

# Jaarplan 2012

## 1. Inleiding

In dit jaarplan zijn de doelen van Stichting Mentorschap Rotterdam e.o. voor het 2012 Specifiek **M**eedbaar **A**ceptabel **R**ealistisch **T**ijdgebonden beschreven.

## 2. Doelen

### 2.1. Algemene doelen 2012

De vraag naar vrijwillige mentoren neemt ieder jaar toe. Stichting Mentorschap Rotterdam e.o. kan alleen aan deze vraag voldoen door uit te breiden. Als gevolg van deze uitbreiding kan er tevens een meer stabiele financiële situatie ontstaan.

Uitbreiding door:

- Vergroten van het aantal vrijwilligers
- Vergroten van het aantal beschikkingen
- Vergroten van de bekendheid van het mentorschap bij de zorgorganisaties en particulieren
- Binden van de reeds aanwezige mentoren
- Kwaliteitplan/keurmerk

### 2.2. Doelen en activiteiten 2012

#### Vergroten van het aantal vrijwilligers.

In het jaar 2012 moet er een groei van minimaal 30 vrijwilligers worden gerealiseerd (zie meerjarenbegroting 2012-2017). Dit betekent dat er extra geïnvesteerd moet worden in het werven van mentoren.

Acties:

- Er wordt drie maal geadverteerd in de plaatselijke kranten.
- Onderzoek naar vrijwilligerswerk wijst uit dat vrijwilligers niet meer alleen vanuit altruïstisch oogpunt vrijwilligerswerk verrichten, maar er zelf ook iets voor terug willen. Veel vrijwilligers zien het werk bij mentorschap ook als een opstap naar een nieuwe functie of als toevoeging op hun cv. Wij komen hier aan tegemoet door goede scholing aan te bieden.  
In het jaar 2012 zullen er drie basiscursussen worden georganiseerd.  
Daarnaast zullen er verschillende nascholingsbijeenkomsten plaats vinden.
- Tevens is de financiële vergoeding belangrijk voor de vrijwilligers. De hoogte van de maandelijkse onkostenvergoeding voor de mentoren is een bespreekpunt voor het bestuur.
- Het Projectplan "Contact gezocht" van MNN beschrijft een organisatievorm met vrijwillige regio coördinatoren. In samenwerking met de Stichting Vrienden van wordt het initiatief genomen om hier financiële middelen voor te genereren.

#### Vergroten van het aantal beschikkingen

Het bestaansrecht van de Stichting is gebaseerd op het aantal beschikkingen. Dit heeft niet altijd te maken met het aantal mentoren.

De toename van het aantal beschikkingen kan op verschillende manieren worden gerealiseerd:

1. Toename vrijwilligers
2. Toename van het aantal beschikkingen per mentor

3. Invoeren van formeel mentorschap. Hiermee wordt bedoeld dat de mentor een "zakelijker" mentorschap aangaat met instemming van de cliënt/aanvrager. Hiervoor worden extra afspraken gemaakt met de cliënt en/of de instelling.
4. Vrijwilligers inzetten bij urgente aanvragen van de rechtbank of GGD.

### **Vergroten van de bekendheid van het mentorschap bij de zorgorganisaties en particulieren**

Tijdens de contacten die er met de zorginstellingen zijn, blijkt nog steeds in alle regio's dat de bekendheid van de stichting en het mentorschap te wensen over laat. Dit is direct gerelateerd aan de groei van vrijwilligers en aanvragen.

Om de bekendheid te vergroten zullen de volgende acties ondernomen worden:

1. Pr materialen verzorgen. In het jaar 2012 komt er een nieuwe folderlijn. Te weten specifieke folders voor de doelgroepen, wervende folder voor vrijwilligers. Tevens is in deze lijn de folder voor de Stichting Vrienden van Mentorschap Rotterdam e.o.
2. Website ontwikkelen
3. Inzetten van vrijwilligers. Aan de vrijwilligers wordt gevraagd om informatiemateriaal van de stichting in hun woon- of werkomgeving te verspreiden.
4. Specifiek werven voor de verschillende doelgroepen

### **Binden van de reeds aanwezige mentoren.**

Aandacht voor de themabijeenkomsten:

- De vrijwilligers heden ten dage hebben behoefte aan uitbreiding van hun vaardigheden en kennis. De redenen hiervoor zijn bijvoorbeeld een overstap naar een (andere) functie of een toevoeging van het mentorschap op hun cv.
- Dit is een van de redenen om extra aandacht aan de inhoud van de thema bijeenkomsten te besteden.
- De omgang met de cliënten van de verschillende doelgroepen vraagt om andere competenties en kennis van de mentor. Bij de samenstelling van de onderwerpen van de themabijeenkomsten wordt hier rekening mee gehouden.
- Een vrijwilliger heeft de behoefte om zich ergens bij aangesloten te voelen. Meer betrokkenheid wordt gecreëerd door het vormen van kleine groepen die twee keer per jaar bij elkaar komen. Dit wordt in eerste instantie geïnitieerd door de coördinator, maar het doel is dat een vrijwilliger dit initiatief overneemt. De coördinator bezoekt dan per toerbeurt de verschillende groepen. De vrijwilliger die het initiatief neemt, onderhoudt het contact met de mentor over het verloop van de bijeenkomsten.

De persoonlijke aandacht van de coördinatoren voor de mentoren is ook een aandachtspunt. Hieraan wordt vorm gegeven door de volgende praktische handelingen:

- De mentor krijgt een verjaardagskaart gestuurd.
- Aandacht voor persoonlijk omstandigheden van de mentor bv. in geval van ziekte.
- De mentoren krijgen met de kerst een attentie voor hun inzet.

Naast deze punten worden de aanvullende wensen van de mentoren geïnventariseerd door middel van een digitale enquête om nog beter aan te sluiten bij de wensen en behoeften.

### **Kwaliteitplan/keurmerk**

In het document "Geef 8 op kwaliteit" staan de normen omschreven waar de stichting aan moet voldoen om voor het keurmerk in aanmerking te komen. De audit vindt plaats in 2012. Hieronder de normen die beschreven staan in het document:

1. De mentor beschikt over de juiste competenties
2. De mentor wordt geschoold om aan de competenties te voldoen en deze te onderhouden
3. Het mentorschap wordt tenminste jaarlijks getoetst
4. De coördinator van de RSM beschikt over de juiste competenties
5. De RSM heeft de fasen op een duidelijke wijze beschreven en communiceert deze met cliënten en mentoren
6. De mentor, coördinator en RSM werken conform een vastgesteld en gecommuniceerd privacyreglement
7. Het bestuur en coördinator van de RSM onderhouden actief contact met betrokken organisaties in de regio
8. De RSM handelt klachten af conform de landelijke regeling