



Beleidsplan 2019-2023

Inhoud

Inleiding	3
1. Mentorschappen en prognose.....	5
2. Kwaliteit en audit.....	7
3. Organisatie.....	10
4. PR en communicatie (extern).....	11
5. ICT.....	13

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 West-Brabant (hierna MWB) benoemd worden als Mentor (BW 1:20).

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

MWB bestaat sinds 6 december 2006 en is in zijn huidige vorm tot stand gekomen door een samengaan van stichtingen Mentorschap uit Breda en Westelijk Noord-Brabant vanaf april 2014.

Op 1 januari 2019 voerde MWB 213 mentorschappen uit.

Het werkgebied van de stichting is de Regio West-Brabant (de 19 gemeenten van het voormalig Streek- en Stadsgewest inclusief de gemeente Tholen)

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 de 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.

MWB 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. MWB voldoet daarnaast ook aan de in de wet en Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) vastgestelde kwaliteitseisen. Met hun samengaan 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 voldoen.

Missie

MWB maakt (wettelijke) vertegenwoordiging mogelijk voor iedere meerderjarige 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 MWB uitgevoerd met persoonlijke betrokkenheid en professionele kwaliteit.

Doelen 2019-2023

MWB stelt zich voor de periode 2019-2023 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 regionale stichtingen mentorschap, in samenwerking met de andere stichtingen binnen de vereniging Mentorschap Nederland. MWB ziet het als haar verantwoordelijkheid om als 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 en ook de interesse van (potentiële) nieuwe medewerkers te wekken;
- Volle aandacht geven aan de motivatie van vrijwilligers om hen te blijven bieden en boeien;
- Investeren in een goede intake van de nieuwe vrijwilligers t.a.v. verwachtingen wederzijds en t.b.v. een goede matching met cliënten. In de hand werken dat er voldoende contact is tussen regio-ondersteuner en mentoren en dat evaluatiegesprekken plaatsvinden;
- De communicatiestructuur effectiever maken tussen het bestuur en de medewerkers van het kantoor door middel van een aantal werkbijeenkomsten per jaar;
- Als MWB 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, 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 in de ontwikkeling van de mentorschap, binnen de vereniging Mentorschap Nederland en op lokaal/regionaal niveau;
- Interne en externe scholing en begeleiding te bieden, aansluitend op de behoefte en maatschappelijke ontwikkelingen;
- In 2020 zullen werkprocessen verder worden geconsolideerd waardoor waarneming onderling altijd mogelijk is en de continuïteit van werkzaamheden te allen tijde kan worden gegarandeerd;
- Een 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. Belangrijk is in dit verband het voorzien in een meerjarenbegroting;
- Aansluiting houden met andere regionale stichtingen binnen de vereniging Mentorschap Nederland en de samenwerking blijven zoeken met omliggende regio's, primair de regio Zeeland, secundair de overige regio's van Noord-Brabant en Limburg. Uitgangspunt is daarbij minimaal de kwaliteit van het mentorschap in Nederland.

1. Mentorschappen en prognose

Ontwikkeling 2010-2019

Stichting MWB – voorheen bestaande uit twee rechtsvoorgangers – heeft in haar werkgebied in het afgelopen decennium een geleidelijke groei doorgemaakt, met een versnelde groei in 2018.

Prognose 2019-2023

De verwachting is dat het aantal mentorschappen/aanmeldingen van cliënten in de komende vijf jaren zal blijven toenemen. De behoefte aan mentorschap 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 mentorschap en de inzet van stichtingen mentorschap 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 gaan.

De verhouding binnen MWB tussen het aantal cliënten en het aantal vrijwilligers was en is niet altijd optimaal. In de afgelopen vijf jaren bleef het redelijk stabiel, al was er altijd behoefte aan werving van nieuwe mentoren om dit zo te houden. 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 een forse inzet blijven vragen om het aantal vrijwilligers afgestemd te houden op het aantal cliënten/aanmeldingen, ook al omdat de Wet Zorg en Dwang met ingang van 1 januari 2020 in werking zal treden, welke wet een plicht oplegt om te voorzien in een wettelijk vertegenwoordiger. MWB beschikt over een netwerk en heeft ruime kennis en ervaring opgebouwd, waardoor aanmelders en vrijwilligers de stichting weten te vinden. Het in stand houden en verder uitbreiden van dit netwerk is zeer noodzakelijk.

MWB wil ook meer jonge mensen bereiken die mentor willen zijn, met name 40-ers. Het huidige mentorenbestand is enigszins "vergrijzend".

MWB wil anders omgaan met zijn mentoren: minder vrijblijvende afspraken maken en daar ook op handhaven. Voorbeelden daarvan zijn: het bijwonen van een minimaal aantal regiobijeenkomsten en themabijeenkomsten/bijscholingen per jaar.

Leidende gedachten hierin zijn:

- vrijwillig is niet vrijblijvend;
- een vrijwilliger heeft wezenlijk eigen verantwoordelijkheden;
- kennisonderhoud is noodzakelijk en daar moet op worden toegezien;
- scholingsbijeenkomsten organiseren waarin zaken als intervisie en zorg afgestemd op gedifferentieerde doelgroepen aan de orde komen.

MWB wil ook onderzoeken hoe het samenwerking met beroepsmentoren kan versterken.

Prognose aantal verwachte beschikkingen totaal per kalenderjaar

Jaar	Aantal verwachte beschikkingen totaal
2018	213
2019	240
2020	260
2021	280
2022	300
2023	325

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 MWB zich in de komende vijf jaren (2019-2023) 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

Ontwikkeling 2007-2018

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 MWB 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.

MWB is 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.

MWB is al een aantal opeenvolgende jaren getoetst volgens de nieuwe wettelijke eisen. De Stichting MWB voldoet aan de kwaliteitseisen curatoren, beschermingsbewindvoerders en mentoren (Stbl. 2014, Nr. 46).

MWB heeft het werken met het online registratieprogramma Het Dossier ingevoerd. Hiermee zijn de voornaamste aandachtspunten voor de kwaliteit (controle op dossiervorming en actuele situatie van cliënten) opgelost. Het Dossier is vrijwel organisatie breed ingevoerd en in gebruik dankzij een extra inspanning op het vlak van instructie aan nieuwe en reeds aanwezige mentoren.

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 MWB 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 met en inzet van mentoren voor cliënten mogelijk.

Er is aandacht voor actualisatie van de werkdocumenten en deze worden aangepast aan de gestelde kwaliteitseisen. De doelstelling is: ervoor zorgdragen 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.

De scholing die MWB biedt aan haar vrijwilligers draagt ook bij aan de kwaliteit.

Klachtenregeling

MWB 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 twee klachtencontactpersonen van de stichting die bemiddelen of de klacht doorgeleiden 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 altijd gewezen op de klachtenregeling. Tevens is er een klachtenfolder beschikbaar die bij de kennismaking wordt uitgereikt.

De klachtencontactpersonen fungeren als aanspreekpunt 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.

MWB wil in de toekomst ook gaan voorzien in een klachtenregeling voor diegenen (meestal betreft het dan vrijwilligers) die een klacht hebben over het functioneren van het bestuur en/of het bureau van de stichting.

Beleid 2019-2023

De MWB werkt ook in de jaren 2019-2023 verder aan de kwaliteit van de uitvoering van het mentorschap. Nu de integratie van de beide vroegere regio's nagenoeg voltooid mag heten, zijn alle procedures eenduidig vastgesteld en verbeterd in samenspraak met de medewerkers. In de komende vijf jaren wordt hier in ieder geval jaarlijks, in de aanloop naar de kwaliteitstoetsing, aandacht aan besteed.

Waar nodig zal vanwege ontwikkelingen in de organisatie of daarbuiten 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. MWB constateert dat met het invoeren van de wettelijke kwaliteitseisen en de wijze waarop deze getoetst worden de administratieve lasten 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 MWB 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 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 MWB 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. Vanaf 2015 heeft toetsing door deze commissie plaatsgevonden en de verwachting is dat dit ook in de komende jaren zo voortgezet kan worden.

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

Privacy

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

Alle personen binnen de MWB die iets te maken hebben met het verwerken van persoonsgegevens en -informatie zijn verplicht tot geheimhouding. De cliënten en (aspirant- en kandidaat-) mentoren van MWB 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. Aan dit onderwerp wordt aandacht besteed in de basisopleiding van onze mentoren.

3. Organisatie

De werkorganisatie van MWB is opgebouwd zoals hieronder is beschreven. MWB is opgebouwd uit de volgende geleidingen:

Bestuur: het bestuur is verantwoordelijk voor het beleid van MWB en geeft leiding en richting aan de uitvoering van dat beleid.

Medewerkers: twee coördinatoren mentorschap (1,33 fte), coördinator algemene zaken en bedrijfsvoering (0,66 fte) en administratief medewerker (0,44 fte).

Zij vormen samen het bureau en het aanspreekpunt van MWB, leiden alle operationele zaken in goede banen, coördineren de kerntaak en ondersteunen de processen van de stichting.

Vrijwilligers: regio-ondersteuners (tevens mentor) en mentoren. Zij geven daadwerkelijk uitvoering aan de opdracht en kerntaak van MWB: het bieden en realiseren van goed mentorschap.

Adviesorganen: als adviesorganen zijn werkzaam: Support Groep, PR-commissie, Werkgroep Scholing.

Klachtencontactpersonen: twee.

Beleid 2019-2023

De werkbaarheid en de resultaten van MWB worden nauwkeurig gevolgd. In 2018 is door het bestuur geëvalueerd en besloten over aanpassing en bestending van de organisatie-indeling, taakverdeling en personeelsformatie.

MWB drijft grotendeels op de inzet van vrijwilligers die geworven, geselecteerd en begeleid worden door beroepskrachten. Sinds 2016-2017 wordt gewerkt met regio-ondersteuners. Vrijwilligers die de ondersteuning van mentoren in de sub-regio op zich nemen, onder eindverantwoordelijkheid en ter ondersteuning van de coördinator. Door de inzet van de regio-ondersteuners bleef het in de afgelopen jaren mogelijk in de groeiende vraag naar mentorschap te blijven voorzien zonder verlies aan kwaliteit en met beperkte extra organisatiekosten.

Het op peil houden en waar noodzakelijk aanvullen van het aantal regio-ondersteuners is in de komende jaren organisatie breed gewenst, om de werklast en te verwachten groei goed te kunnen opvangen. In het bijzonder in het oostelijke deel van ons verzorgingsgebied is uitbreiding noodzakelijk, omdat daar op dit moment al een tekort aan mentoren ontstaan is. Nieuw te werven mentoren behoeven begeleiding.

Het bestuur van MWB is 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 jaren. Bestuur en coördinatoren volgen actief of het werk op deze manier haalbaar blijft.

In het voorjaar van 2019 vond een Heidag bijeenkomst met regio-ondersteuners, coördinatoren, leden van adviesorganen en bestuursleden plaats. Doel van deze bijeenkomst was 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 kwam onder meer aan de orde wat regio-ondersteuners nodig hebben om hun werk goed te blijven doen.

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 MWB 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.
- Rechtbank: voor de uitvoering van het werk is de stichting sterk afhankelijk van de rechtbank. In het kader van aanvragen en benoemingen zijn contacten met de griffie van belang. Daarnaast is het van belang dat de stichting bekend is bij rechters, zodat zij bereid zijn de stichtingen te benoemen.
- Vrijwilligerscentrales: vrijwilligerscentrales leveren vrijwilligers voor MWB en zijn daarom van belang.
- Opdrachtgevers/subsidieverstrekkers: gemeenten en fondsen.

Om de doelgroepen te bereiken gebruikt MWB deze communicatiemiddelen:

- Website (eigen website en beknopte info op landelijke website): de huidige website behoeft aanpassingen;
- Sociale media: twitter, facebook (gezamenlijk landelijk account) en LinkedIn;
- Billboardacties;
- Brochures voor cliënten en (potentiële) vrijwilligers;
- Lokale en regionale kranten;
- Nieuwsbrieven;
- Jaardocument;
- Occasioneel radio- en tv-spotjes;
- Persoonlijke presentaties en lezingen bij relevante externe partijen.

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 grote rol spelen en potentiële vrijwilligers niet persé doelbewust op zoek gaan naar vrijwilligerswerk.

Gemeenten hebben sinds 2015 de verantwoordelijkheid voor een groter deel van het sociale domein. Voor de stichting zijn gemeenten en mogelijk ook de in gemeenten opgerichte wijkteams een relatief nieuwe, maar potentieel belangrijke doelgroep.

In onze regio voert stichting MWB overleg met Veilig Thuis en tal van andere stakeholders rond bescherming bij mishandeling en misbruik.

Landelijk

MWB is aangesloten bij de vereniging Mentorschap Nederland en volgt grotendeels de huisstijl van Mentorschap Nederland, maar wel met eigen accenten. MWB kan 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.

In het belang van de bekendheid van de stichting en het mentorschap is het wenselijk deze activiteiten voort te zetten als onderdeel van de reguliere werkzaamheden.

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

De landelijke website www.mentorschap.nl geeft basisinformatie over mentorschap en de werkwijze van de regionale stichtingen, waaronder MWB. Ook wordt op deze website nieuws gepubliceerd.

Deze 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, zo ook MWB.

MWB heeft als ambitie in de toekomst uit eigen kring een bestuurslidmaatschap bij Mentorschap Nederland te leveren. Veel ontwikkelingen op landelijk niveau vonden hun oorsprong in reeds gerealiseerd beleid bij MWB.

MWB ziet het ook als een goede zaak landelijk meer invloed te kunnen uitoefenen door middel van zo een bestuurslidmaatschap.

Beleid 2019-2023

De bekendheid van MWB heeft nog een sterke verbetering door voorlichting, niet alleen te geven door coördinatoren, maar ook door regio-ondersteuners en mentoren zelf. Mentoren zelf moeten beter op de hoogte worden gebracht van hun taken en de betekenis van het zijn van een 'wettelijk zorgmentor'.

Doelen

Het hoofddoel voor de externe communicatie in de jaren 2019-2023 is:

MWB en zijn activiteiten zijn bekend bij de verschillende doelgroepen en zij staan positief tegenover MWB. Dit leidt ertoe dat:

- (potentiële) aanmelders de stichting weten te vinden en wanneer een cliënt mentorschap nodig heeft, bij voorkeur hun cliënt aanmelden bij MWB: daartoe intensief communiceren met de grote zorgaanbieders in onze regio.
- (potentiële) vrijwilligers de stichting weten te vinden en zich aanmelden om mentor te worden.

- Opdrachtgevers, subsidieverstrekkers en andere samenwerkingspartners met MWB willen (blijven) samenwerken. Voor fondswerving (sponsors) moet een plan van aanpak komen. In dit kader wordt ook gedacht aan het opnemen in het bestuur van een persoon met veel contacten in het bedrijfs- en zakenleven.
- De hoofdinspanning op PR-gebied dient in de eerstkomende paar jaren primair te zijn gericht op het werven van meer mentoren om de nieuwe cliënten te kunnen bedienen en de vervangingsvraag door vergrijzing van de mentoren op te vangen.

5. ICT

In 2019 is het kantoor van MWB verhuisd naar de nieuwe locatie in Etten-Leur. Bij die gelegenheid is flink geïnvesteerd in ICT. Alle bestanden zijn voor iedereen op iedere plek (met wifi) toegankelijk. Voor alle medewerkers is voorzien in een laptop/PC die op kantoor dan wel op andere plekken gebruikt kan worden.

De huidige ICT biedt voldoende ruimte voor extra aansluitingen (voor nieuwe medewerkers) en extra dataopslag. 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 MWB waar gewenst bijdragen aan het verder verfijnen en verbeteren van Het Dossier. Gewenst zijn in ieder geval: de mogelijkheid om managementinformatie op te leveren, mailing te verzorgen aan mentoren en de boekhouding te koppelen aan Het Dossier.