

Strategisch plan 2024-2026

1. Inleiding

In dit document is beschreven wat we ons als Cornerstone voorgenomen hebben voor de komende jaren. Het plan wordt jaarlijks geupdate aan het begin van het schoolseizoen. Het doel is om:

- Onszelf richting en kaders te geven
- Duidelijkheid te geven over wat iedereen van ons kan verwachten
- Wijkbewoners en samenwerkingspartners uit te nodigen om mee te doen
- Uit te nodigen tot feedback

Het document werkt van buiten naar binnen. Eerst wie we zijn en onze plek in de wijk. Vervolgens wat we willen doen en hoe we dat voor ons zien. Tenslotte wat dat concreet betekent in plannen, organisatie en financiën.

2. Wat is Cornerstone?

Middenin het Waterkwartier, vlak bij de vijver, staat het Lighthouse. Sinds ca. 20 jaar zijn we daar als stichting Cornerstone actief. We willen graag een thuis bieden aan de wijkbewoners. Een plek van veiligheid om weer even op verhaal te komen, waar je onvoorwaardelijk geaccepteerd wordt en mag leren. Dagelijks is het een komen en gaan van mensen van alle leeftijden die komen voor een kop koffie, tweedehands kinderkleding, de buurtkoelkast, huiswerkbegeleiding en/of een goede maaltijd. Inmiddels komen er kinderen over de vloer van ouders die vroeger hier ook als kind een veilige plek vonden. Bij Cornerstone leven we het leven samen, en we trekken veel met elkaar op. Vanuit deze ontmoeting groeit de onderlinge verbinding. De waardevolle relaties die ontstaan zijn het fundament onder ons werk.

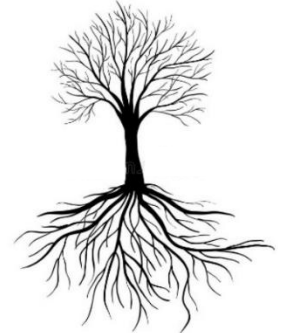
Cornerstone is een christelijke organisatie. Wij geloven dat God mensen onvoorwaardelijk liefheeft en willen graag dat voorbeeld volgen. De ander liefhebben betekent in ons werk concreet:

- Iedereen is welkom, ongeacht geloof, ras, geaardheid of afkomst. Ongeacht iemands geschiedenis, ook als mensen getekend zijn door pijn en/of schuld zijn ze van harte welkom. We maken geen enkel onderscheid!
- We dringen niemand iets op! Een mens komt pas tot zijn/haar recht als hij/zij de vrijheid heeft om eigen keuzes te maken. Wij hebben allemaal een uniek levenspad en iedereen komt daarbij voor eigen keuzes te staan. Daarom zullen we nooit iemand onze keuzes opdringen, maar altijd uitnodigen eigen keuzes te maken. Als onze kennis en levenservaring daarbij kan helpen, delen we die graag.
- Wij zullen altijd transparant zijn naar wijkbewoners, fondsen en de gemeente over onze intenties, zodat iedereen op basis daarvan kan bepalen hoe en in welke mate hij/zij betrokken wil zijn.

3. Missie

Het Waterkwartier en met name het gebied rond de vijver staat bekend als het armste gebied in Zutphen. Natuurlijk weten we dat en we zien de gevolgen. Toch is dit niet de enige werkelijkheid. We zien zoveel moois in de mensen en in de onderlinge verbinding. Er zijn zoveel momenten waarin solidariteit ook echt geleefd wordt. We hebben plezier samen en we willen elkaar helpen. Soms heeft dit een extra zetje nodig. Daar helpt Cornerstone bij. Onze missie is:

Cornerstone is het bruisend knooppunt van informele sociale netwerken in het Waterkwartier, waar wijkbewoners een thuis vinden en vol zelfvertrouwen de verbinding aangaan met elkaar en de Zutphense samenleving als geheel, om zo samen van de wijk een steeds fijnere leefplek te maken.



In de visie is uitgewerkt hoe we dit voor ons zien.

4. Visie

De maaltijd centraal

In de winter van 22/23 was er vanuit de gemeente een mooi project 'Warme woonkamers'. We hebben meegedaan en wekelijks in het Lighthouse met wijkbewoners samen gegeten. Het aantal gasten groeide langzaam naar ca. 40. Het samen eten werkte zo goed dat we besloten hebben 'de maaltijd' centraal te stellen in ons werk. Aan tafel komen de goede gesprekken vanzelf. Met elkaar en met mensen van buiten, die graag kennis willen maken of hun hulp willen aanbieden. Zo ontstaan er heel natuurlijk de mooiste ontmoetingen.

We doen het samen

De maaltijden zijn gratis. Zo is er geen enkele drempel om aan te schuiven. Toch komt de maaltijd niet uit de lucht vallen. Iedereen helpt mee op zijn of haar manier. Dat gaat niet alleen over het eten, maar ook over alles er omheen. We doen dit met een aantal teams die zorgen voor lekker en gezond eten en een steeds fijnere plek, zowel binnen als buiten. Deze teams bestaan uit vrijwilligers en worden ook zoveel mogelijk geleid door vrijwilligers. De medewerkers van Cornerstone faciliteren deze teams.

Hoe we dit in de praktijk voor ons zien, zullen we vertellen aan de hand van het verhaal van een wijkbewoner. Stel je voor: Je woont in het Waterkwartier en het leven zit tegen. Je hebt de zorg voor je kinderen en hebt het niet breed. Je haalt regelmatig voedsel uit de buurtkoelkast bij het Lighthouse en bent al een paar keer uitgenodigd om te komen eten. Op een dag trek je de stoute schoenen aan en je gaat erheen.

Tuinteam:

Als je bij het Lighthouse aankomt, kijk je voor het eerst eens goed. De omgeving is goed onderhouden en mooi ingericht. Het geeft je vertrouwen en je voelt je welkom. Tuin, terras en grasveld zijn goed verzorgd. Er zijn mooie plekjes om te zitten en voor kinderen is er plek om te spelen. *[Daar heeft het tuinteam voor gezorgd. Dat team bestaat uit wijkbewoners die het leuk vinden om buiten te werken. Het team staat onder leiding van een vrijwilliger die er verstand van heeft. Er wordt samengewerkt met het initiatief 'klimaattuinen' om het ook voor de toekomst mooi te houden. Ook wordt er samengewerkt met bedrijven in de groenvoorziening. Zo kunnen naast een mooie plek ook mooie verbindingen ontstaan.]*

Klusteam:

Het Lighthouse zelf ziet er ook aantrekkelijk uit. Je ziet dat het goed is onderhouden. En niet alleen aan de buitenkant. Als je door de deur naar binnen gaat, zie je een fijne ruimte. De inrichting is functioneel en gezellig. *[Daar doet het klusteam zijn best voor. De wijkbewoners in dit team vinden het leuk om klussen te doen en worden daarbij begeleid door iemand met kennis van zaken. Natuurlijk kunnen ze niet alle dingen zelf, maar dat geeft niet. Er wordt samengewerkt met externe partijen in de bouw. Langzaam maar zeker wordt het Lighthouse een steeds fijnere plek. En die bedrijven zijn ook niet gek. Ze zien echt wel wie er twee rechterhanden heeft en personeel in de techniek is schaars.]*

Poetsteam:

Je gaat aan tafel zitten en laat je jongste kind op de grond spelen. Dat durf je te doen, omdat je is verteld dat het Lighthouse altijd schoon en opgeruimd is. *[Daar zorgt het poetsteam voor. Dit poetsteam is dagelijks bezig om ervoor te zorgen dat wijkbewoners zich thuis kunnen voelen en in een prettige omgeving samen kunnen zijn. De enthousiastelingen in dit team hebben gemerkt dat samen poetsen veel leuker is dan alleen. Niet alleen bij het Lighthouse, maar ook thuis. Bovendien valt er nog verrassend veel te leren als je goed en efficiënt wilt werken. Gelukkig zijn er diverse wijkbewoners die hier hun vak van gemaakt hebben, dus komt dat goed.]*

Kookteam:

En dan gaat iedereen zitten. Het blijkt dat je naast de buurtsportcoach zit. “Hey, wat leuk! Jou ken ik nog niet!” Jullie gesprek mengt zich in een gezellig geroezemoes van mensen die het leven met elkaar delen. Er wordt je een heerlijke maaltijd voorgeschoteld. *[Die is gemaakt door het kookteam. Het is verrassend hoeveel mensen in de wijk ervaring hebben in de horeca en hoeveel koks er zijn. Er wordt zoveel mogelijk gewerkt met ingrediënten uit de moestuin van het tuinteam. Ook heeft het kookteam regelmatig workshops, waarbij ze elkaar de kneepjes van het vak bijbrengen. Externe partijen zoals Stichting Stadsvoedsel doen hierin mee.]* Je verbaast je erover hoe lekker gezond eten kan zijn en vraagt je af of je dat zelf ook zou kunnen maken. Na het eten schiet je iemand van het kookteam aan. Die vertelt je dat hij het zelf ook bij het kookteam heeft geleerd. Je wordt hartelijk uitgenodigd om je bij het team aan te sluiten.

We doen het voor elkaar

Een paar dagen later, als je 's morgens de gordijnen open doet, zie je een stuk of 5 mensen in de tuin van de burens lopen. Je herkent er een paar van de maaltijd in het Lighthouse. Ze zijn druk aan het spitten en tegels aan het verwijderen. Als je je aangekleed hebt, wandel je naar buiten en maakt een praatje. Het blijkt dat het tuinteam hier in actie is. De buurman zit ook in het tuinteam en het team helpt elkaar met de tuin. “Wij zijn niet de enige die dat doen hoor! Ook het poetsteam helpt elkaar met poetsen. We kunnen jou ook wel helpen als je dat wilt!” Je denkt even na en zucht. “Wat is er?”, vraagt de buurman. Je zegt: “Ik zou ook wel willen helpen, maar heb er gewoon nu de energie niet voor. Ik heb teveel zorgen aan mijn hoofd.” “Oh, dat kan ik me voorstellen”, zegt de buurman: “Ga gewoon in gesprek met iemand van Cornerstone, die willen je wel helpen.”

Individuele aandacht

Een paar dagen later ben je weer in het Lighthouse. Net als vorige keer word je welkom geheten door een medewerker van Cornerstone. De buurman is er ook en geeft je een bemoedigend knikje. De medewerker ziet je aarzeling en stelt voor om samen een kop koffie te drinken. Jullie gaan samen aan een tafeltje zitten in de hoek van de zaal en je vertelt je verhaal. De medewerker neemt alle tijd, luistert en stelt vragen. Er is van alles aan de hand, maar je grootste zorg is dat je schulden hebt en je weet niet meer hoe je voor je kinderen moet zorgen. “Vanavond eet er ook iemand van Schuldhulpmaatje mee. Vind je het fijn als ik je aan haar voorstel?”, vraagt de medewerker. Je knikt.

“En zullen we komende dagen een moment plannen om even goed door te praten? We werken bijvoorbeeld ook samen met Bakkers Weeshuis en die kunnen je helpen als je in de zorg voor je kinderen een concreet probleem hebt.” Als het tijd is om te gaan eten stelt de medewerker je voor aan het Schuldhulpmaatje. Jullie gaan naast elkaar zitten en tijdens de maaltijd maak je kennis en vertel je in korte lijnen de situatie.

Als je die avond naar huis gaat heb je twee vervolgspraken gemaakt en je voelt je al een stuk lichter. De problemen zijn nog niet opgelost, maar je hebt wel het gevoel dat er licht is aan het eind van de tunnel. Je betrapt jezelf erop dat je weer mogelijkheden begint te zien: “Zal ik bij het klusteam gaan of bij het kookteam?”. Je denkt aan je kinderen en herinnert je ineens het gesprek met de buurtsportcoach een week geleden: “Die moet ik volgende keer toch eens aanschieten. Misschien kunnen mijn jongens ook wel weer gaan sporten.”

In dit verhaal zitten de elementen van wat we voor ons zien. Onze rol als Cornerstone is daarbij zoveel mogelijk op de achtergrond. Wij moeten niet in de schijnwerpers staan, maar de saamredzaamheid en solidariteit van de wijkbewoners. Als de bewoners voor hun ogen zien gebeuren dat onder hun handen de wijk steeds mooier worden, dan zullen zelfvertrouwen en saamhorigheid groeien. Door bij het Lighthouse te beginnen, wordt het hanteerbaar en wordt ook zichtbaar wat het voor de hele wijk kan betekenen.



5. Waarden

De kracht van Cornerstone is altijd de nabijheid en laagdrempeligheid geweest: “Samen het leven leven”. Zoals in het logo is te zien is ons slogan: “Ontmoeting | Verbinding | Perspectief”. De filosofie van Cornerstone is dat perspectief bieden aan wijkbewoners alleen duurzaam is, als het is ingebed in relaties (ontmoeting en verbinding). In de loop der jaren heeft deze filosofie zich bewezen. Een belangrijk aspect daarbij is zorgvuldige omgang met elkaar. Juist als je elkaar zo nabij bent is er kwetsbaarheid. Elke wijkbewoner, vrijwilliger, stagiair en medewerker moet zich altijd veilig kunnen voelen. Het is noodzakelijk ons beleid hierop te richten en frequent te toetsen of dit ook geleefd wordt in de praktijk. Daarom zullen we nu uitgebreid ingaan op onze waarden, om onszelf de spiegel voor te houden en ook u uit te nodigen ons hierop aan te spreken. We richten ons op de volgende aspecten:

Professionele nabijheid

De filosofie van Cornerstone is krachtig, maar draagt ook een kwetsbaarheid in zich. ‘Samen het leven leven’ is een mooi ideaal, maar in de praktijk moet er rekening mee gehouden worden dat er bij hulpverlening altijd sprake van machtsongelijkheid is. De essentie hierbij is dat machtsongelijkheid vanuit een professionele rol geen probleem hoeft te zijn, omdat de professional acteert vanuit een rol. Machtsongelijkheid in een relatie van mens tot mens leidt onherroepelijk tot ongelijkwaardigheid, wat tot afhankelijkheid en onzuivere relaties kan leiden. *Kern van bewustwording en preventie is te weten en erkennen dat in een zorgrelatie er altijd sprake is van machtsongelijkheid (Leidraad Veilige Zorgrelaties, Ministerie van VWS 2019).*

De vraag is nu hoe we ons op deze kwetsbaarheid kunnen organiseren, zonder de kracht van Cornerstone te verliezen. Hoe kunnen we ‘samen het leven leven’, zonder dat dit tot onzuivere

relaties leidt? Hoe kunnen we de wijkbewoners op een professionele manier nabij zijn, zodat de laagdrempeligheid blijft en ingebed is in een zuivere, professionele setting?

Het antwoord op deze vragen zullen we in de praktijk telkens weer moeten leren. De sleutel daarbij is een lerende houding en het actief organiseren van kritische reflectie op ons functioneren. Daarnaast biedt de structuur zoals in de visie verwoordt houvast. De professionals hebben hierin een duidelijk afgebakende rol als aanjager en facilitator.

Gelijkwaardigheid

“Heb ik jou nodig voor hulp, of heb je mij nodig voor het goede gevoel?” Scherpe feedback van een wijkbewoner. Voor je het weet sluipt het in ons werk dat wij denken dat we de ander moeten redden. Dit creëert ongelijkwaardigheid en maakt dat mensen hulpverleners niet toelaten achter de voordeur. Het is een valkuil voor medewerkers, maar ook voor vrijwilligers, stagiairs en wijkbewoners. Het is belangrijk ons telkens te realiseren dat elke wijkbewoner, vrijwilliger, stagiair of medewerker een unieke, gelijkwaardige plek heeft in het geheel. Daar willen we onszelf en anderen steeds aan herinneren. Dat betekent ook dat we elkaars grenzen respecteren en niet voor de ander invullen wat die grenzen zijn. De structuur zoals in de visie verwoord, is erop gericht iedereen die unieke, gelijkwaardige plek te geven.

Sociale wederkerigheid

We vinden wederkerigheid belangrijk. En dan bedoelen we niet economische, maar sociale wederkerigheid. Het gaat er niet om dat altijd overal voor wordt betaald, maar voor de duurzaamheid van onderlinge relaties is het wel belangrijk dat geven en ontvangen in balans is. Hoe nobel het ook is om jezelf te geven, als het uit balans is, leidt dat tot ongelijkwaardigheid. Hoe diep je ook in de put zit en hulp nodig hebt, als je daar niks voor terug geeft, hoe klein ook, dan groeit de afhankelijkheid. Dat is niet zwart-wit of een rekensom, maar een continu open met elkaar in gesprek zijn. Alle teams zoals in de visie verwoord hebben gemeen dat wijkbewoners in staat worden gesteld iets bij te dragen aan het geheel. Hiermee krijgt sociale wederkerigheid een duidelijke plek.

Duidelijkheid

Zeggen wat je doet en doen wat je zegt: We willen ervoor zorgen dat het altijd voor wijkbewoners, medewerkers, partners en fondsen duidelijk is wat we doen. Daarbij willen we realistisch zijn, zodat we ook kunnen waarmaken wat we zeggen.

Duidelijkheid gaat ook over gedragsregels. Het moet altijd duidelijk zijn wat de regels zijn waar we ons allemaal aan houden. We willen ervoor zorgen dat er duidelijke omgangsprotocollen zijn die in de haarvaten van medewerkers en vrijwilligers zitten, zodat iedereen zich veilig en gelijkwaardig kan voelen. We willen daarvoor de komende tijd investeren in het aanscherpen, uitdragen en naleven van gedragsregels.

Openheid

Aan dit alles moeten we telkens herinnerd worden. We moeten het telkens weer leren. We zijn geen perfecte organisatie. We zijn geen perfecte hulpverleners. We doen mooie dingen, maar soms maken we fouten. We willen daar open over zijn, ook als het spannend wordt. We willen samenwerken op basis van die openheid met anderen die dit ook bij zichzelf herkennen. Alleen dan kunnen we elkaar helpen en samen met wijkbewoners, samenwerkingspartners, gemeente en fondsen het belangrijke werk doen in de wijk. We nodigen u graag uit om ons gevraagd of ongevraagd feedback te geven en dit met ons aan te gaan.

6. Strategische pijlers

Zoals in de visie verwoord stellen we de maaltijd centraal in ons werk, om van daaruit de sociale infrastructuur in het Waterkwartier te versterken. Om daar concreet invulling aan te geven richten we ons op drie opeenvolgende stappen die we daarin zien: Ontmoeting, Verbinding en Perspectief. Deze hanteren we als onze drie strategische pijlers:

Ontmoeting

Zoals gezegd is het de kracht van Cornerstone om in de wijk 'present' te zijn. Het Lighthouse is een laagdrempelige plek en mensen voelen zich welkom. Er komen veel mensen van kind tot gepensioneerd bij ons over de vloer. Sommigen dagelijks, anderen eens per week of per maand. Toch zijn er nog veel wijkbewoners die Cornerstone en het Lighthouse niet kennen. We weten uit gesprekken met buurtbewoners dat er veel leed achter voordeuren is, dat wij niet zien. Daarom willen we investeren in de ontmoeting. Concreet betekent dit dat we face-to-face contact zoeken met wijkbewoners. Dat kan zijn bij mensen thuis, in de supermarkt, in het Lighthouse bij kinderkledingbank en buurtkoelkast, bij partnerorganisaties, etc. We kennen elkaars naam en wijkbewoners weten dat ze bij ons terecht kunnen.

Investeren in doelgroepen:

De mensen die het meest hulp nodig hebben, zijn vaak niet de mensen die zelf hulp zoeken. Om te voorkomen dat we daardoor mensen vergeten, denken we in doelgroepen: Kinderen / Jongeren / Volwassenen (mannen en vrouwen) / Gezinnen / Ouderen / Immigranten en vluchtelingen (waarbij bovengenoemde doelgroepen ook van toepassing zijn).

Outreachend werken:

In de handreiking voor professionals m.b.t. omgaan met kinderarmoede in het sociaal domein (Lusse & Kassenberg, juni 2021) wordt het belang genoemd van outreachend werken. Rondom thema's als armoede is veel schaamte. Naar buiten toe weet men vaak de problemen goed te camoufleren. Wij pikken natuurlijk wel signalen op als we mensen spreken bij de buurtkoelkast, of onze kinderkledingbank, maar toch is hier nog veel te winnen. Het is belangrijk dat we bij de mensen achter de deur komen, want dan wordt het zichtbaar. Daarom gaan wij ook actief de wijk in.

Samenwerkingspartners in de wijk:

Voor zover de privacy het toestaat willen we meer gaan investeren in het signaleren van problematiek door hierin samen te werken met partners in de wijk. O.a. scholen, huisartsen en consultatiebureaus zien veel. Zij kunnen de drempel voor mensen verlagen om bij het Lighthouse binnen te stappen. En omgekeerd: Wij kunnen vervolgens zelf helpen, of mensen helpen bij het vinden van de juiste hulp bij onze samenwerkingsrelaties.

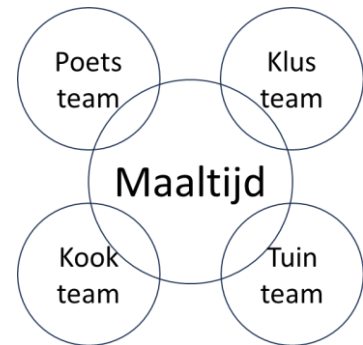
Aantrekkelijkheid Lighthouse en omgeving:

De activiteiten van Cornerstone vinden plaats in het Lighthouse. De laatste jaren is er weinig aan het onderhoud gedaan door gebrek aan tijd en financiële middelen. Komende jaren zal geïnvesteerd moeten worden in renovatie en onderhoud, zodat het Lighthouse een aantrekkelijke 'woonkamer' van de buurt kan blijven. De teams zoals in de visie omschreven spelen hierin een belangrijke rol.

Verbinding: De maaltijd centraal

Vanuit de Ontmoeting werken we aan Verbinding. Verbinding wordt zichtbaar in het feit dat mensen ons actief opzoeken. We stellen daarbij de maaltijd centraal en van daaruit creëren we een veilige setting. Dat doen we samen met de wijkbewoners die zelf binnen de teams aan de leefgemeenschap bouwen.

Het ontwikkelen van de leefgemeenschap krijgt vorm in de onderlinge samenhang tussen de maaltijden en de teams. Het fundament is de sociale wederkerigheid die hierin kan ontstaan: Gratis deelnemen aan de maaltijden en in natura bijdragen aan de totstandkoming van de maaltijd en de plek waar de maaltijd plaatsvindt. Op dit fundament kan de gemeenschap groeien:



- Het resultaat van de teams is in en rondom het Lighthouse visueel zichtbaar. Dat geeft zelfvertrouwen en nodigt uit om hier ook thuis en in de eigen straat mee aan de gang te gaan.
- Het Lighthouse wordt een steeds aantrekkelijker plek en er zullen steeds meer mensen komen.
- Persoonlijke obstakels krijgen aandacht doordat tijdens en rond de maaltijden verbindingen worden gelegd tussen hulpvragers en hulpgevers.
- Kansen en mogelijkheden openen zich voor wijkbewoners, doordat tijdens en rond de maaltijden en in het werken in de teams verbindingen ontstaan tussen wijkbewoners en bedrijven en professionals.

De maaltijden met de 4 teams zijn het fundament. Alle andere activiteiten dragen hieraan bij of zijn hiervan afgeleid. Belangrijke voorbeelden daarvan zijn de kinderkledingbank en de buurtkoelkast. Een waardevol bij-effect van deze activiteiten is dat ze voor aanloop zorgen, waardoor we nieuwe mensen ontmoeten, die we uit kunnen nodigen voor de maaltijd. Zo dragen ook alle andere activiteiten bij.

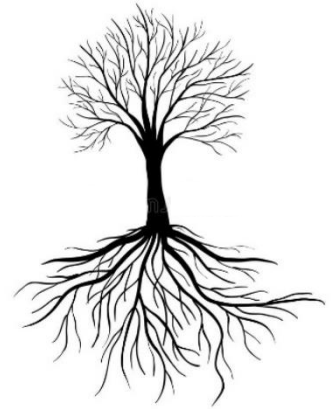
Perspectief: Samenwerkingsrelaties verder ontwikkelen

Vanuit de Verbinding kan Cornerstone als toegangspoort fungeren voor alle vormen van hulp. Er ontstaan relaties waarbinnen hulpvragen besproken kunnen worden. Hiervoor zetten we in op het ontwikkelen van gestroomlijnde hulpketens. Door deskundige partijen te betrekken bij de maaltijden en de teams, worden op een laagdrempelige manier verbindingen gelegd. Vervolgens is het zaak de samenwerking tussen partners gestroomlijnd te laten verlopen, zodat teleurstelling en frustratie zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Zoals men vroeger een lange rij vormde om emmers water naar het vuur te brengen, zo willen wij een keten vormen met partnerorganisaties. Hoe vormen de organisaties samen een 'keten'? Hoe versterken ze elkaar? Hoe snel en hoe goed wordt de wijkbewoner geholpen? In welke mate vergroot de samenwerking de effectiviteit en snelheid van de gevraagde hulp? Dat zijn voor ons de criteria om samen te werken. We willen bij bestaande hulpketens aansluiten en die ook zelf ontwikkelen. De hulpketens 'Werk' en 'Kinderarmoede' zoals verderop in dit document zijn daarvan goede voorbeelden.



Samenwerking kan pas groeien en ontwikkelen in actie. Dat gaat met vallen en opstaan. Naarmate de samenwerking beter gaat stromen kunnen steeds meer partijen worden aangehaakt. Zo zullen hulpketens zich steeds meer vertakken aan beide kanten. Enerzijds in de wijk bij wijkbewoners, scholen, huisartsen, verenigingen, etc. Anderzijds bij ondersteunende partijen zoals bedrijven, hulpverleners, sociale initiatieven, etc. Uiteindelijk zal hiermee de vitaliteit van het Waterkwartier worden ontwikkeld tot in de haarvaten. Alleen dan ontstaat er een duurzaam resultaat.



Leefgebieden

Door ons als Cornerstone te focussen op onze kernkwaliteiten Ontmoeting en Verbinding en het ontwikkelen van gestroomlijnde hulpketens, kunnen we met beperkte menskracht een grote impact bereiken. Ook kunnen we op deze manier een grote variëteit aan problematiek aan. We willen voor onszelf hier meer structuur in brengen. Daarbij richten wij ons op de 7 leefgebieden van Movisie (<https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Leefgebiedenwijzer%20%5BMOV-10489411-1.0%5D.pdf>). We hebben duurzaamheid nog als 8^e toegevoegd. Deze is wel verweven met diverse andere leefgebieden, maar is dusdanig belangrijk dat het ook goed is om apart op te nemen.



20%5BMOV-10489411-1.0%5D.pdf). We hebben duurzaamheid nog als 8^e toegevoegd. Deze is wel verweven met diverse andere leefgebieden, maar is dusdanig belangrijk dat het ook goed is om apart op te nemen.

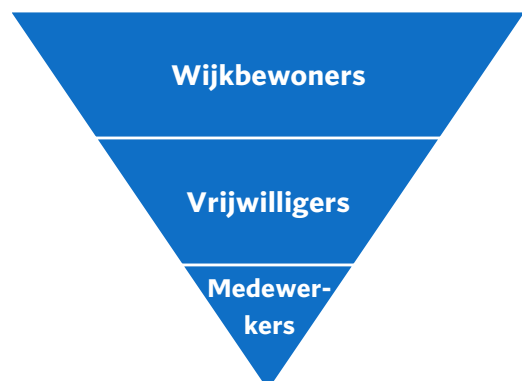
- Zingeving
- Wonen
- Financiën
- Sociale relaties
- Lichamelijke gezondheid
- Psychische gezondheid
- Werk en activiteiten
- Duurzaamheid

De leefgebieden zijn, samen met de doelgroepen zoals eerder genoemd, het vlechtwerk dat al onze activiteiten draagt. Komende jaren zullen we onderzoeken en ondervinden hoe we ons hierin het beste kunnen organiseren.

7. Organisatie

Cornerstone is een kleine organisatie en we doen het werk met ons allen. Toch komen we nu wel in een fase waarbij meer structuur nodig is:

- We willen met zo weinig mogelijk vaste (betaalde) medewerkers zoveel mogelijk vrijwilligerswerk kunnen ondersteunen. Daarvoor organiseren we het vrijwilligerswerk in teams die waar mogelijk geleid worden door vrijwilligers. Vanwege de benodigde expertise, continuïteit en het dragen van het geheel zullen er altijd een aantal betaalde medewerkers nodig zijn.



- We willen meer focus aanbrengen op het realiseren van onze doelen. Daarbij willen we leren hoe we voortgang kunnen monitoren, hierover in gesprek gaan met onze samenwerkingspartners en onszelf steeds verbeteren.
- We willen meer structuur aanbrengen in de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en vrijwilligers.

Ontwikkeling teams

Zoals in de visie en in de strategie toegelicht gaan we ons meer organiseren in teams. Deze teams bestaan uit een gemengd gezelschap van vrijwilligers uit de wijk en uit andere delen van Zutphen; mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en professionals die een zinvolle aanvulling op hun leven zoeken; mensen uit de kerk en mensen die daar niks mee hebben; mensen die hun leven lang al bij de Vijver wonen en mensen voor wie hun geboorteland niet meer veilig was en hier zijn neergestreken. We richten ons erop dat de teams een goede afspiegeling zijn van de Zutphense samenleving. Zo kan de onderlinge solidariteit zich ook over de grenzen van het Waterkwartier ontwikkelen en wordt het verankerd in de Zutphense samenleving als geheel.

Deze teams krijgen een duidelijk omschreven taakgebied (koken, onderhoud, ICT, etc.) die enerzijds belangrijk is voor het verbeteren van het wijkcentrum, maar ook van betekenis kan zijn bij de mensen thuis. Zo wordt bij het Lighthouse visueel zichtbaar wat er ook bij de mensen thuis kan plaatsvinden en ontstaat olievlekwerking. Omdat het werk zoveel mogelijk door de gemengde teams wordt gedaan ontstaat er sociale wederkerigheid, waardoor de schaamte verminderd en de drempel lager wordt.

De rol van de vaste medewerkers van Cornerstone is om de onderlinge saamhorigheid en saamredzaamheid binnen de teams en over de teams heen te ontwikkelen. Dit gebeurt door mensen individueel te helpen met het oplossen van problemen. Waar mogelijk verwijzen we ze door naar partnerorganisaties. De medewerkers verbinden mensen aan elkaar waarvan ze zien dat ze iets voor elkaar kunnen betekenen. Ook zijn ze alert op onderlinge conflicten en proberen die zoveel mogelijk op te lossen.

Realiseren van doelen

We willen ons meer focussen op het realiseren van doelen, door samen met betrokkenen (wijkbewoners, partnerorganisaties, medewerkers/vrijwilligers) regelmatig te evalueren wat er concreet is bereikt. Daar kunnen we samen van leren en verder ontwikkelen. Met hoeveel mensen zijn we in contact gekomen? Hoeveel mensen hebben we afgelopen jaar geholpen en hoe dan concreet? Wat heeft de ondersteuning betekend voor de mensen?

Om objectief ons werk te kunnen evalueren willen we werken met kwantitatieve en kwalitatieve voortgangsindicatoren. Kwantitatieve evaluatie heeft als valkuil dat we gemakkelijk meetbare resultaten meer gaan waarderen dan moeilijk meetbare resultaten. Dat moeten we voorkomen, omdat ons werk daar juist vaak over gaat. Als iemand na jaren de moed vindt om bij ons naar binnen te stappen is dat net zo waardevol als dat diezelfde persoon uiteindelijk concrete hulp krijgt. Ook is voor duurzaam resultaat de kwaliteit van de relatie (is moeilijk meetbaar) cruciaal. De mate van verbinding bepaalt of mensen bij een terugval ons weer op durven zoeken.

We zullen op regelmatige basis mensen interviewen (kwalitatief) om onze toegevoegde waarde en onze verbeterpunten scherp te krijgen.

We gebruiken de evaluatie om van te leren en onszelf steeds verder te ontwikkelen. Wat zijn de succesfactoren? Wat zijn de leerpunten? De evaluatie wordt niet gebruikt om ons succes te 'meten'.

Hooguit wordt het gebruikt om het verhaal te ondersteunen. We gebruiken de strategische pijlers als drie fasen waarop we zullen evalueren:

- **Ontmoeting**: Dit betekent dat we face-to-face contact hebben met wijkbewoners, elkaars naam kennen en dat wijkbewoners weten dat ze bij ons terecht kunnen. Dat kan zijn bij mensen thuis, bij de buurtkoelkast, de kinderkledingbank, bij activiteiten in de wijk of bij activiteiten van partnerorganisaties. Het aantal face-to-face contacten is de maat voor de pijler 'Ontmoeting'.
- **Verbinding**: Dit betekent dat er een relatie ontstaat. Dat wordt zichtbaar in het feit dat mensen ons actief opzoeken. De maaltijd is hierin een centrale plek. Het aantal deelnemers aan de maaltijden en de daaraan gerelateerde activiteiten is de maat voor de pijler 'Verbinding'. Vanuit deze verbinding ontwikkelen we relaties waarbinnen hulpvragen besproken kunnen worden. Na hulpverlening houden we zoveel mogelijk de relatie in stand, zodat bij terugval mensen terugkomen.
- **Perspectief**: Dit betekent dat we ons erop richten door onze hulpverlening (in samenwerking met partnerorganisaties) mensen weer perspectief te geven. De hulp staat dus nooit op zichzelf, maar is altijd bedoeld om de mensen te helpen weer zoveel mogelijk zelfstandig aan de maatschappij te kunnen deelnemen. Dit wordt zichtbaar in het aantal vrijwilligers uit de wijk die aan de teams deelnemen en ook het aantal hulpvragen dat succesvol is afgerond. Dat kan variëren van financiële hulp tot het vinden van een baan.

We willen halfjaarlijks op deze manier de voortgang monitoren samen met onze partnerorganisaties.

Ontwikkeling Vrijwilligers en Medewerkers

Zoals gezegd gaan we zoveel mogelijk werken met teams. Binnen deze teams kunnen vrijwilligers zich ontwikkelen. We organiseren workshops waarbij ze van elkaar leren en van professionals van buitenaf. Een mooi voorbeeld is de samenwerking met Stichting Stadsvoedsel bij het ontwikkelen van het kookteam. Zo wordt de aantrekkelijkheid van deelname aan een team en ook de toegevoegde waarde voor de wijk vergroot.

We gaan ook meer investeren in de professionaliteitsontwikkeling van onze vaste medewerkers door cursussen, supervisie (extern) en opleidingen. Daarnaast is teambuilding voor het kernteam ook van groot belang.

Veiligheid en integriteit

Voor de toekomst is het belangrijk ons beleid met betrekking tot veiligheid en integriteit aan te scherpen, dit ook in dagelijkse routines te verankeren en hier telkens op te reflecteren. Daarvoor zullen we de volgende werkwijze hanteren:

1. Beleid ontwikkelen aan de hand van de Leidraad Veilige Zorgrelaties voor zorgprofessionals en vrijwilligers (Ministerie van VWS 2019)
2. Met wijkbewoners in gesprek over hoe we er samen voor kunnen zorgen dat het Lighthouse altijd voor iedereen een veilige plek kan zijn.
3. Hier maandelijks kritisch op reflecteren in de teamvergaderingen
4. 2 onafhankelijke vertrouwenspersonen aanstellen
5. Het bestuur versterken met nieuwe leden waarvan minstens 2 vrouwen en frequent vergaderen. Daarbij speciale aandacht voor dit punt.

6. Alle medewerkers en vrijwilligers dienen een actuele VOG te overleggen
7. Met medewerkers, stagiairs en vrijwilligers worden contracten afgesloten waarin ook onze regels met betrekking tot veiligheid en integriteit zijn opgenomen.

Bestuur

Het bestuur van Cornerstone is door omstandigheden flink gekrompen. Er is nu nog 1 bestuurslid. We werken er hard aan om in het eerste kwartaal van 2024 het aantal bestuursleden weer op niveau te krijgen. Het bestuur bestaat uit betrokken mensen die dit werk op vrijwillige basis doen.

Communicatie en relaties

Cornerstone staat voor Ontmoeting, Verbinding en Perspectief. Dit geldt niet alleen voor de wijkbewoners, maar voor al onze relaties. Wij willen in al onze relaties werken vanuit verbinding. Daarom beleggen we onze fondsenwerving niet extern. We vinden het belangrijk zelf de relaties met partnerorganisaties, subsidieverstrekkers en fondsen te onderhouden. We werken tenslotte samen voor hetzelfde doel.

Samenwerkingspartners

Zoals gezegd willen we de vitaliteit van het Waterkwartier tot in de haarvaten ontwikkelen. Alleen dan ontstaat er een duurzaam resultaat. Wij zien het als onze rol om een zeer laagdrempelige plek te bieden waarin een netwerk van verbindingen kan ontstaan tussen wijkbewoners, scholen, huisartsen, bedrijven, welzijnsorganisaties, etc. Nu al werken we nauw samen met een aantal strategische partners en we willen dit steeds verder laten groeien. Criterium daarbij is telkens de toegevoegde waarde voor de wijkbewoner. De volgende partijen zien we als onze strategische partners:

- Werkmakers
- Stadsonderneming Zutphen (Buurtkast)
- Bakkers Weeshuis (bestrijding kinderarmoede)
- Politie (wijkagent)
- Gemeente (wijkregisseur)
- Voedselbank
- Kerken (vrijwilligers)
- Netwerk Lokaal Preventie Akkoord
- Mede in Zutphen (fondsenwerving)
- Schuldhulpmaatje
- OBS De Waaier (onze burens)
- Perspectief
- Homestart

Natuurlijk werken we nog met heel veel andere partijen graag samen, maar bij deze partijen willen we komende jaren veel investeren in de kwaliteit van de samenwerking, zodat waardevolle hulpketens ontstaan.

8. Activiteiten

De basisorganisatie van Cornerstone kent een rijk pallet aan activiteiten. In onderstaande activiteitenmatrix zijn de belangrijkste activiteiten in onze basisorganisatie weergegeven. Dit zijn de activiteiten in de huidige situatie. Dat betekent dus dat deze matrix in de komende jaren steeds verder gevuld zal worden met activiteiten zoals in de visie verwoord. In de kolommen staan onze doelgroepen weergegeven en in de rijen de leefgebieden. Zo wordt zichtbaar welke doelgroepen en leefgebieden we voldoende hebben ingevuld en welke nog aandacht behoeven. Daarop de volgende toelichting:

Jongerenwerk

Jongerenwerk is altijd een belangrijk onderdeel geweest van het werk van Cornerstone. Tijdens de corona is de aandacht verschoven naar volwassenen. Toch vinden we het heel belangrijk om er ook voor jongeren te zijn. We hopen komend jaar capaciteit vrij te kunnen maken door een jongerenwerker aan te nemen. Daarnaast willen we de samenwerking aangaan met andere partijen zoals Dagelijks Bestaan en Praktijkonderwijs om hier een goede invulling aan te geven.

Ouderen

Er is momenteel een tiental 65+ers dat regelmatig mee-eet met de maaltijden. Dat is mooi en we willen op termijn ook andere activiteiten organiseren voor deze grote doelgroep.

Migranten

Er is contact met de Oekraïense gemeenschap en we mogen veel asielzoekers ontvangen bij de kinderkledingbank. Op dit moment hebben we geen activiteiten die de integratie in de wijk bevorderen. Hier willen we de komende jaren wel aandacht aan geven.

Vriendenkerk

Het is verrassend hoeveel mensen in de wijk op zoek zijn naar zingeving. De vriendenkerk biedt een zeer laagdrempelige mogelijkheid om de verdieping te zoeken. Elke laatste zondag van de maand wordt er samen gegeten. Na de maaltijd is er een dienst waarin er wordt gezongen en in gesprek wordt gegaan over belangrijke thema's aan de hand van een bijbelverhaal. Het gesprek over een verhaal dat een paar duizend jaar geleden is gebeurd en de parallellen die er zijn met het dagelijks leven, leiden tot mooie inzichten. Iedereen is welkom. Er wordt niks opgedrongen. Iedereen mag erover denken zoals hij/zij zelf wil. Dat geeft een zeer ontspannen en laagdrempelig samenzijn.

Partners welkom bij de maaltijd

We gaan samenwerkingspartners zoals Schuldhulpmaatje, Zutphen Energie, Werkmakers uitnodigen om tijdens de maaltijden aan te schuiven. Zo kunnen we op een laagdrempelige manier de verbinding leggen tussen wijkbewoners en onze partners. Ook politieke partijen en ambtenaren willen we zo in de gelegenheid stellen om in gesprek te gaan met wijkbewoners en zo te horen wat er leeft. Uiteraard is het belangrijk dit gedoseerd te doen.

Activiteiten basisorganisatie							
Leefgebieden	Doelgroepen						
	Kinderen	Jongeren	Gezinnen	Volwassenen		Ouderen	Immigranten
				Mannen	Vrouwen		
Zingeving	Vriendenkerk						
Sociale relaties	Kinderclub	De Waaier	Gezins dagen				
			Homestart				
Psychische gezondheid			Oudercafé		Creatief café		
Lichamelijke gezondheid			Buurtsportcoach				
			Stichting Stadsvoedsel				
Financiën	Kinderkledingbeurs			Buurt(koel)kast			
	Bakkers Weeshuis			Schuldhulpmaatje			
Wonen			Stronger Men	Politieke partijen			
				Zutphen Energie			
Duurzaamheid				Werkmakers			
Werk en activiteiten				Hulpketen Werkmakers: Cornerstone Teams			
	Activiteiten						
	Partner						

9. Projecten

Projecten zijn bedoeld om met een gerichte inspanning de basisorganisatie te versterken en de gaten in de activiteitenmatrix in te vullen. Bij onze projecten werken we volgens projectfasen. Dit is belangrijk om overzicht te houden en de juiste prioriteiten te stellen.

Initiatiefase: We hebben een concreet idee op basis van een behoefte die we signaleren. We onderzoeken in de wijk wat de daadwerkelijke behoefte is. Ook onderzoeken we de haalbaarheid voor onszelf. Past het in onze prioriteiten? Als dit positief is gaan we naar de volgende fase. Is dit niet positief, dan stoppen we.

Definitiefase: We gaan in gesprek met de beoogde samenwerkingspartners. Samen doen we vooronderzoek. We vormen ons een visie op het onderwerp: Hoe ziet de wereld eruit? Wat is onze positie en doel daarin? Hoe kunnen we die bereiken? Wat levert het concreet op? Deze fase eindigt in een eerste plan, waarbij de betrokken partijen de intentie uitspreken om hier samen een succes van te maken. Is de intentie er niet, dan stoppen we.

Ontwerpfase: Het plan wordt uitgewerkt inclusief begroting. Dit kan ook betekenen dat er gekozen wordt om het geheel in kleinere delen op te knippen als dat beter werkt. Mogelijkheden met betrekking tot subsidies en fondsen worden onderzocht.

Vorbereidingsfase: Financiering wordt aangevraagd. Bij toekenning wordt de organisatie ingericht en afspraken gemaakt met samenwerkingspartners over de uitvoering. Er wordt een planning gemaakt. Er wordt gecommuniceerd met de doelgroep.

Uitvoering: Het project wordt volgens plan uitgevoerd. Betrokken partijen worden op de hoogte gehouden van de voortgang. Wijzigingen worden gecommuniceerd.

Nazorg: Het project wordt afgerond door de activiteiten in te bedden in de basisorganisatie. Ook kunnen naar aanleiding van de inzichten die zijn opgedaan tijdens het project, vervolgprijekten worden gestart. In onderstaande projecten wordt telkens weergegeven in welke fase het project zich bevindt.

Project Hulpketen Kinderarmoede



In 2023 is Cornerstone de samenwerking aangegaan met Stichting Bakkers Weeshuis. We herkenden bij elkaar de grote betrokkenheid bij kinderen in armoede en ons verlangen om voor die kinderen van betekenis te zijn. We ontdekten daarbij:

	Vermogensfonds	Cornerstone
Toegang tot hulpbehoevende kinderen	-	+
Financiële middelen	+	-

Bakkers Weeshuis en Cornerstone kunnen elkaar perfect aanvullen. Cornerstone is zeer laagdrempelig voor de gezinnen uit het Waterkwartier en kan een goede ingang bieden voor Bakkers Weeshuis om financiële hulp te kunnen verlenen. Inmiddels is de samenwerking gestart en was er een prachtige kickoff: Het bestuur van Bakkers Weeshuis kwam mee-eten op woensdagavond. Zowel voor het bestuur als voor de wijkbewoners heel inspirerend.

Project Stronger Men



Met ‘Stronger Men’ richten we ons op mannen uit het Waterkwartier in de leeftijd van 35 tot en met 50 jaar. Het doel is om een community van mannen te ontwikkelen die elkaar kunnen helpen, van elkaar kunnen leren en elkaar steunen. Daarvoor organiseren we activiteiten, waarin gezelligheid, uitdaging en verdieping elkaar afwisselen. Daarin is de input van de mannen onmisbaar. We bieden kaders, maar de invulling komt van de mannen zelf. Door de omgang met elkaar ontstaat de mogelijkheid dat de mannen iets voor elkaar kunnen betekenen. Helpen met een huishoudelijke klus, of het onderhoud van tuin of woning. De activiteiten van Stronger Men en de eerder genoemde maaltijden en teams versterken elkaar.

Dit project is in uitvoering:

Fondsenwerving: Voor dit project krijgen we ondersteuning van Mede in Zutphen in zowel uitvoering als financiering. Op basis van de geplande activiteiten wordt financiering gezocht.

Doelgroep betrekken: Ook laten we op een laagdrempelige manier het aantal contacten in de wijk groeien, zodat de community op een natuurlijke manier groeit. We organiseren daarvoor bijvoorbeeld momenten om samen formule 1 te kijken (zie afbeelding), of een stevige wandeling.



Project Hulpketen Werk



Samen met de Zutphense stichting Werkmakers zijn we een ‘keten’ aan het opzetten met betrekking tot wijkbewoners met afstand tot de arbeidsmarkt. De urgentie is duidelijk, de werkloosheid is hoog in het Waterkwartier. Om de keten op te zetten hebben we contact met een aantal geïnteresseerde ondernemers om samen een netwerkgroep te vormen. Net zoals bijvoorbeeld de businessclub voor FC Zutphen, maar dan voor het Waterkwartier. Deze netwerkgroep kan dan ook betrokken raken bij het werk in de wijk en in de teams (bijvoorbeeld als vrijwilliger). Inspirerend voor de ondernemer, waardevol voor de wijkbewoner. Op deze manier ontstaan er nieuwe relaties, van waaruit de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind kan worden. Het plan sluit nauw aan bij de hierboven beschreven visie.



- Laagdrempelig contact
- Begeleiding bij sociale problematiek.
- Plek om op terug te kunnen vallen.

- Inventarisatie van mogelijkheden/kansen
- Match zoeken met werkgevers
- Contactpersoon met bedrijf
- Begeleiding deelnemers naar werk en inkomen
- Begeleiding deelnemers als onderdeel ontzorgen werkgever.

- Werkplek bij zichzelf
- Werkplek bij collega-ondernemers
- Begeleiding in het werk
- Betrokkenheid bij de wijk

Het project bevindt zich in de ontwerpfase. Er ligt een plan en daarvoor worden de middelen gezocht. We hopen in het eerste kwartaal van 2024 de voorbereidingsfase te starten.

Project Veerkrachtige Jongeren



Met het project Veerkrachtige Jongeren willen we jongeren uit de wijk laten groeien in hun identiteit. Sterker worden als persoon. Ruimte innemen en zeggen 'Dit ben ik', zodat zij met hun unieke talenten en kwaliteiten bewust van betekenis kunnen zijn voor anderen en in de maatschappij. Door uitdagingen aan te gaan in de natuur en activiteiten te ondernemen willen we jongeren uitdagen om eens stil te staan bij wezenlijke vragen: 'Wie ben ik?' en 'Wat wil ik nou eigenlijk?' De natuur is een mooie plek om uit te waaien, in gedachten te verzinken, te ontspannen en ook om uitdagingen aan te gaan. Uitdagingen die prikkelen, weerbaarder maken en je laten groeien.

Dit project is nog in de initiatiefase. We hebben hier al een beetje mee geëxperimenteerd en zijn met een aantal jongeren op kamp geweest. Het is ongelooflijk om te zien hoeveel dat bijdraagt aan zelfvertrouwen en groepsontwikkeling. We zullen in de loop van 2024 de behoefte en mogelijkheden verder verkennen.

Project Hulpketen voorkoming VSV



Er komen regelmatig jongeren bij ons over de vloer die niet goed in hun vel zitten thuis en op school. Dat is een vaak een gevolg van meerdere problemen zoals armoede, een onveilige thuissituatie, eenzaamheid of echtscheiding. Van deze zogeheten multiproblematiek is bekend dat het aandeel vroegtijdig schoolverlaters (VSV) vier keer hoger bij jongeren met multiproblematiek in vergelijking met jongeren zonder multiproblematiek (<https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/26/voortijdig-schoolverlaten-en-multiproblematiek>).

De organisatie FERM is door de overheid ingesteld om VSV binnen de Stedendriehoek (Apeldoorn, Deventer en Zutphen) te verlagen. Eén van onze medewerkers is als coach actief bij de Plusvoorziening van FERM Deze voorziening in de Stedendriehoek biedt trajecten aan voor overbelaste jongeren die risico lopen hun school of opleiding voortijdig te verlaten. Wij zien heel veel potentie in het opzetten van een hulpketen met FERM en onderwijspartijen in Zutphen. Wij coachen nu al regelmatig jongeren en door samenwerking kan de reikwijdte hiervan worden vergroot. Ook kunnen we door de deskundigheid binnen het FERM-netwerk groeien in onze hulpverlening.

Dit project bevindt zich in initiatiefase. Er zijn wel wat verkennende gesprekken gevoerd, maar er is nog geen tijd geweest om dit verder in gang te zetten. We hopen in de 2^e helft van 2024 hier tijd voor te vinden.

10. Impact

Om met een beperkt aantal vaste medewerkers maximale impact te bereiken maken we gebruik van een dubbele hefboomwerking. Met beperkte inzet van mensen en middelen creëren we een setting, waarbinnen de kracht en energie van de wijk wordt gemobiliseerd. De impact hiervan is vele malen groter dan dat de medewerkers zelf zouden kunnen realiseren. We gebruiken de volgende hefbomen:

1. De teams (zie H4) fungeren als hefboom voor het realiseren van de maaltijden, het ontwikkelen van vitaliteit van de wijkbewoners en de aantrekkelijkheid van het Lighthouse.
2. De maaltijden fungeren als hefboom voor de ontwikkeling van de leefgemeenschap en de ontwikkeling van hulpketens, doordat er op een natuurlijke, laagdrempelige manier verbindingen worden gelegd.
3. De aantrekkelijkheid van het Lighthouse fungeert als hefboom voor het verbeteren van de leefbaarheid in de wijk, doordat visueel zichtbaar wordt wat wijkbewoners thuis en in de straat ook kunnen realiseren.

De uiteindelijke impact van dit plan gaat dan ook niet over het aantal maaltijden, of het aantal hulpverleningstrajecten in de hulpketens. Het gaat zelfs niet over de bedrijvigheid in en rond het Lighthouse. De uiteindelijke impact gaat over de vitaliteit van de wijkbewoners en de onderlinge solidariteit die in het Waterkwartier als geheel zichtbaar wordt. Deze impact is lastig te meten. We willen er komende jaren in investeren om dat steeds beter te doen. De eerste stap die we gezet hebben is het invullen van het MAEX-profiel (<https://maex.nl/#/initiative/a1d7beba-259e-41c6-92dd-7ecb0b5725a9>). Hiermee kunnen we de sociale impact voor onszelf en onze partners op een objectieve manier inzichtelijk maken. Het MAEX-profiel is gebaseerd op wetenschappelijke inzichten

en we geloven in de betrouwbaarheid ervan. Zoals u kunt lezen (zie bovenstaande link) hebben we volgens MAEX in 2023 op basis van onze prognoses een sociale impact van 840.000€. We willen komende periode ons hier verder in verdiepen, zodat we samen met onze partners beter inzicht krijgen in de omvang en reikwijdte van onze sociale impact. Dit kan ons helpen om onze impact steeds verder te vergroten.

De ontwikkeling zoals we die voor ons zien is in onderstaande tabel in kentallen uitgedrukt.

Kentallen Cornerstone prognose			
	2024	2025	2026
Geserveerde maaltijden(zie specificering in H11):	4000	5000	5500
Bereikte wijkbewoners (zie definitie in H7):			
o Ontmoeting (nieuwe contacten):	200	250	300
o Verbinding (bestaande en nieuwe contacten):	300	500	600
o Perspectief (doorverwijzingen hulpketens):	100	150	200
Wijkbewoners als vrijwilliger in de teams (zie toelichting H4):	50	75	100
Wijkbewoners als vrijwilliger in overige activiteiten:	25	30	30
Vrijwilligers van buiten de wijk:	10	15	20

- Het aantal geserveerde maaltijden zal steeds verder toenemen. Enerzijds door het aantal deelnemers aan de maaltijd, anderzijds doordat we het aantal maaltijden zullen uitbreiden
- Het aantal bereikte inwoners zal toenemen. We verwachten beperkt verloop en wel steeds nieuwe aanwas.
- Het toenemend aantal bereikte inwoners zal ook leiden tot steeds meer doorverwijzingen naar partnerorganisaties. Daarnaast zullen ook steeds meer hulpketens worden ontwikkeld en zal de effectiviteit van de hulpketens ook toenemen.
- We verwachten een sterke toename van het aantal vrijwilligers. Om dit goed te kunnen coördineren zullen er nieuwe teams ontstaan. Het aantal vrijwilligers buiten de teams zal daardoor beperkt blijven.

11. Financiën

Inleiding

De begroting van 2024 tot 2026 is veel hoger dan afgelopen jaren. Dat komt omdat in de afgelopen jaren vooral gebudgetteerd is naar verwachte inkomsten. Deze waren altijd significant lager dan wat er eigenlijk nodig was. Het gat wat daardoor ontstond werd opgevangen door het uitstellen van noodzakelijke investeringen/uitgaven, het aanspreken van reserves en het maar deels uitbetalen van de medewerkers. Hier willen we de komende jaren verandering in brengen en ons daarin laten adviseren door deskundige partijen en partnerorganisaties. Zo kan de continuïteit van Cornerstone ook voor de toekomst gewaarborgd blijven.

Formatie

Momenteel hebben we 3 vaste medewerkers (ca. 1,5 FTE) waarvan 2 betaald. Om ons werk goed te kunnen doen voor alle doelgroepen is het noodzakelijk in 2024 door te groeien naar 2 FTE.

Medewerkers begroting 2024		
	uren per week	kosten (€) per jaar
Sociaal werker (HBO) voor algehele coördinatie en ondersteuning vrijwilligers maaltijden en teams	32	36000
Jongerenwerker (HBO) om het jongerenwerk weer op poten te zetten	16	18000
Administratie	8	6000
Directie	24	27000
Totaal:		87000

De verwachting is dat gezien het toenemend aantal vrijwilligers in 2025 en 2026 de het aantal vaste medewerkers zal toenemen en de kosten zullen stijgen met 25% (zie begroting).

Ten opzichte van voorgaande jaren is de begroting voor personeelskosten flink gestegen. In afgelopen jaren was het de bedoeling om te werken met vriendenkringen. Binnen de kerken is dit een bekend begrip. Individuele werkers verzamelen dan een groep persoonlijke sponsoren die hen ondersteunen in het welzijnswerk. In de praktijk is dit bij Cornerstone nooit goed van de grond gekomen. Praktische consequentie was dat medewerkers daardoor een dusdanig lage vergoeding hadden dat ze nauwelijks rond konden komen. Omwille van de continuïteit van Cornerstone gaan we dit de komende jaren anders inrichten. We willen medewerkers een marktconforme vergoeding geven en ons veel meer richten op de sponsoring van Cornerstone als geheel.

Maaltijden

Voor de berekening van de kosten van de maaltijden baseren we ons op de inschattingen van diverse partijen zoals samengebracht door Mede in Zutphen. Onderstaande tabel betreft 2024. We gaan er voor 2025 vanuit dat we nog zullen groeien, omdat de bekendheid zal groeien en ook onze organisatie steeds meer aankant. In 2026 zal het langzaam afvlakken, omdat we tegen de maximale capaciteit van het pand zullen aanlopen.

Maaltijden					
	Per week	personen per maaltijd	Geserveerde maaltijden per jaar*	Kosten per maaltijd per persoon**	Totale kosten
Eenvoudig middag	3	10	1260	3	€ 3.780
Uitgebreid middag	1	25	1050	6	€ 6.300
Uitgebreid avond	1	40	1680	6	€ 10.080
Totaal			3990		€ 20.160
* Gebaseerd op 42 weken in 2024					
** Gebaseerd op kentallen Mede in Zutphen					

Begroting

In onderstaande begroting zijn de verwachte kosten voor de komende jaren in beeld gebracht. De bedragen zijn gebaseerd op schattingen. We zijn graag bereid om hierover in gesprek te gaan. Belangrijk uitgangspunt is dat voldoende financiële middelen noodzakelijk zijn om energie en enthousiasme te ontwikkelen in de wijk om samen het plan te realiseren. In de begroting is te zien dat de toename van de verwachte uitgaven vooral wordt veroorzaakt door:

- Toename van het aantal maaltijden
- Toename loonkosten door toename van het aantal gasten en vrijwilligers.

Voor de overige posten verwachten we gelijkblijvende uitgaven.

UITGAVEN	Begroting		
	2024	2025	2026
Personeelskosten			
Vergoeding vaste medewerkers	€ 87.000	€ 109.000	€ 136.000
Stage en vrijwilligersvergoeding	€ 3.500	€ 5.000	€ 5.000
Studie- en opleidingskosten	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000
Reiskosten	€ 3.600	€ 3.600	€ 3.600
Huisvesting			
Huur gebouwen	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000
Gas, water, elektra	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000
Onderhoud / reparatie (klein)	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Eten en drinken			
Maaltijden	€ 20.000	€ 30.000	€ 35.000
Algemeen	€ 2.500	€ 3.000	€ 3.000
Opstarten vier teams			
Aanschaf middelen	€ 6.000	€ 3.000	€ 3.000
Ontwikkeling	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
Diverse kosten			
Reclame en advertentiekosten	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500
Materialen t.b.v. activiteiten	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Inboedel (vernieuwing/vervanging)	€ 3.500	€ 3.500	€ 3.500
Kantoor/ICT-kosten	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500
Algemene kosten (verzekeringen e.d.)	€ 1.000	€ 1.000	€ 1.000
Onvoorzien	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
Totaal	€ 199.100	€ 230.100	€ 262.100

Dekkingsplan

Ons doel is dat uiteindelijk het werk wordt gedragen door de Zutphense samenleving als geheel. We denken daarbij aan de gemeente, lokale fondsen, kerken, verenigingen, bedrijven en particulieren. We richten ons erop dat hierin een sociale wederkerigheid ontstaat, waarbij de kracht van de wijk ook kan bijdragen aan de Zutphense samenleving. We verwachten niet dat dit in financiële zin een sluitend verhaal kan worden, maar willen ons er komende jaren voor inzetten om hierin zo ver mogelijk te komen. Om dit te bereiken zien we onderstaand dekkingsplan voor ons. Er zijn contacten met alle genoemde partijen. Nu het plan klaar is zullen we die contacten intensiveren en de partijen uitnodigen om samen met ons te investeren in dit belangrijke werk.

Dekkingsplan			
	2024	2025	2026
subsidie gem. Zutphen	€ 60.000	€ 60.000	€ 70.000
VSB-fonds			
Oranjefonds	€ 97.000	€ 115.000	€ 125.000
Maatschappij van Welstand			
Stichting Rotterdam	€ 13.000	€ 13.000	€ 14.000
Lokale fondsen	€ 15.000	€ 20.000	€ 25.000
Donaties kerken	€ 5.000	€ 6.100	€ 7.100
Donaties particulieren	€ 3.100	€ 4.000	€ 5.000
Donaties bedrijven (ook in natura)	€ 6.000	€ 12.000	€ 16.000
Totaal	€ 199.100	€ 230.100	€ 262.100