

Strategisch beleidsplan Mentorschap Noord 2023–2026

Inleiding

De Stichting Mentorschap Noord is een stichting die de wettelijk omschreven taken van een mentor uitvoert met deskundige vrijwilligers.

Mentorschap Noord omvat het gebied van de provincies Groningen, Friesland en Drenthe. Zij vormt samen met 10 andere regionale stichtingen voor mentorschap de vereniging Mentorschap Nederland (MN). Het gezamenlijke verzorgingsgebied van de 11 regionale stichtingen is landelijk dekkend.

Mentorschap Noord heeft bij het uitvoeren van deze wettelijk omschreven taken als doelstelling dat eenieder, die zorg en steun nodig heeft, zo nodig wordt vertegenwoordigd door een mentor op een wijze die past bij zijn of haar gewoonten, waarden en wensen. De belangen van de cliënt staan hierbij centraal. Door te investeren in de relatie met haar cliënten, de mentoren, de regio-ondersteuners en coördinatoren Mentorschap Noord continu aan het vertrouwen en de samenwerking.

Waarom een strategisch beleidsplan?

De maatschappij is niet statisch en daarmee kent ook de zorgvraag haar eigen dynamiek. Er is een toenemende vraag naar ondersteuning door mentoren waar te nemen waarop onze stichting haar beleid en de wijze waarop zij haar taken uitvoert dient aan te passen. Hieronder wordt een aantal strategische thema's genoemd die richting geven aan de invulling van deze taakuitvoering.

De maatschappij verandert en daarmee de cliëntpopulatie en haar zorgvraag

Als gevolg van de vergrijzing en het langer thuis wonen als mede door de invoering van de nieuwe Wet zorg en dwang en de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg zal de vraag naar mentorschap niet alleen toenemen maar ook veranderen. Vaker zullen ouderen en hun mantelzorgers in zorgsectoren zoals de psychiatrie, gehandicapten en de ouderenzorg een beroep gaan doen op een mentor door het ontbreken van eigen regievoering. Deze toename heeft gevolgen voor de taakuitvoering van onze stichting, waarbij er enerzijds meer mentoren nodig zijn met kennis van zaken van de diverse zorgsectoren en anderzijds voor de regio-ondersteuners en coördinatoren die deze mentoren begeleiden.

De belangrijkste strategische vraagstelling is daarom hoe onze stichting kan blijven voldoen aan de nieuwe vraag naar de inzet van voldoende en kwalitatief goede mentoren. Zo zal onze stichting zich dus richten op het handhaven en waar mogelijk het verbeteren van de huidige uitvoeringspraktijk om de vragen van vandaag de dag maar ook die van de nabije toekomst te beantwoorden.

Onze stichting bereidt zich voor op gewenste of noodzakelijke aanpassingen om te kunnen voldoen aan de maatschappelijke ontwikkelingen in de komende jaren. Langs deze twee lijnen vindt verdere uitwerking van deze strategische notitie plaats.

'Onderzoek alles en behoud het goede'

Dit onderdeel van de strategie is erop gericht om ervoor te zorgen dat onze stichting de komende periode aan de huidige eisen van cliënten, medewerkers en financiers kan blijven voldoen.

Nadere uitwerking van deze strategie kan plaatsvinden door aandacht te besteden aan de volgende onderwerpen:

a. Doelmatigheid en effectiviteit

De cliënt centraal en het optimaal behartigen van de belangen van de cliënt vormen het doel van het strategisch beleid. Om deze belangen te waarborgen streeft Mentorschap Noord naar een verdere groei van het aantal beschikkingen per jaar door gestage autonome aanwas van cliënten en mentoren (van 120 beschikkingen begin 2023 oplopend naar 150 eind 2026). Die groei is nodig voor het waarborgen van de continuïteit van de organisatie en het tegengaan van een te grote kwetsbaarheid. Een selectie- én wervingsbeleid voor nieuwe cliënten én mentoren is een randvoorwaarde hiervoor. (de mogelijkheid van een (tijdelijke) wachtlijst kan worden overwogen als de geldende kwaliteitsnormen in het gedrang komen ('goed mentorschap is een combinatie van professionele kwaliteit en persoonlijke aandacht').

b. Kwaliteit van de taakuitvoering

De (nieuwe) wetgeving vraagt van nieuwe en huidige mentoren om meer inzet en ook meer specifieke kennis van de zorg. De uitdaging voor de komende jaren ligt vooral op het gebied van het werven van voldoende mentoren met de juiste motivatie en competenties. Immers, het aanbod van vrijwilligers is niet onbeperkt en ook leven verschillende wensen onder vrijwilligers ten aanzien van tijdsbesteding aan het mentorschap en de duur van het mentorschap.

Daarnaast is het behouden van bestaande mentoren noodzakelijk. Een goede communicatie, een goed scholings- en beloningsbeleid, het organiseren van passende participatie en een op maat gemaakte begeleiding van de mentor door de regio-ondersteuners en coördinatoren vormen hiervan de kernelementen. Kwaliteit en kwantiteit van de begeleiding van mentoren dient op orde gehouden te worden.

c. Kwaliteit van de arbeid en aantrekkelijk werkgeverschap

De coördinatoren vormen binnen onze stichting een essentiële schakel voor het realiseren van haar doel- en taakstelling. Onze stichting wil een goede en aantrekkelijke werkgever zijn, waar zij met plezier willen werken. Daarbij heeft onze stichting aandacht voor de coördinator als autonoom werkende professional met een goede facilitering van haar/zijn werkzaamheden. Daarnaast vormen een passend beloningsbeleid en op maat gesneden ontwikkelingsmogelijkheden onderdeel van dit personele beleid.

d. Bestuur en organisatie

Onze stichting beschikt over een kwalitatief goed en stabiel bestuur, dat bestaat uit vrijwilligers die leiding geven aan de organisatie. Het voldoet aan de eisen van goed bestuur die de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen stelt. Het bestuur biedt alle ruimte aan de coördinatoren en mentoren zonder haar wettelijke taak uit het oog te verliezen.

De financiële situatie van onze organisatie is nog niet optimaal. Wel heeft een voorzichtig financieel beleid er voor gezorgd, dat er enige financiële reserve is gevormd.

'Verander wat nodig is'

Dit onderdeel van de strategie is gericht op de verdere ontwikkeling van beleidslijnen die antwoord dienen te geven op welke wijze onze stichting wil reageren op veranderingen in haar maatschappelijke opdracht. Immers, zoals eerder in de inleiding genoemd verandert de maatschappij om ons heen continu en daarmee ook de vragen, verwachtingen en regels rondom uitvoering en financiering.

e. Aanwas cliëntenpopulaties

Naast de bestaande cliëntenpopulaties uit veelal institutionele zorg- en verblijfinstellingen is een groeiende vraag uit de ouderenzorg (met name als gevolg van dementie) en de psychiatrie waar te nemen. In dat verband zullen met name ook de instellingen ons benaderen die "dwang"-cliënten onder hun hoede hebben (bij die cliënten is het hebben van een mentor verplicht). Onze stichting zal zich dienen te beraden over de mogelijkheden, consequenties en randvoorwaarden voor het inzetten van mentoren voor deze doelgroepen.

f. Participatie en samenwerking

Een verdere participatie bij de bespreking van beleid is richting de regio-ondersteuners in gang gezet. Verder zal nog bekeken moeten worden of naast themadagen nog op andere wijze participatie van de mentoren mogelijk/noodzakelijk is.

Tevens zal onze stichting op het gebied van scholing en beleid landelijke samenwerking zoeken bij partijen als Mentorschap Nederland en het Landelijk Kwaliteitsbureau (LKB) om efficiënter op deze terreinen te kunnen werken. Denk hierbij aan samenwerking op overkoepelende onderwerpen zoals kwaliteit, AVG en klachten. Maar ook op het gebied van PR en werving van mentoren. Wel zal bij gebruik van het landelijk en regionaal relatienetwerk, afgezet ten opzichte van eigen noodzakelijke inspanningen, moeten worden bekeken of een en ander voldoende rendement oplevert.

Procesvoorstel

Dit strategisch beleidsplan is een levend en dynamisch plan, dat gedragen dient te worden door zoveel mogelijk belanghebbenden. Het is besproken met de regio-ondersteuners, de coördinatoren en bestuursleden. In de loop van de tijd vinden uitwerkingen en aanpassingen plaats, waarbij het de verwachting is, dat de komende jaarplannen geënt zullen worden op het uitgangspunt van dit strategisch beleidsplan.