar aanleiding van de uitkomsten van deze bijeenkomst over de organisatiestructuur, functies en taakverdeling voor (in ieder geval) de periode tot en met 2022.

4. PR en communicatie (extern)

De landelijke huisstijl en het huisstijlhandboek geven richting aan de vormgeving van de communicatie.

De belangrijkste externe doelgroepen in de communicatie van Stichting Mentorschap zijn:

- Zorgaanbieders: Volgens Wet Langdurige Zorg en WMO, uitvoerend/ middel managementniveau voornamelijk van belang als aanmelder, beleid/ bestuursniveau voor het verankeren van wettelijke vertegenwoordiging en inzet mentoren in het beleid.
- Rechtbanken: Voor de uitvoering van het werk zijn de stichtingen sterk afhankelijk van rechtbanken. In het kader van aanvragen en benoemingen zijn contacten met de griffie van belang. Daarnaast is het van belang dat de stichtingen bekend zijn bij rechters, zodat zij bereid zijn de stichtingen te benoemen.
- Vrijwilligerscentrales: Vrijwilligerscentrales 'leveren' vrijwilligers voor de stichtingen en zijn daarom van belang.
- Opdrachtgevers/ subsidieverstrekkers: gemeenten en fondsen

Om de doelgroepen te bereiken gebruikt Stichting Mentorschap deze communicatiemiddelen:

- Website (ieder eigen website en beknopte info op landelijke website)
- Sociale media: twitter, facebook (gezamenlijk landelijk account) en LinkedIn (bedrijfsaccount MMN, medewerkers met eigen profiel).
- Brochures voor cliënten en (potentiële) vrijwilligers.
- Lokale en regionale kranten

Ontwikkelingen

(nieuwe) Vrijwilligers

In de afgelopen 10 jaren is de wijze waarop vrijwilligers de stichting vinden verschoven. Aanvankelijk kwamen veel aanmeldingen van vrijwilligers via de vrijwilligerscentrales. Nu levert mond-op-mond reclame en (herhaalde) publiciteit de meeste nieuwe vrijwilligers op, onder meer via de sociale media. Het lijkt erop dat min of meer toevallige factoren een grotere rol spelen en potentiële vrijwilligers niet persé doelbewust op zoek gaan naar vrijwilligerswerk.

Gemeenten

Gemeenten hebben sinds 2015 de verantwoordelijkheid voor een groter deel van het sociale domein. Voor de stichtingen zijn gemeenten en de in gemeenten opgerichte wijkteams een relatief nieuwe, maar wel belangrijk doelgroep.

In november 2016 is in het kader van jubileum in midden Nederland een seminar aangeboden aan medewerkers van wijkteams. Daarnaast hebben alle wijkteams in midden Nederland het magazine (zie hierna) ontvangen. De verwachting is dat hiermee de contacten met de relatief nieuwe wijkteams versterkt zijn, waardoor zij Stichting Mentorschap goed kunnen vinden.

In Midden Nederland voert de stichting in opdracht van een aantal centrumgemeenten activiteiten uit rond bescherming bij mishandeling en misbruik. Mogelijk kunnen de contacten met gemeenten in Noordwest-Holland zodanig versterkt worden dat ook daar dergelijke afspraken gemaakt kunnen worden.

Magazine

Ter gelegenheid van het jubileum van beide stichtingen is in november 2016 een magazine gelanceerd over mentorschap. Dit is een nieuw middel dat zowel interessant is voor aanmelders als voor vrijwilligers. Het geeft een beeld van mentorschap in de praktijk en de stichting(en). Het magazine wordt eenmalig uitgegeven in grote oplage (2000 ex.), zodat het minimaal een jaar door beide regio's kan worden benut.

Landelijk

Alle stichtingen die aangesloten zijn bij de vereniging Mentorschap Nederland volgen de huisstijl van Mentorschap Nederland. Stichtingen kunnen gebruik maken van de communicatiemiddelen, zoals folders en visitekaartjes, die aangevuld kunnen worden met de eigen contactgegevens.

Een aantal landelijke communicatieactiviteiten wordt door Mentorschap Nederland uitgevoerd. Tot en met 31 december 2016 loopt het project Voorlichting & Ondersteuning, dat deels door de stichtingen wordt uitgevoerd. MMN en NWH hebben de activiteiten in het kader van dit project vastgelegd in beknopte communicatieplannen. In het belang van de bekendheid van de stichting en het mentorschap is het wenselijk deze activiteiten vanaf 2017 voort te zetten als onderdeel van de reguliere werkzaamheden.

Voor de folders voor cliënten en mentoren zijn in de afgelopen twee jaar landelijke standaarden gemaakt, passend bij het communicatiebeleid en in de huisstijl. Stichtingen kunnen deze bestellen bij Mentorschap Nederland en middels stickers de eigen contactgegevens erin opnemen.

De landelijke website www.mentorschap.nl geeft basisinformatie over mentorschap en de werkwijze van de regionale stichtingen. Ook wordt op deze website nieuws gepubliceerd. De contactgegevens van regionale stichtingen staan op deze website. Er is geen mogelijkheid voor regionale stichtingen om zelf de pagina in te richten/ te beheren. De meeste stichtingen hebben daarom een eigen website. Een aantal stichtingen gebruikt het (eenvoudige) format dat is ontwikkeld door het bedrijf BizzXL, in samenhang met Het Dossier en de bijbehorende mailadressen.

Beleid 2017-2022

Doelen

Het hoofddoel voor de externe communicatie in de jaren 2017-2022 is:

De Stichting Mentorschap en de activiteiten van de stichting zijn bekend bij de verschillende doelgroepen en zij staan positief tegenover de Stichting Mentorschap. Dit leidt er toe dat:

- (potentiële) aanmelders de stichting weten te vinden en wanneer een cliënt mentorschap nodig heeft, bij voorkeur hun cliënt aanmelden bij Mentorschap Midden Nederland.
- (potentiële) vrijwilligers de stichting weten te vinden en zich aanmelden om mentor te worden.

- Opdrachtgevers, subsidieverstrekkers en andere samenwerkingspartners met de Stichting Mentorschap willen (blijven) samenwerken.

5. ICT

In 2016 is in verband met de fusie en de verhuizing van het kantoor in Utrecht geïnvesteerd in ICT. Sinds 1 oktober 2016 werkt Stichting Mentorschap op 1 gezamenlijke server in de cloud. Alle bestanden zijn voor iedereen op iedere plek (met wifi) toegankelijk. Voor alle medewerkers is voorzien in een laptop die op kantoor wordt aangesloten op de werkplek en ook thuis en op andere plekken gebruikt kan worden.

De huidige ICT biedt voldoende ruimte voor extra aansluitingen (voor nieuwe medewerkers) en extra data-opslag. Het werkt naar tevredenheid van alle medewerkers en grote investeringen in ICT zijn de komende jaren niet noodzakelijk. Alleen bij het in dienst treden van nieuwe medewerkers en voor vervanging van gebruikt materiaal worden beperkte kosten gemaakt.

Het Dossier, het online registratieprogramma, wordt in de hele organisatie gebruikt voor het bijhouden van dossiers van mentoren en cliënten (zie ook hoofdstuk 2, kwaliteit). Dit blijft naar verwachting in gebruik wanneer dit naar tevredenheid blijft verlopen. Middels de gebruikersgroep Het Dossier zal Stichting Mentorschap bijdragen aan het verder verfijnen en verbeteren van Het Dossier. Gewenst zijn in ieder geval: de mogelijkheid om managementinformatie op te leveren, mailings te verzorgen aan mentoren en de boekhouding te koppelen aan Het Dossier.

