

Inleiding

De Stichting Mentorschap Zuidoost Brabant (SMZOB) hanteert een meerjarenbeleidsplan. Jaarlijks zal worden getoetst of als gevolg van interne en/of externe ontwikkelingen bijstelling noodzakelijk is. Het zijn met name de groei van het aantal mentoren en cliënten en de organisatorische gevolgen daarvan die grote invloed hebben op onze organisatiedoelstellingen en bedrijfsvoering.

Aan de groei, ontwikkeling en uitbreiding liggen maatschappelijke ontwikkelingen ten grondslag zoals: meer alleenstaanden, vergrijzing, divers samengestelde gezinnen met 2 á 3 kinderen waarbij, gezinsleden vaak niet dichtbij wonen of zelfs in andere delen van de wereld. Daarnaast zal veranderende wet- en regelgeving ook van invloed (kunnen) zijn op een toename in de vraag naar mentoren. Hierdoor neemt de vanzelfsprekendheid waarmee familieleden de zorg voor elkaar overnemen af.

De voorbije jaren is met belendende Brabantse stichtingen gesproken over de mogelijkheden om te fuseren. Dit meerjarenbeleidsplan gaat er nog steeds van dat de SMZOB zelfstandig bestaansrecht heeft en daardoor beter aansluit bij de vragen, mogelijkheden en behoefte aan mentoren die zich in onze grotendeels stedelijke agglomeratie voordoen.

De Stichting wil, gezien de toenemende behoefte aan mentoren, ook naar de toekomst toe het goed functioneren en de continuïteit waarborgen, daarvoor is het nodig om in omvang te groeien.

Werving van nieuwe mentoren en het vergroten van de naamsbekendheid zijn daarbij speerpunten. We werken verder aan een toekomstbestendige organisatie en willen verder kennis en expertise intern en extern zo breed mogelijk delen.

De doelstelling van de Stichting

- in de regio Zuidoost Brabant te voorzien in een pool van vrijwilligers die bereid zijn op te treden als mentor voor meerderjarigen die als gevolg van hun geestelijke of lichamelijke toestand tijdelijk of duurzaam niet in staat zijn of bemoeilijkt worden hun belangen van niet - vermogensrechtelijke aard zelf behoorlijk waar te nemen, als bedoeld in artikel 452 van Boek 1 van het Burgerlijk wetboek;
- ondersteuning te bieden aan familiementoren en aan vrijwilligers die in de regio Zuidoost Brabant optreden als mentor zoals bedoeld in artikel 452 BW;
- mentoren te begeleiden in de uitvoering van hun mentorschap. Door het geven van cursussen, voorlichting, intervisie, persoonlijke coaching etc. De stichting ziet het als doel deze kennis desgevraagd ook voor anderen beschikbaar te stellen .

- mentoren de gelegenheid geven met hun ambitie, kennis en ervaring een bijdrage te laten leveren aan het functioneren van de Stichting

Realiseren van deze doelstellingen zal plaatsvinden binnen de vigerende wet-en regelgeving.

Kansen en bedreigingen

Borging van de organisatie werd in het vorige meerjarenplan als belangrijkste uitdaging gezien. Inmiddels zijn daarin grote stappen gemaakt. De Stichting is stabiel en financieel gezond.

We constateren wel dat de concurrentie (verder) toeneemt, er zijn op dit moment al veel ZZP'ers en kantoren die als mentor aan de slag zijn.

Het goed zichtbaar en bereikbaar zijn voor potentiële cliënten is een permanente opdracht. Als Stichting hechten we aan korte lijnen met zorginstellingen. Dat met name zien we als kernkwaliteit van onze stichting. Nabij en laagdrempelig bereikbaar voor toekomstige mentoren, willen we groeien en alle aanvragen van cliënten honoreren. Deze ambitie vraagt permanent inzet wat betreft werving en selectie van nieuwe mentoren.

Hiertoe worden de volgende communicatiemiddelen afzonderlijk of in combinatie met elkaar ingezet:

- *een digitale Nieuwsbrief . Het platform, de ondersteuners / regioversterkers en specialistische vrijwilligers zouden hieraan mee kunnen werken.*
- *social media*
- *ludieke acties*
- *benoemen van "ambassadeurs" die een belangrijke bijdrage leveren aan de PR o.a. door het voortdurend verspreiden van het gedachtegoed van de Stichting*

We hechten veel waarde aan het blijven van een zelfstandige Stichting , maar blijven ook in gesprek met andere stichtingen en willen ten opzichte van hen collegiaal en dienstverlenend zijn en blijven.

Argumenten om als zelfstandige SMZOB verder te gaan zijn met name : het goed kennis hebben van de Sociale Kaart in de regio, het geografisch dichtbij gebonden karakter van het werk, korte lijnen met bestuur en mentoren.

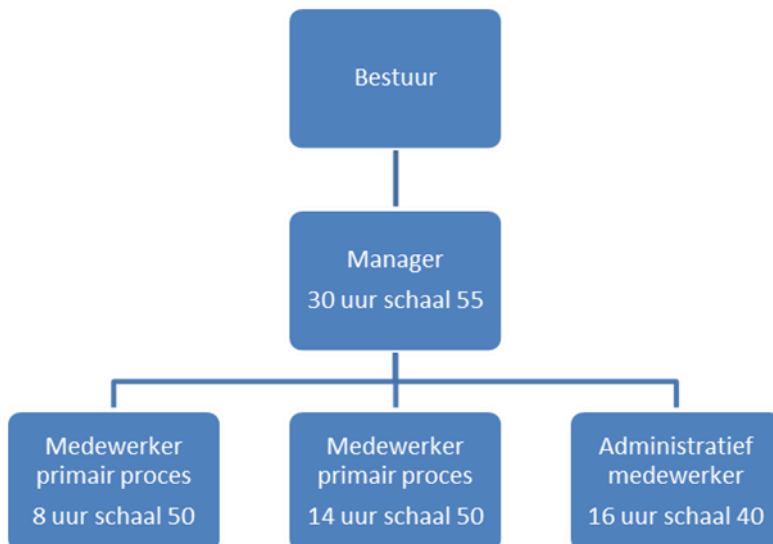
Belangrijk daarbij is en blijft dat er voldoende inkomsten zijn en de financieel gezonde situatie van nu blijft bestaan. Een cliëntenbestand van minimaal 160 betalende cliënten is daarbij een minimale vereiste.

Organisatie en bestuur

Het bestuur bestaat uit 7 personen met een diverse achtergrond, verder een manager, een administratief medewerker en twee medewerkers. De SMZOB heeft gekozen voor een 'platte' organisatie. Korte lijnen tussen bestuur, manager, medewerkers en ondersteuners zijn belangrijk. Kennis van de (zorg)regio is daarbij van belang.

Met de intentie de uitvoering van allerlei ondersteunende en administratieve processen (beheer) optimaal uit te voeren, is indertijd de functie van administratief medewerker ingesteld. Daardoor kunnen de manager en medewerkers hun inzet zoveel als mogelijk inzetten op werving, matching, PR, ondersteuning van mentoren en alle voorkomende werkzaamheden. Door deze ondersteuning is de manager in staat te functioneren als boegbeeld en spin in het web van de stichting en kunnen alle medewerkers hun werk doen. In het volgende organogram wordt de positionering verhelderd.

Organogram



UREN verwijderen en functie inhoud bekijken

In 2019 kent de stichting de volgende personele bezetting:

1. Manager, omvang Fte 30 uur
Dagelijkse leiding, coördinatie, aanmelding, matching, casuïstiek beschikbaarheid, informatie en advies, beschikbaarheid en bereikbaarheid, PR en regionaal/landelijke vertegenwoordiging.
2. Administratief medewerker, omvang Fte 16 uur.
Administratieve ondersteuning van de stichting, directeur, bestuur, en medewerkers
3. Medewerker met contract van 14 uur
Ondersteuning van mentoren: jaargesprekken, begeleiden van mentorgroep bijeenkomsten, deelnemen aan teamoverleg en uitvoeren gemaakte afspraken.
4. Medewerker, met contract van 8 uur
Taakomschrijving: zie medewerker 3

Werkwijze

De Stichting heeft statuten en werkt met een begroting, een jaarrekening en er is een digitaal registratiesysteem "Het Dossier". In Het Dossier registreert en rapporteert de mentor over de werkzaamheden en hij legt daarin verantwoording af aan de Stichting en rechtbank. Er worden door de medewerkers jaargesprekken gevoerd met de mentoren. Voor cliënten is er een klachtenregeling. Nieuwe mentoren zijn verplicht de introductie cursus te volgen en krijgen ondersteuning in de vorm van een jaargesprek, twee keer per jaar een mentorgroepsbijeenkomst (intervisie), een jaarlijkse werkconferentie (ook voor externe partners) en themabijeenkomsten.

De in dit meerjarenbeleidsplan geadresseerde onderwerpen dienen verder uitgewerkt te worden in een jaarlijks werkplan. Dit werkplan is het middel waarmee realisatie van het beleid zal worden getoetst.

Vastgesteld 12 februari 2020

Bestuur Stichting Mentorschap ZO Brabant