Strategisch plan 2026-2028

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
- U als lezer/samenwerkingspartner uit te nodigen tot feedback

Afgelopen jaar zijn we gestart met de uitvoering van het strategisch plan 2025-2027. Dit plan is daar een aanscherping op. De identiteit, missie en uitgangspunten zijn verder uitgekristalliseerd en weinig veranderd (H1). De ontwikkeling van de organisatie is in lijn met het vorige plan en aangevuld met nieuwe ontwikkelingen. De projecten zijn gelijk gebleven en opgenomen in dit plan (waren vorig jaar losse documenten). Alleen project 3.6. is toegevoegd. De overige hoofdstukken zijn geactualiseerd.

1 Identiteit, Missie en Uitgangspunten

1.1 Wie zijn wij?

Middenin het Waterkwartier, vlak bij de vijver, staat het wijkcentrum Lighthouse. Sinds ca. 20 jaar zijn we daar als stichting Cornerstone (en voorgangers) actief. We bieden een thuis aan de wijkbewoners. Een veilige plek om weer even op verhaal te komen, waar je geaccepteerd wordt zoals je bent en mag leren. Bij Cornerstone leven we het leven samen en we trekken met elkaar op. Het is een samenleving in het klein met alle mooie en lelijke dingen die daarbij horen. Cornerstone heeft een christelijke grondslag: Omdat God ons mensen onvoorwaardelijk liefheeft, willen we dat voorbeeld graag 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 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. We nodigen wijkbewoners uit om ervaringen met elkaar te delen en elkaar zo te helpen.
- Wij zijn altijd open en transparant over onze intenties, activiteiten en ook over wat goed of fout gaat. Zo weet iedereen waar die aan toe is.

1.2 Wat willen we betekenen?

Het Waterkwartier en met name het gebied rond de vijver staat bekend als het armste gebied in Zutphen. In ons werk zien we veel problemen rond sociale relaties (veel conflict), onveilige woonomgeving en gezondheid. Als één van de onderliggende oorzaken zien we dat mensen het lastig vinden om samen te leven (toenemende individualisering). Dat leidt tot veel problemen en stress. Dit zal in het Waterkwartier weinig anders zijn dan in de rest van de samenleving, maar de

gevolgen zijn wel sterker zichtbaar. Cornerstone wil een veilige plek bieden om het samen leven te leren. Met vallen en opstaan. We gaan problemen en conflicten niet uit de weg, maar we gaan ze samen aan. Op die manier leren we steeds meer om samen te leven. Daarbij staan de medewerkers van Cornerstone tussen de wijkbewoners. Wij allemaal moeten het telkens weer leren. Daarom is onze missie:

Samen Leren Samen Leven

Dit is wat we doen en we zien daarin veel moois ontstaan. Er zijn veel momenten waarin ook echt samen geleefd wordt: Met elkaar mee naar de dokter, even oppassen op de hond van een ander, een goed gesprek om op te laden en te merken dat je niet alleen staat, een appje ter bemoediging als je weet dat de ander niet lekker in zijn/haar vel zit. Dat zijn de momenten van gewoon alledaags geluk en dat is waardevol. En soms gaat het niet goed en is er ruzie. Toch is dat ook waardevol. Elke keer als een ruzie wordt uitgepraat, verdiepen relaties zich. Zo leren we samen bij Cornerstone en daarmee ook in de wijk als geheel. We genieten ervan, hebben plezier en helpen elkaar. Deze beweging is het fundament onder ons werk.

1.3 Voor wie doen we het?

We willen er zijn voor alle mensen in het Waterkwartier en werken eraan dat steeds meer wijkbewoners zich welkom voelen.

Voor en door wijkbewoners:
We zijn een enthousiaste club mensen met goede bedoelingen, maar doen we ook wat goed is voor de wijkbewoners? Hoe zorgen we ervoor dat de behoeften van wijkbewoners centraal staan en niet onze goedbedoelde idealen? We laten ons hierop graag uitdagen en geven hier concreet vorm aan:

- Feedback op ons functioneren d.m.v. het interviewen van wijkbewoners
- Het inventariseren van de behoeftes in gesprek met wijkbewoners
- Het ondersteunen van wijkbewoners die zelf iets willen organiseren.
- Vrijwilligers uit de wijk die het werk steeds meer gaan dragen en er zelf vorm aan geven.

Openingstijden afstemmen op doelgroep:
Mensen die van een uitkering leven hebben vaak overdag tijd. Jongeren en mensen met een baan kunnen vaak 's avonds of in het weekend. We plannen onze openingstijden en activiteiten zo dat we alle doelgroepen kunnen bedienen. Uitdaging daarbij is de beschikbaarheid van medewerkers en vrijwilligers. We ontwikkelen vrijwilligers om hierin ook een rol te kunnen spelen.

In de wijk aanwezig zijn:
Het Lighthouse is een mooie centrale plek, maar kan toch een brug te ver zijn voor wijkbewoners. Daarom zullen we ook actief de wijk ingaan. Ook hier is het de uitdaging hoe we dit met een beperkte bezetting kunnen doen.

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.

Samenwerkingspartners in de wijk:
We werken zoveel mogelijk samen met partners in de wijk zoals scholen, huisartsen en consultatiebureaus voor het signaleren van problematiek. Zij kunnen mensen vertellen van het

Lighthouse en uitnodigen om daar een keer binnen te stappen. En omgekeerd: Wij kunnen mensen helpen bij het vinden van de juiste hulp via onze samenwerkingsrelaties.

1.4 Hoe werken we?

Samen met wijkbewoners werken we aan een steeds fijnere wijk. We richten ons erop dat ons werk een olievlekwerking heeft en dat niet alleen in het Lighthouse, maar in de hele wijk het Samen Leven zich ontwikkelt. Onze rol als Cornerstone is daarbij zoveel mogelijk op de achtergrond. Wij moeten niet in de schijnwerpers staan, maar de saamhorigheid van de wijkbewoners: Dat de bewoners voor hun ogen zien gebeuren dat onder hun handen de wijk steeds mooier wordt. Door bij het Lighthouse te beginnen, wordt het hanteerbaar en dat nodigt uit om hier ook thuis en in de eigen straat mee aan de gang te gaan. We werken volgens een integrale aanpak waarbij we op veel borden tegelijk schaken. De samenhang zoals we die zien en van waaruit we werken is in bijlage 1 weergegeven. We werken daarbij volgens een aantal principes:

De maaltijd centraal:
We stellen in ons werk de maaltijd centraal. Aan tafel komen de goede gesprekken vanzelf. Zo ontstaan er heel natuurlijk de mooiste ontmoetingen. Momenteel wordt er elke woensdagavond samen gegeten en ook op dinsdagmiddag genieten we samen van een warme maaltijd. Op woensdag en donderdagmiddag lunchen we met wijkbewoners en op vrijdag met vrijwilligers (ook meestal uit de wijk). Op donderdagavond is er een maaltijd voor licht verstandelijk beperkte mensen.

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. Samen met vrijwilligers uit de wijk zorgen we voor lekker en gezond eten en een steeds fijnere plek, zowel binnen als buiten.

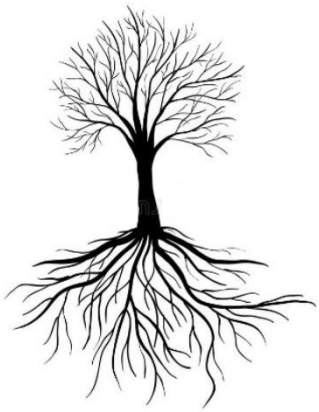
Teams:
Het vrijwilligerswerk wordt georganiseerd in teams. Deze teams worden ook zoveel mogelijk geleid door vrijwilligers. Deze teamleiders worden opgeleid, zodat ze de organisatie mee kunnen dragen en ook in de wijk een leidende rol kunnen vervullen. De basis van deze teams wordt gevormd door het kook-, klus-, poets-, en tuinteam. Daarnaast is er nog een team voor de kinderkledingbank en zullen er in de komende jaren ook nog andere teams ontstaan.

De 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 al hun leven lang 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 afspiegeling zijn van de Zutphense samenleving. Zo kan de saamhorigheid zich ook over de grenzen van het Waterkwartier ontwikkelen en wordt het verankerd in de Zutphense samenleving als geheel.

De rol van de vaste medewerkers van Cornerstone is om het Samen Leven binnen de teams en over de teams heen te ontwikkelen. Dit gebeurt door mensen te stimuleren elkaar te leren kennen en te

helpen. Onderlinge conflicten worden gesignaleerd en uitgepraat, eventueel onder begeleiding. De medewerkers verbinden mensen aan elkaar als ze zien dat ze iets voor elkaar kunnen betekenen. Als de onderlinge hulp niet toereikend is kunnen mensen ook individueel worden geholpen met het oplossen van problemen. Waar mogelijk verwijzen we ze door naar partnerorganisaties.

Hulpketens:
Veel mensen in de wijk ervaren stress, doordat ze niet goed de weg weten te vinden bij hulpverlenende instanties. Vaak is er ook onbegrip. Cornerstone slaat een brug tussen hulpvrager en hulpverlener. Daarvoor ontwikkelen we hulpketens samen met partnerorganisaties. Zo kan Cornerstone voor wijkbewoners een toegangspoort zijn tot snelle en effectieve hulp. Het ontwikkelen van deze hulpketens vraagt om intensieve samenwerking en kost veel tijd. 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 een sterk sociaal netwerk ontstaan waarin snel en effectief hulp geboden kan worden. Daardoor neemt de stress af en de gezondheid in de wijk wordt verbeterd.



Individuele aandacht:
Persoonlijke obstakels krijgen aandacht doordat tijdens en rond de maaltijden verbindingen worden gelegd tussen hulpvragers en hulpgevers. Ook is er individuele aandacht van de medewerkers voor de wijkbewoners en vrijwilligers. We stimuleren zoveel mogelijk de onderlinge hulp en geven waar nodig ook zelf ondersteuning. We zullen ook kansen en mogelijkheden creëren voor wijkbewoners door ze in contact te brengen met bedrijven en professionals.

Leefgebieden:
Door 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. Daarbij richten wij ons op de 7 leefgebieden van Movisie. We hebben duurzaamheid nog als 8e toegevoegd.

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

1.5 Hoe gaan we met elkaar om?

De kracht van Cornerstone is altijd de nabijheid en laagdrempeligheid geweest. Een belangrijk aspect daarbij is zorgvuldige omgang met elkaar. Juist als je zo dichtbij komt, is er kwetsbaarheid. Elke wijkbewoner, vrijwilliger, stagiair en medewerker moet zich altijd veilig kunnen voelen. *“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). 'Samen het leven leven' is een mooi ideaal, maar in de praktijk moeten we er rekening mee houden dat er altijd machtsongelijkheid is: Kwetsbare wijkbewoners worden begeleid door professionals, de directeur begeleidt medewerkers en medewerkers begeleiden stagiaires. We willen ons zo organiseren dat het risico op onveilige situaties tot het minimum beperkt wordt. Daarvoor werken we samen met een externe, gecertificeerde Vertrouwenspersoon, waarmee we een structuur hebben opgezet inclusief een team Vertrouwenscontactpersonen in de wijk. Door dit onafhankelijk te organiseren wordt de veiligheid zo goed mogelijk geborgd. In bijlage 2 wordt dit verder toegelicht. Daarnaast hebben we samen met alle vrijwilligers gedragsregels opgesteld die op centrale plekken zijn opgehangen (zie bijlage 3). Deze worden regelmatig besproken met teamleiders en er wordt regelmatig op gewezen in gesprekken met vrijwilligers en bezoekers.

1.6 Wat is de gewenste grootte van de organisatie?

Zoals eerder toegelicht willen we een veilige plek zijn waar wijkbewoners op verhaal kunnen komen. De omvang van de organisatie mag niet te groot worden, zodat het Lighthouse gezellig, persoonlijk en laagdrempelig blijft. Daarom hanteren we de volgende richtlijnen:

- We werken met zo weinig mogelijk betaalde krachten (nu 1,4 FTE) om het vrijwilligerswerk maximaal te stimuleren. De groei van de organisatie willen we begrenzen op maximaal 4 betaalde krachten (inclusief directeur), zodat persoonlijke relaties en aandacht niet ondersneeuwen;
- Vaste medewerkers werken min. 3 dagen per week om versnipperde aandacht te voorkomen.
- De verhouding vrijwilligers / bezoekers moet dusdanig zijn dat er geen gesloten groep ontstaat ;
- De doorstroming van vrijwilligers en gasten moet dusdanig zijn dat er geen gesloten groep ontstaat;
- Activiteiten in de woonkamer maximaal 12 personen tegelijkertijd;
- Activiteiten in de grote zaal (zittend) maximaal 60 personen tegelijkertijd.
- Per week maximaal aantal gasten, zodat het nog gezellig, ontspannen en persoonlijk blijft:
    - Woonkamer: 40
    - Grote zaal diner: 3x50 (capaciteit keuken)
    - Kinderkledingbank: 20
    - Andere activiteiten: 60

Deze richtlijnen zijn niet in beton gegoten, maar geven richting aan de ontwikkeling van de organisatie. Eén belangrijke consequentie is dat we nadenken over doorstroming. Het bestaan van Cornerstone is geen doel in zichzelf, maar een middel om het Samen Leven te ontwikkelen in het Waterkwartier. Met een gesloten groep krijg je geen olievlekwerking. Dit is voor ons een nieuwe manier van denken: niet alleen vrijwilligers werven, maar ook bewust nadenken over hoe wijkbewoners kunnen doorstromen naar eigen initiatieven, of andere organisaties.

1.7 Wie zijn onze vrijwilligers?

De organisatie draait zoveel mogelijk op vrijwilligers. We onderscheiden 4 types vrijwilliger:

Drager: Vrijwilligers die overzicht hebben en kunnen bewaren en zo de organisatie mee kunnen dragen. Dit zijn bijvoorbeeld professionals die met pensioen zijn en graag willen bijdragen. Ook wijkbewoners die herstellende zijn, of met een fysieke beperking. Ze krijgen een rol als teamleider of verantwoordelijke taken in de organisatie. Ook kunnen zij waarnemen bij afwezigheid van medewerkers. Vaak is dit

werk erop gericht de belastbaarheid te testen en te vergroten, zodat de vrijwilliger uiteindelijk weer naar een baan kan toegroeien. Dit gebeurt in alle rust en spelenderwijs.

Werker: Werkers kunnen veel werk verzetten, maar hebben niet het vermogen om mee te dragen. Vaak missen ze daarvoor het overzicht. Het vrijwilligerswerk is er vaak op gericht om de belastbaarheid te vergroten of de sociale vaardigheden verder te ontwikkelen. Daarvoor werken ze in teams aan concrete taken. Vaak is voor deze vrijwilligers afstemming met UWV of het gemeentelijk werkbedrijf (GelreWerkt). Ook werken we samen met Werkmakers.

Dagbesteding: Een aantal vrijwilligers heeft begeleiding nodig bij eenvoudige taken. Ook zij doen waardevol werk en zijn belangrijk voor de gemeenschap. Begeleiding is vaak gericht op het verder ontwikkelen van sociale vaardigheden. Deze vrijwilligers worden vaak begeleid door andere vrijwilligers.

Incidenteel: Bij incidentele activiteiten, zoals bijvoorbeeld het verwisselen van de zomer- en wintercollectie van de kinderkledingbank, hebben we een pool van vrijwilligers die komen helpen. Deze vrijwilligers ontvangen geen begeleiding, wel onderhouden we de contacten.

Bezoeker: We krijgen vaste bezoekers en incidentele bezoekers. Met onze vaste bezoekers bouwen we een relatie op. Vaak gaan ze in de loop der tijd vrijwilligerswerk doen. Soms blijft het ook bij incidentele taken zoals hulp bij de afwas. Soms zit dat er ook niet in en dat is prima. We streven naar sociale wederkerigheid, omdat dat voor de persoon zelf fijn is. Als dat even niet gaat heeft dat geen enkele invloed op de aandacht en begeleiding. We maken geen onderscheid tussen bezoekers en vrijwilligers. We zetten ons in voor iedereen.

2 Ontwikkeling van de organisatie

In 2025 zijn we gestart met de uitvoering van de strategie zoals beschreven in het strategisch plan 2025-2027. Gedurende het jaar zijn er diverse interne en externe kansen en uitdagingen op ons pad gekomen die invloed hebben op de ontwikkeling van de organisatie. In dit hoofdstuk is de strategie aangescherpt naar de actuele situatie.

2.1 Professionalisering

Afgelopen jaar hebben we grote stappen gezet in de professionalisering van de organisatie. Onze verwachting daarbij was dat dit voor vermindering van de administratieve werklast zou zorgen. Deels is dat ook gebeurd door digitalisering van de financiële administratie. Anderzijds is de werklast juist toegenomen, omdat een professionele organisatie op een aantal punten meer administratie vraagt. Ook zorgt de groei van de organisatie voor een evenredige toename van het administratieve werk. Dat hebben we onderschat, waardoor we nog niet op het gewenste niveau zijn en de administratie veel tijd vraagt van de vaste medewerkers. In 2026 gaan we er prioriteit aan geven om de gewenste professionaliteit te realiseren, zonder dat dit ten koste gaan van het werk in de wijk.

Financiële structuur:
De financiële structuur is dusdanig geprofessionaliseerd en gedigitaliseerd dat we op elk gewenst moment de uitgaven voor projecten en activiteiten kunnen verantwoorden. De salarisadministratie wordt verzorgd door een professioneel administratiekantoor.

Impactmeting:
Impactmeting heeft voor ons drie doelen:

1. Kritisch reflecteren op het realiseren van onze doelen, zodat we telkens kunnen verbeteren;
2. Vrijwilligers kunnen laten zien wat de impact is van hun werk;
3. Aan onze financiers kunnen laten zien wat de impact is van hun financiering.

We hebben hiervoor geëxperimenteerd met de MAEX social handprint. De kracht hiervan is dat het de impact koppelt aan de 17 werelddoelen. Toch zijn we hiermee gestopt, omdat het te ver afstaat van onze praktijk. Daarnaast hebben we de meetstandaard Social Impact uitgeprobeerd. Daarvan merkten we dat het vooral geschikt is voor individuele hulptrajecten en minder voor het ontwikkelen van een leefgemeenschap. Momenteel werken we daarom tijdelijk met een eenvoudig zelfgemaakt model (in Excel) en we zijn in gesprek met Saxion Lectoraat Modelleren van Maatschappelijke Impact om een model te ontwikkelen die aan onze doelen kan beantwoorden.

Fondsenwerving:
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 samen voor hetzelfde doel en vanuit verbinding kunnen we meer voor elkaar betekenen. Afgelopen jaar zijn we naast de bestaande samenwerking met de gemeente, Stichting Rotterdam, Karacht en Stichting Bakkers Weeshuis ook samenwerking aangegaan met VSB-fonds, Oranjefonds, Kansfonds, Stichting Midia en FNO. We zijn hier heel blij mee en willen bouwen aan een jarenlange samenwerking.

Verantwoording:
De keerzijde van de succesvolle fondsenwerving is dat er veel werk op ons afkomt voor wat betreft verantwoording. Tot nog toe lag dit bij de directeur en de penningmeester, maar we merken dat dit teveel is, waardoor het werk in de wijk in de knel komt. Daarom gaan we hulp inschakelen om hier een goede methode voor te ontwikkelen. Daar waar mogelijk zullen we dit doen met deskundige vrijwilligers (zie 2.2), daar waar nodig zullen we hierin investeren.

Communicatie:
Onze communicatie is nog niet op het gewenste niveau. Ook hierbij realiseren ons dat we dit zonder hulp niet op het gewenste niveau krijgen. We verwachten hierin met deskundige vrijwilligers goede stappen te kunnen zetten (zie 2.2).

2.2 Vrijwilligers

Werving:
We verwachten nog steeds dat we komende jaren zullen groeien naar een maximum van ca. 70 vaste vrijwilligers (zie ook 1.6). De ontwikkeling van de vrijwilligerspool is in 2025 niet zo snel gegaan als we gedacht hadden. Vooral het gemis van ‘dragers’ wordt gevoeld. Hierdoor moesten de vaste medewerkers veel gaten dichtlopen, waardoor de uitvoering van projecten onder spanning kwam te staan. Om dit te voorkomen hebben de vaste medewerkers veel (onbetaalde) extra uren gedraaid. Dat is op termijn niet houdbaar.

Oorzaak is dat de hernieuwde samenwerking met de betrokken kerkgemeenschap GSG is vertraagd. Cornerstone is vanuit de GSG ontstaan, maar in 2012 was die samenwerking gestopt. Met de nieuwe strategie zoals in 2024 ingezet, zijn er gesprekken geweest om de samenwerking te vernieuwen. Er is aan beide kanten veel enthousiasme, maar door omstandigheden is dit vertraagd. In oktober 2025 zal dit van start gaan. Natuurlijk zullen we uit alle groepen van de samenleving mensen uitnodigen om vrijwilliger bij ons te worden, maar vanwege ons gezamenlijke verleden vonden we het zuiver om bij GSG te beginnen. Zoals gezegd legt de huidige situatie veel druk op de vaste medewerkers. Het werven van nieuwe vrijwilligers zal daarom veel prioriteit krijgen.

Begeleiding:
Onze vrijwilligers worden goed begeleid. Zoals in onderstaande tabel weergegeven hangt de benodigde begeleiding af van het type vrijwilliger. 'Dragers' hebben zelf weinig begeleiding nodig en kunnen op hun beurt weer 'dagbesteders' en in mindere mate ook 'werkers' begeleiden. In de tabel is een schatting gegeven van de benodigde ondersteuning door de medewerkers voor de verschillende types vrijwilligers. Voor het goed functioneren van de organisatie is het noodzakelijk dat de verhouding tussen de verschillende types vrijwilligers goed is. Bij te weinig dragers komt de begeleiding teveel op de schouders van de vaste medewerkers.

Zoals gezegd werken we met teams. Binnen deze teams kunnen vrijwilligers zich ontwikkelen. We willen workshops organiseren waarbij ze van elkaar leren en van professionals van buitenaf. Zo wordt de aantrekkelijkheid van deelname aan een team en ook de toegevoegde waarde voor de wijk vergroot. Samen Leren Samen Leven krijgt ook vorm in coachingstrajecten (voor groepen). In bijlage 4 is de kern van de coaching beschreven. Er zijn inmiddels twee trajecten afgerond voor teamleiders en die waren heel waardevol. De teamleiders zijn zich bewust geworden van groepsdynamiek en hun eigen rol daarin. Dit is een belangrijke pijler in onze cultuurontwikkeling. In de dagelijkse praktijk wordt geoefend en worden lastige situaties besproken. We gaan dit het komende jaar verder uitbreiden.

	Vrijwilliger 1 Drager	Vrijwilliger 2 Werker	Vrijwilliger 3 Dagbesteding	Vrijwilliger 4 Incidenteel	Bezoeker (geen vrijwilliger)
Vrijwilligers contract? (incl. VOG)	Ja	Ja	Ja	nee	nee
Beschikbaarheid per week	Max. 8 uur	Max. 16 uur	Max. 24 uur	Afhankelijk van activiteiten	Nvt
Benodigde ondersteuning per maand*	1 uur	3 uur	2 uur	½ uur	1-4 uur gemiddeld 1,5 uur
Benodigde coördinatie met 3e partijen per maand*	0	2 uur	2 uur	0 uur	0 – 2 uur gemiddeld ½ uur
Max. aantal	16 (8 staf en 8 TL)	32	24	onbeperkt	Vast: 50 Los: onbeperkt

*door medewerker

Vrijwilligersvergoeding:
We hebben besloten geen vrijwilligersvergoeding uit te keren. We willen voorkomen dat er een verkeerd beeld ontstaat: Iedereen is voor ons even waardevol en dat mag nooit ter discussie staan. Daarbij willen we ook voorkomen dat er onderlinge wrijving ontstaat, doordat de één wel een vergoeding krijgt en de ander niet, of dat er verschillen zijn. Het is ons niet gelukt om een eerlijke verdeelsleutel te vinden die dit probleem voorkomt. Door vergoeding in natura (maaltijden, hulp, persoonlijke ontwikkeling) kunnen we heel gericht aanbieden wat desbetreffende vrijwilliger nodig heeft. We zijn er daarbij alert op dat geven en ontvangen in evenwicht is. Dit betekent ook dat het aantal uren waarin we een beroep kunnen doen op de vrijwilliger begrensd is. In de tabel is dat weergegeven. Als een vrijwilliger zelf graag meer uren wil investeren dan kan dat, maar we zullen wel samen kijken of het geven en ontvangen in evenwicht blijft.

2.3 Vaste medewerkers en stagiairs

Bezetting:
We werken met zo weinig mogelijk vaste (betaalde) medewerkers. Daarmee dwingen we onszelf om zoveel mogelijk het initiatief bij wijkbewoners te leggen en het werk te laten doen door vrijwilligers. We organiseren 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. Afgelopen jaar hadden we 1 directeur (0,6 FTE) en een Sociaal Werker (0,8 FTE). Daarnaast hadden we één 1e-jaars HBO-stagiair en 2 MBO-stagiairs niveau 2. We hebben gemerkt dat dit onvoldoende basis is. 2 vaste medewerkers is te weinig. Doordat we ook 's avonds activiteiten organiseren en ook regelmatig afspraken hebben buiten Het Lighthouse is er vaak maar 1 vaste medewerker aanwezig. Dat is op zichzelf al te weinig en als er dan iemand ziek is of op vakantie, dan loopt het vast. Voor wat betreft stagiairs is het zo dat een combinatie van HBO- en MBO-stagiairs noodzakelijk is om te voorkomen dat het meer tijd kost dan het oplevert. Op basis van eerder genoemde uitgangspunten willen we daarom in 2016 doorgroeien naar:

- 2 Sociaal Werkers 4 dagen per week waaronder 1 sociaal werker met focus op jongeren (zie toelichting in 2.3.)
- Stagiairs:
  - Max. 2 stagiairs 2e jaars HBO
  - Max. 2 stagiairs 3e jaars MBO ¾
  - Max 2 stagiairs MBO 2
- 1 directeur 3 dagen per week

We verwachten dat we de eerste helft van 2016 nog nodig hebben om de benodigde structuur (zie 2.1) aan te brengen om dit goed in te kunnen bedden. We hopen dan na de zomer een Sociaal Werker te kunnen aannemen.

Ontwikkeling:
We willen investeren in de professionaliteitsontwikkeling van onze vaste medewerkers door cursussen, supervisie (extern) en opleidingen. Daarnaast is teambuilding voor het kernteam belangrijk. De vaardigheid om in verbinding te blijven in moeilijke situaties zoals beschreven in bijlage 4 is voor medewerkers extra belangrijk. Hier wordt veel op gereflecteerd met het team van vaste medewerkers en teamleiders (vrijwilligers).

2.4 Ontwikkeling cultuur

Nu we een jaar onderweg zijn blijkt de ontwikkeling van een cultuur van saamhorigheid het belangrijkste aspect te zijn in ons werk. Onze missie is: “Samen Leren Samen Leven”. Bewust is er niet gekozen voor een concrete ‘stip op de horizon’, maar voor een beweging. We willen een beweging van toenemende saamhorigheid ontwikkelen. Al onze activiteiten zijn daarop gericht, maar ze kunnen daar alleen aan bijdragen als ze in een cultuur van saamhorigheid plaatsvinden. Dat is waarom we zoveel energie steken in sociale en fysieke veiligheid (zie 1.5. en project ‘Altijd Veilig’ en bijlage 2 en 3). Ook zijn we dagelijks in gesprek met wijkbewoners en vrijwilligers over de manier van omgaan met elkaar (zie bijlage 3 en 4). Vragen als: “Hoe los je een conflict op?”, “Hoe ga je om met iemand die je minder ligt?”, “Hoe moet ik het gedrag van de ander interpreteren?”, worden dagelijks gesteld. Het Samen Leren Samen Leven is een weg van vallen en opstaan en het ontwikkelen van een cultuur van saamhorigheid is een kwestie van lange adem.

Naarmate de cultuur zich verder ontwikkelt, ontstaat er steeds meer openheid om ook diepgaand in gesprek te gaan. Dit is een prachtige ontwikkeling en vraagt veel aandacht en tijd. We leiden onze vrijwilligers hierin op en zij kunnen hierin steeds meer een rol spelen. Naarmate de cultuur zich verder verdiept, komen steeds meer wijkbewoners hiermee in aanraking en krijgt het een olievlekwerking. Dat is zeer waardevol en daarom blijft dit één van de belangrijkste taken van de vaste medewerkers. De benodigde aandacht hiervoor hadden we van tevoren niet zo ingeschat en we hopen daarom in de tweede helft van 2026 deze beweging te kunnen versterken met het aannemen van een extra Sociaal Werker.

2.5 Doelgroepen

Zoals eerder besproken denken we in doelgroepen: Kinderen / Jongeren / Volwassenen (mannen en vrouwen) / Gezinnen / Ouderen / Immigranten en vluchtelingen. Sinds corona is er geleidelijk een situatie ontstaan waarbij vooral autochtone volwassenen en ouderen ons weten te vinden. Omdat we ook de andere doelgroepen willen bedienen geven we daar extra aandacht aan. Er zijn goede contacten met de COA en verschillende asielzoekers doen vrijwilligerswerk bij ons. Ook hebben we Oekraïense vrijwilligers.

Samenwerking De Moeders:

We zijn ook heel blij met de samenwerking met De Moeders, een groep moeders van verschillende nationaliteiten die hebben elkaar gevonden. Samen zetten ze hun schouders onder de ontwikkeling van een omgeving voor hun kinderen waar ze veilig samen op kunnen groeien. Veel kwetsbare gezinnen hebben inmiddels een plek gevonden in deze groeiende gemeenschap. Als de Nederlandse cultuur en taal vreemd voor je zijn en je niemand hebt om samen op te trekken, kom je alleen te staan. Niet omdat je dat wilt, maar omdat je niet weet hoe het anders kan. Hierdoor gebeurt het dat sterke, getalenteerde ouders langzaam in een kwetsbare positie terecht komen en al hun energie nodig hebben om het hoofd boven water te houden. Zo komen ook hun kinderen in een kwetsbare positie. Jonge kinderen zijn zich daar nog niet zo van bewust, maar juist als ze in de pubertijd komen, dringt het beeld zich aan hun op: “Ik ben anders”. Daarmee sluit de cirkel en ontstaat het risico dat dit van generatie op generatie doorgegeven wordt. Om hierin van betekenis te zijn, zijn we met behulp van FNO samen het project Samen Kleur- & Kansrijk gestart.

Samenwerking Sjaan:

Daarnaast zijn we samenwerking gestart met Sjaan, een dame in de wijk die al jaren als een soort moeder is voor kwetsbare bewoners in de wijk. De toegevoegde waarde is overduidelijk! Sjaan heeft letterlijk altijd haar deur open staan en is daardoor zeer laagdrempelig en een grote steun voor veel

mensen in de wijk. De keerzijde daarvan is wel dat een gezonde belasting van Sjaan ook een aandachtspunt is. Er gebeuren veel verdrietige dingen in de wijk en Sjaan wordt daardoor geraakt. Het is belangrijk dat ze haar hart kan luchten en verdriet kan verwerken. Dat is een belangrijk aspect in onze samenwerking. Daarnaast zou het werk ook voor stress kunnen zorgen, maar daar heeft Sjaan weinig last van. Dat willen we graag zo houden. Het doel van onze samenwerking is daarom:

Structuur, transparantie en grenzen aanbrengen, zodat Sjaan ontspannen en gezond haar ding kan blijven doen en de laagdrempeligheid en spontaniteit niet verloren gaat.

Samenwerking Philadelphia:
Samen met Philadelphia zetten we ons in voor integratie van mensen met een licht verstandelijke beperking. Elke donderdag komt een groep eten onder begeleiding van Philadelphia en inmiddels begint er uitwisseling te ontstaan met onze reguliere activiteiten. De samenwerking verloopt goed. Binnenkort starten we met prikkelarme maaltijden waarmee we verschillende doelgroepen bij elkaar brengen.

Jongeren:
“It takes a village to raise a child” staat te lezen in het jongerenbeleid van de gemeente Zutphen. Dat is ons uit het hart gegrepen en we vragen ons daarbij ook direct af: “Hoe zorgen we ervoor dat ‘the village’ dat ook daadwerkelijk kan doen?” Hoe kan de wijk Waterkwartier haar kinderen en jongeren zo opvoeden dat het stabiele zelfredzame volwassenen worden? Daarvoor is het nodig dat de basis goed is. Als Cornerstone hebben we vanaf 2024 veel energie gestoken in het bouwen van een goed fundament, zodat Het Lighthouse als ‘village’ een veilige, stabiele basis kan zijn voor het opvoeden van onze jongeren en kinderen. Op die stabiele basis ontwikkelen we nu activiteiten. Daarbij zoeken we naar kansen om diepgang aan te brengen in ons jongerenwerk. We leven in een onrustige tijd en het is een landelijke trend dat het sociaal welbevinden van jongeren sinds corona is gedaald (https://www.rivm.nl/gezondheidsonderzoek-covid-19/kwartaalonderzoek-jongeren/mentale-gezondheid). Er zijn veel crises in de wereld en er komt veel op onze jongeren af. Veel jongeren zoeken afleiding in Social Media en middelengebruik. Dat heeft een negatief effect op het welzijn van de jongeren. Het is belangrijk te leren moeilijke situaties het hoofd te bieden, zonder te vluchten in gemakkelijk vermaak. Daarom ontwikkelen we stap voor stap een jongeren-community waarbinnen er ruimte is voor het goede gesprek. Het organiseren van activiteiten is daarbij een middel om de community te laten groeien. Daarbij wordt de groei dusdanig geleid dat de veiligheid binnen de groep intact blijft.

Met bovengenoemde samenwerkingen en de focus op jongeren hebben we alle doelgroepen in beeld. Komend jaar richten we ons erop dit verder te ontwikkelen en uit te bouwen. Hiermee kunnen we voor alle doelgroepen van betekenis zijn.

2.6 Huisvesting

De activiteiten van Cornerstone vinden plaats in het Lighthouse. Dit pand staat hier al ca. 40 jaar en mogen we van de gemeente gebruiken. De laatste jaren is er weinig aan onderhoud gedaan door gebrek aan tijd en financiële middelen. Komende jaren zal geïnvesteerd worden in renovatie en onderhoud, zodat het Lighthouse een aantrekkelijke ‘woonkamer’ van de buurt kan

blijven. Vrijwilligers spelen hierin een belangrijke rol en ook wordt er samengewerkt met een lokale aannemer. Het pand is van de gemeente en we hebben een bruikleenovereenkomst. We hoeven geen huur te betalen, maar alle kosten aan het pand zijn voor onze rekening. Dat de gemeente eigenaar is, is een uitdaging bij het werven van fondsen voor renovatie en onderhoud.

3 Projecten

Wij richten ons op het ontwikkelen van een leefgemeenschap. Dat is een subtiel proces van binnenuit. Onze projecten zijn erop gericht daarvoor de randvoorwaarden te creëren. De projecten zoals gedefinieerd in 2025 zijn grotendeels ongewijzigd gebleven. Alleen de planning is in sommige gevallen wat naar achteren geschoven, doordat de basisorganisatie meer tijd vraagt dan verwacht. In bijlage 5 is de geactualiseerde projectenplanning voor alle projecten weergegeven.

3.1 Project 1: Altijd Veilig

Sociale en fysieke veiligheid is een belangrijk thema in het wijkcentrum. We vinden het heel belangrijk dat het bij ons altijd veilig is. De kracht van Cornerstone is altijd de nabijheid en laagdrempeligheid geweest. Een belangrijk aspect daarbij is zorgvuldige omgang met elkaar. Juist als je zo dichtbij komt, is er kwetsbaarheid. Met het project Altijd Veilig zijn we in 2025 gestart om ons zo te organiseren dat:

Het risico op onveilige situaties tot het minimum beperkt wordt,
zonder de nabijheid en laagdrempeligheid te verliezen

Hierbij zien we de volgende behoeften:

- Duidelijkheid over de gewenste omgangsvormen
- Voorkomen van fysiek of sociaal onveilige situaties
- Mogelijkheid om misstanden veilig te melden en op te lossen
- Inzicht in hoe veilig te handelen in bedreigende situaties

Om het doel te realiseren zetten we de volgende stappen:

Professionele Nabijheid:

- Benoemen van een onafhankelijke gecertificeerde vertrouwenspersoon (gereed)
- Ontwikkelen van beleid Sociale Veiligheid
- Opstellen van een gedragscode (gereed)
- Benoemen van 3 vertrouwenscontactpersonen: wijkbewoners die zullen worden opgeleid door de vertrouwenspersoon (in 2025 gereed)
- Klachtenreglement opstellen
- Klachtencommissie aanstellen

Omgaan met agressie:

- Protocol opstellen voor omgaan met agressie
- Cursus conflicthantering

Arbo:

- RI&E
- BHV/EHBO
- Preventie

Het is noodzakelijk bovengenoemde punten te realiseren, maar uiteindelijk gaat het erom dat het ook goed gaat werken. We zullen vanaf het begin veel aandacht geven aan implementatie en wijkbewoners en medewerkers bij nauw bij betrekken. De sleutel is een lerende houding en het actief organiseren van kritische reflectie op ons functioneren.

3.2 Project 2: Verbonden met de wijk

We zijn het project 'Verbonden met de Wijk' gestart, omdat we het belangrijk vinden dat het van twee kanten komt. Dat we niet alleen vertellen wie we zijn en wat we doen, maar dat we ook luisteren. Wat nou als wijkbewoners helemaal niet op onze goede bedoelingen zitten te wachten? We laten ons hierop graag uitdagen om enerzijds te werken vanuit een consistente visie en anderzijds telkens open staan voor behoeften en ideeën in de wijk. Het doel van het project is:

Dat in het Waterkwartier jong en oud bij het Lighthouse over de drempel durft te stappen en zich uitgenodigd weet om initiatief te nemen en mee vorm te geven aan de activiteiten.

Hierbij zien we de volgende behoeften:

- Weten dat Cornerstone/Lighthouse bestaat
- Weten wat er bij het Lighthouse gebeurt en wat dat voor jou kan betekenen
- De stap durven zetten om binnen te lopen op een moment dat past in jouw agenda
- Weten wat jij kunt betekenen voor de gemeenschap
- De stap durven zetten om feedback te geven
- De stap durven zetten om initiatief te nemen
- Ervaren dat jouw feedback en initiatief tot mooie dingen leidt

Het gebeurt regelmatig dat we mensen spreken die al jarenlang in het Waterkwartier wonen, maar nog nooit van Cornerstone of het Lighthouse gehoord hebben. Werken aan onze naamsbekendheid is daarom belangrijk. We gaan onze naamsbekendheid vergroten door o.a. een nieuwe website, Social Media, Nieuwsbrief en regelmatig in de krant. Om dit te realiseren ontwikkelen we een communicatieteam met vrijwilligers.

Daarnaast gaan we ook meer in gesprek met wijkbewoners. Niet alleen met onze gebruikelijke gasten, maar juist ook met wijkbewoners die ons nog niet gevonden hebben. We willen graag kennis maken en het leven delen en gaan daarnaast in gesprek over de volgende thema's:

- Het inventariseren van de behoeften in gesprek met wijkbewoners
- Het ondersteunen van wijkbewoners die zelf iets willen organiseren.
- Feedback vragen op ons functioneren d.m.v. het interviewen van wijkbewoners
- Vrijwilligers uit de wijk aantrekken die het werk steeds meer kunnen en willen dragen en er zelf vorm aan geven.

Uiteindelijk zullen we dit ook structureel vormgeven in een 'Denktank van de Wijk'.

Om de laagdrempeligheid te vergroten zorgen we voor steeds meer reuring in en rondom het Lighthouse. We doen dit door cultuur-activiteiten te organiseren zoals muziek, toneel, etc. Hierbij verruimen we ook onze openingstijden, zodat ook werkenden de gelegenheid krijgen mee te doen. We zorgen er zo voor dat het Lighthouse steeds meer van de wijk wordt. We richten ons hierbij ook nadrukkelijk op kinderen en jongeren. Daarnaast nodigen we wijkbewoners uit om eigen initiatieven te bedenken en uit te voeren. Uitdaging hierbij is om versnippering van activiteiten te voorkomen en te blijven handelen vanuit een consistente visie.

3.3 Project 3: Samen voor Elkaar

Door toenemende individualisering vinden mensen het steeds lastiger om samen te leven. De sociale netwerken zijn kwetsbaar en eenzaamheid ligt op de loer. Dat leidt tot veel problemen en stress. 'Samen voor Elkaar' is het tegenovergestelde van 'ieder voor zich'. Het project Samen voor Elkaar heeft als doel om:

Een veilige omgeving te bieden waarin mensen een sociaal netwerk kunnen opbouwen en sociale vaardigheden verder kunnen ontwikkelen

Hierbij zien we de volgende behoeften:

- Een veilige omgeving waarin sociale vaardigheden kunnen worden ontwikkeld
- Vergroten van inzicht in eigen en andermans sociaal gedrag
- Versteviging van het sociale netwerk:
    - Meer en stabielere contacten
    - Contact met mensen uit verschillende lagen van de Zutphense samenleving
- Zelfvertrouwen ontwikkelen en ook het talent dat achter de onzekerheid schuil gaat

Ons vrijwilligerswerk wordt georganiseerd in teams (zie 1.4). De rol van de vaste medewerkers van Cornerstone is om het Samen Leven binnen de teams en over de teams heen te ontwikkelen. De medewerkers verbinden die mensen aan elkaar waarvan ze zien dat ze iets voor elkaar kunnen betekenen. We laten de teams ook samenwerken met bedrijven in Zutphen, zodat vrijwilligers eventueel door kunnen stromen naar betaald werk. Nu is dit vaak nog lastig, omdat de stap te groot is. Wij begeleiden wijkbewoners, voor wie we kansen zien, hierin stap voor stap.

We bieden onze teamleiders en vrijwilligers coaching aan. In bijlage 4 is de methodiek weergegeven. Dat is de basis van de veilige cultuur die we willen ontwikkelen. Het zwaartepunt van de ontwikkeling en coaching ligt in het begin intern: coaching door directeur en medewerkers. Zij zijn de cultuurdragers. In de loop der tijd zullen ook vrijwilligers hierin een rol krijgen. Gedurende het project zullen we ook collegiale feedback organiseren van buiten de organisatie. Na twee jaar verwachten we dat het dusdanig in de cultuur verankerd is, dat we dit zonder extra projectinspanning in stand kunnen houden en verder kunnen ontwikkelen.

3.4 Project: Gezond en Ontspannen Leven

Hulpketens:

Het verschil tussen (hulp)instanties en het wijkcentrum is de contacttijd. Bij een hulpverlener kom je een uur op gesprek, waarbij het vooral gaat over het expertise-gebied van de desbetreffende hulpverlener. Bij het wijkcentrum kun je de hele dag zijn als je dat wilt. Daardoor ontstaan relaties met andere wijkbewoners, vrijwilligers en medewerkers. Binnen die relaties wordt veel besproken en komt het hele plaatje in beeld, zowel op individueel als op wijkniveau. De kracht hiervan gaan we verder ontwikkelen met als uiteindelijk doel:

Dat mensen in het Waterkwartier gezonder en meer ontspannen kunnen leven

Hierbij zien we de volgende behoeften:

- Verminderen van stress
- Beter toegankelijk maken van de juiste hulp
- Gezonder eten
- Gezonder bewegen
- Verminderen van verslavingsproblematiek

We bouwen relaties op met wijkbewoners en kennen de taal van de hulpinstanties. Zo kunnen we een brug te slaan tussen hulpvrager en hulpverlener en voor wijkbewoners een toegangspoort zijn tot snelle en effectieve hulp. We gaan daarvoor hulpketens ontwikkelen met partnerorganisaties. Naarmate de samenwerking beter gaat stromen kunnen steeds meer partijen worden aangehaakt. In de komende jaren zullen we de volgende hulpketens ontwikkelen:

- Hulpketen Armoede
- Hulpketen Jongeren op Koers
- Hulpketen Werk
- Hulpketen Gezondheid
- Hulpketen Verslaving
- Hulpketen Conflictbemiddeling
- Hulpketen Wonen

Gezonde leefstijl:
Een ongezonde leefstijl heeft veel invloed op de gezondheid. We willen in onze activiteiten wijkbewoners helpen en aanmoedigen om een gezondere leefstijl te ontwikkelen. We richten ons op gezonder eten, meer bewegen en verminderen van verslavingsproblematiek. De exploitatie van maaltijden en de Buurtkoelkast vallen niet onder dit project, omdat deze al langere tijd operationeel zijn. Bewegen wordt nog onvoldoende gestimuleerd. Samen met Actief Zutphen willen we hier verandering in brengen. Nu al nodigen we regelmatig mensen uit om samen te wandelen, maar een structurele projectaanpak is nodig om echt verandering te realiseren.

Er is veel verslavingsproblematiek in de wijk. Vaak is stress hierin een factor. Wij zijn geen verslavingsdeskundigen, maar willen graag samenwerken met Tactus om een aanpak te ontwikkelen die niet alleen de verslaving zelf, maar ook de onderliggende oorzaak aanpakt. Dit is complexe problematiek en we willen middels dit project een goede structuur en werkwijze neerzetten.

3.5 Project: Samen Zoeken

Cornerstone is een christelijke organisatie, maar dat betekent niet dat we beter weten hoe het leven in elkaar zit. Daarom heeft dit project de naam ‘Samen Zoeken’. Zingeving is belangrijk en veel wijkbewoners zoeken ernaar. Hoe kunnen we vanuit onze christelijke identiteit daarin helpen, zonder belerend te worden en zonder te sturen? De kern van onze christelijke identiteit is dat we iedereen altijd welkom willen heten en ons nooit willen verheffen boven anderen, omdat God ons allemaal evenveel liefheeft en ons altijd welkom heet. We willen ons hierop graag laten aanspreken en er hard aan werken om telkens terug te gaan naar de kern van onze identiteit. De andere kant is er ook: In deze verwarrende tijden zijn veel mensen op zoek naar zingeving. Sommige wijkbewoners vertellen ons dat ze bij het Lighthouse rust en houvast vinden, juist vanwege onze christelijke identiteit.

Ons rustpunt en houvast is dat niet wij weten hoe het leven in elkaar zit, maar God. Er komen zoveel verschillende mensen in het Lighthouse en iedereen heeft zijn eigen levensweg. Als we die niet begrijpen, gaan we niet ‘duwen’ of ‘preken’, maar we laten het tussen God en de ander. Het enige wat wij willen, is leren om elkaar onvoorwaardelijk lief te hebben en zo samen de weg in het leven zoeken. De doelstelling van het project Samen Zoeken is dan ook:

Dat iedereen zich bij het Lighthouse altijd welkom en gelijkwaardig voelt en de uitnodiging ervaart om in alle vrijheid, ieder op zijn eigen manier, samen de weg in het leven te zoeken.

Hierbij zien we de volgende behoeften:

- Het open en gelijkwaardige gesprek tussen mensen met verschillende overtuigingen
- Inzicht in de behoeften in de wijk m.b.t. levensvragen
- Onze identiteit duidelijk verwoorden en delen
- In gesprek met christenen en niet christenen over wat deze identiteit betekent
- Feedback op hoe hier in de dagelijkse praktijk mee om wordt gegaan
- Toetsen hoe christelijke gewoontes hierin helpen of in de weg staan en die laten aansluiten op de behoeften van de wijk

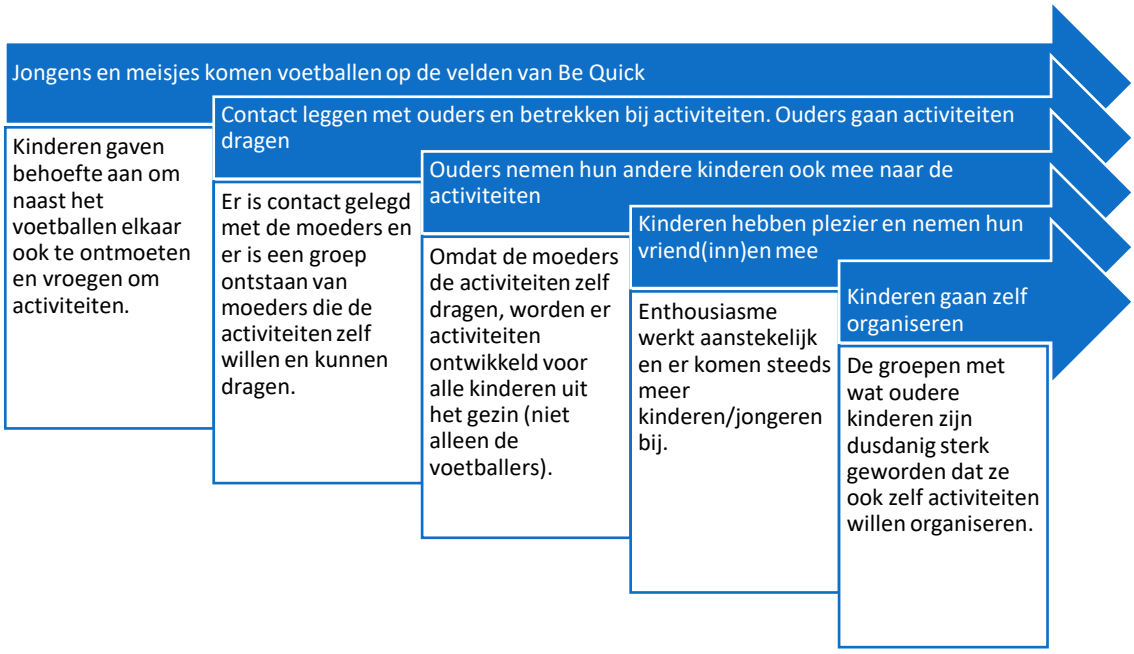
Elke laatste zondag van de maand hebben we een laagdrempelige kerkdienst. Ook zijn we tijdens de dagelijkse maaltijden gewend om te bidden voor het eten. Na het eten lezen we vaak een klein tekstje ter inspiratie. Op donderdagochtend is er Bijbelstudie. Dit zijn allemaal waardevolle activiteiten (vallen niet onder dit project), maar het is ook wel zoeken hoe we hier op een goede manier invulling aan kunnen geven. Aansluiten op de behoeften in de wijk vinden we belangrijker dan onze tradities, maar tradities zijn ook waardevol en mogen best een beetje schuren. Nog belangrijker is de vraag hoe het onvoorwaardelijk liefhebben concreet vorm krijgt? Hoe oefenen we ons hierin? Hoe trekken we hierin samen op? In het project Samen Zoeken willen we dat samen met de wijkbewoners gaan uitzoeken.

3.6 Samen Kleur- & Kansrijk

Als de Nederlandse cultuur en taal vreemd voor zijn en je niemand hebt om samen op te trekken, kom je alleen te staan. Niet omdat je dat wilt, maar omdat je niet weet hoe het anders kan. Hierdoor gebeurt het dat sterke, getalenteerde ouders langzaam in een kwetsbare positie terecht komen en al hun energie nodig hebben om het hoofd boven water te houden. Zo komen ook hun kinderen in een kwetsbare positie. Jonge kinderen zijn zich daar nog niet zo van bewust, maar juist als ze in de pubertijd komen, dringt het beeld zich aan hun op: “Ik ben anders”. Daarmee sluit de cirkel en ontstaat het risico dat dit van generatie op generatie doorgegeven wordt. Het project Samen Kleur- & Kansrijk heeft als doel dit te doorbreken en ervoor te zorgen dat:

Jongeren kunnen opgroeien in een kleur- en kansrijke omgeving,
waarin iedereen gelijkwaardig is.

Het project is een samenwerking tussen Cornerstone en ‘De Moeders’. Dat is een groep moeders van verschillende nationaliteiten die hebben elkaar gevonden. Samen zetten ze hun schouders onder de ontwikkeling van een omgeving voor hun kinderen waar ze veilig samen op kunnen groeien. Veel kwetsbare gezinnen hebben inmiddels een plek gevonden in de groeiende gemeenschap. In de loop van 2024 is daarbij een zichzelf versterkend mechanisme ontstaan, waarbij de kracht van De Moeders een hefboom is tot ontwikkeling van de gemeenschap (zie onderstaande afbeelding).



De verschillende nationaliteiten (Eritrees, Somalisch, Marokkaans, Turks, Nederlands, Burundees, Surinaams, Indisch, Oekraïens, etc.) krijgen daarbij alle ruimte om elkaar steeds beter te leren kennen.

4 Exploitatie

De basisorganisatie van Cornerstone heeft een gevarieerd pallet aan activiteiten. In bijlage 6 is een matrix weergegeven waarin de doelgroepen uitgezet zijn tegen de leefgebieden (Movisie). Met behulp van kleuren is weergegeven hoever we zijn in de ontwikkeling. De belangrijkste activiteiten zijn:

<u>Maaltijden:</u>
Zoals eerder toegelicht hebben de maaltijden een centrale plek in onze activiteiten. We richten ons op gezonde voeding: Minder zout, minder suiker en minder vet. En toch lekker! Vers en zonder toevoegingen. We sluiten daarbij aan op wat men gewend is en zetten daarbij telkens stapjes naar een gezonder eetpatroon. Elke week eten we samen met wijkbewoners. Een warme maaltijd op dinsdagmiddag en woensdagavond. Woensdag- en donderdagmiddag een normale lunch met wijkbewoners en op vrijdagmiddag met vrijwilligers. Elke donderdagavond is er een maaltijd voor lichtverstandelijk beperkte bewoners onder leiding van Philadelphia.

<u>Koffieochtenden:</u>
Elke ochtend starten we om 9u met de dagstart waarin we het leven delen. Daarna van 10u tot 12u willen we koffie-ochtenden organiseren. Dit komt nu nog onvoldoende van de grond, vanwege gebrek aan gastvrouwen/heren. We hopen dit op korte termijn te kunnen invullen.

<u>Buurtkoelkast:</u>
Bij het Lighthouse staat een Buurtkoelkast (BKK). De vorige was afgebrand, maar vanaf oktober 2025 staat hij er weer. Mensen kunnen daarin het eten wat ze overhebben plaatsen, zodat anderen die te weinig hebben het eruit kunnen halen. Hoewel dit initiatief primair bedoeld is om armoede te bestrijden en verspilling tegen te gaan heeft het ook een positieve uitwerking op het eetgedrag. In

samenwerking met Stichting Torenfonds, de Voedselbank en lokale volkstuinen-verenigingen kunnen we mensen de mogelijkheid geven om meer verse groenten te eten. We verwachten dat dit nog wel inspanning gaat kosten om te laten lopen. Ook veiligheid en het voorkomen van vandalisme vereisen aandacht.

Kinderkledingbank:
Elke vrijdag van 10u tot 12u kunnen gezinnen kinderkleding uitzoeken in onze kinderkledingbank. Dit loopt goed en is voldoende doorontwikkeld.

Voedseluitgifte:
In samenwerking met de Voedselbank en De Moeders wordt er in het Lighthouse op vrijdagmiddag voedsel uitgedeeld van de Voedselbank. Doordat veel mensen geen auto hebben is het voor hen niet mogelijk eten te halen op de locatie op De Mars. Dit is nog in ontwikkeling.

Spelletjesavonden/Muziekavonden/Dartavonden:
De avonden worden steeds intensiever gevuld met activiteiten om wijkbewoners gezelligheid te bieden en te ondersteunen bij het ontwikkelen van sociale netwerken.

Verstel-atelier:
Elke donderdagmorgen wordt in samenwerking met De Gouden Draad (Werkmakers) Verstel-atelier georganiseerd. Een groep van ca. 8 wijkbewoners werken onder begeleiding aan kleding die versteld moet worden.

Creatief café:
Eén keer per maand is er Creatief café voor vrouwen. Dit ontwikkelt zich goed en zal in de toekomst verder worden uitgebreid.

Jongerenavonden:
Elke 3e zaterdag van de maand is er een jongerenavond. Dit is een eerste aanzet tot het ontwikkelen van een jongeren-community waarin ook de diepte kan worden opgezocht. Jongeren zijn een lastige doelgroep en het kost veel tijd om dit te ontwikkelen.

Meidenavonden:
2-wekelijks is er op vrijdagavond een meidenavond voor de meiden uit de community van ‘De Moeders’. Dit ontwikkelt zich goed en er zijn inmiddels vragen vanuit de meiden om te helpen verdieping aan te brengen (thema’s bespreken). Dit wordt door onze sociaal werker verzorgd.

Gezellige middag ‘De Moeders’:
Elke vrijdagmiddag hebben ‘De Moeders’ een gezellige middag (met maaltijd) en tweewekelijks ook de avond in het Lighthouse (zie project 6).

Knutsel- en klets:
Binnenkort starten de wekelijkse knutsel- en kletsmiddagen voor de kinderen van ‘De Moeders’.

Vriendenkerk:
Elke laatste zondag van de maand is er een laagdrempelige ‘kerkdienst’ in het Lighthouse. Om 10.30 wordt gestart met een brunch. Ca. 11.30 starten we met de dienst met muziek, gebed en een overdenking.

Bijbelstudie:
Elke donderdagmorgen van 9u tot 10u is er bijbelstudie voor belangstellenden. We lezen een stukje uit de bijbel en bespreken welke gedachten iedereen daarbij heeft in relatie tot ons eigen leven.

Met al deze activiteiten zijn de dagen voor het grootste gedeelte gevuld. We gaan ons er in 2026 op richten om dit verder te stroomlijnen, zodat het stabiel staat. Nu zijn sommige activiteiten nog wat instabiel (wisselende hoeveelheid deelnemers en beschikbaarheid begeleiding). Ook is de onderlinge afstemming en het samen optrekken van de verschillende doelgroepen een aandachtspunt.

5 Samenwerkingspartners

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. We werken met zeer veel partijen samen en het ontwikkelt zich in een hoog tempo. Criterium daarbij is telkens de toegevoegde waarde voor de wijkbewoner. Naast de eerdergenoemde fondsen willen we de volgende partijen noemen:

- Mede in Zutphen
- De Moeders
- Philadelphia
- OBS De Waaier (onze buren)
- Voedselbank
- KFE
- Stadsonderneming Zutphen (Buurtkoelkast)
- Werkmakers
- Gemeente
- Gebroeders Bakkers Weeshuis (bestrijding kinderarmoede)
- Perspectief
- BudgetBuddy
- Kappert Bouw
- Carea
- PKN
- Caritas
- GSG (Lichtbron)
- Verbindkracht
- Popcollege
- GGNet
- Stichting Waterkwartier
- WGDGO
- COA
- Homestart
- Het Dagelijks Bestaan
- Bibliotheek
- Stichting Stadsvoedsel
- SUN

De intensiteit van de samenwerking verschilt, maar met alle partijen zijn er open lijntjes. Het is ongelofelijk wat je dan samen kunt bereiken. Deze lijst is overigens niet uitputtend. Met talloze organisaties hebben we open lijntjes. In de nabije omgeving van Het Lighthouse zijn ook nog 2 andere buurthuizen (Waterkracht en EGZ), Dit is historisch zo ontstaan en gaat goed samen. De sfeer en werkwijze zijn net anders waardoor we elk een andere doelgroep aanspreken. Er is veel wederzijds respect en het verlangen is er om in de toekomst meer samen op te trekken.

6 Financiën

6.1 Begroting 2026

In het strategisch plan 2025-2027 is de koers voor de komende jaren vastgesteld en het strategisch plan 2026-2028 bouwt daarop voort. Inhoudelijk zijn er geen koerswijzigingen. Wel groeit de organisatie. Daarom hopen we in september 2026 een extra sociaal werker aan te kunnen nemen. Dit verklaart het grootste deel van de kostenstijging ten opzicht van vorig jaar. Daarnaast zorgt ook verdere professionalisering voor kosten. Ten slotte zorgt het benodigde onderhoud voor extra kosten. In onderstaande tabel is de begroting weergegeven.

Zoals eerder vermeld vraat de basisorganisatie meer tijd van de vaste medewerkers dan verwacht. Daardoor is de verhouding exploitatie vs. projecten anders dan ingeschat. De begroting is daarop aangepast.

Vastgestelde begroting 2026	€	Toelichting
BATEN		
Exploitatiesubsidie	143.000	
Donaties projecten	94.000	
Overige bijdragen	13.500	inclusief te werven bijdragen voor groot onderhoud
Som van de baten	250.500	
DIRECTE BESTEDINGEN		
Directe bestedingen exploitatie en projecten	102.000	
BEHEER EN ADMINSITRATIE		
Personeelskosten	125.400	
Huisvestingskosten	14.200	
Kantoorkosten	4.000	
Algemene kosten	4.900	
Som van de lasten	148.500	
Saldo voor financiële baten en lasten	-	
Saldo financiële baten en lasten	-	
Saldo van baten en lasten	-	
TOELICHTING OP LASTEN		
Directe bestedingen exploitatie en projecten		
Inkoop goederen en externe diensten t.b.v. exploitatie	9.000	
Inkoop goederen en externe diensten t.b.v. projecten	10.000	
Doorbelaste kosten projecten	83.000	
	102.000	
Personeelskosten		
Brutolonen	151.300	Vanaf september 1 extra medewerker 2026, 4 dagen per week
Sociale lasten	38.600	Inclusief nog af te sluiten verzuimverzekering
Overige personeelskosten	8.500	
	198.400	Indexatie 3,5%
Salariskosten projecten	-73.000	In 2026 wordt 40% van de uren besteed aan projecten
	125.400	
Huisvestingskosten		
Bruikleenvergoeding pand	-	
Energiekosten en vaste lasten	8.200	
Bijdrage energiekosten door medegebruikers pand	-	
Onderhoudskosten	15.500	Groot onderhoud pand, opknappen vloer
Overige huisvestingskosten	500	
	24.200	
Huisvestingskosten projecten	-10.000	
	14.200	
Kantoorkosten		
Automatisering	2.500	
Telefoonkosten	1.000	
Kantoorbenodigdheden	500	
	4.000	
Algemene kosten		
Administratie- en juridische kosten	1.500	
Directie	-	Directeur is per 1 juli 2025 in dienst getreden
Website/reclame/advertentiekosten	-	
Bankkosten	500	
Contributies en abonnementen	400	
Verzekeringen	500	
Overige algemene kosten	2.000	
	4.900	
Directiekosten projecten	-	
	4.900	
Som van de lasten	250.500	

6.2 Dekkingsplan

De exploitatie wordt nu grotendeels gefinancierd door de gemeente en we hopen hier ook voor de komende jaren op te kunnen rekenen. De aanvraag voor 2026 (98k€) is vergelijkbaar met 2025. Daarnaast wordt ook voor een deel aan de exploitatie bijgedragen door donaties, sponsoring en fondsen. De financiering van projecten vragen we aan fondsen. In onderstaande tabel is het dekkingsplan weergegeven. Al deze fondsen hebben ons financieel ondersteund in 2025. De relaties zijn goed en we verwachten het dekkingsplan in goede afstemming te kunnen realiseren.

			Dekkingsplan								
2026				Fonds							
	Begroting	**Totaal**	**Gemeente**	**Stichting Anoniem**	**Stichting Rotterdam**	**VSB fonds**	**Oranje fonds**	**Kans fonds**	**Stichting Midia**	**Karacht**	**FNO**
Exploitatie/algemeen	€ 143.000	€ 143.000	€ 98.000	€ 5.000	€ 20.000			€ 2.000	€ 5.000	€ 3.000	€ 10.000
Projecten:											
Altijd Veilig	€ 16.000	€ 16.000		€ 7.000				€ 9.000			
Verbonden met de Wijk	€ 28.000	€ 29.000				€ 15.000		€ 14.000			
Samen voor Elkaar	€ 30.000	€ 30.000					€ 30.000				
Gezond en Ontspannen leven	€ 10.000	€ 10.000									€ 10.000
Samen Zoeken	€ 10.000	€ 10.000							€ 10.000		
	€ 237.000	**€ 238.000**	**€ 98.000**	**€ 12.000**	**€ 20.000**	**€ 15.000**	**€ 30.000**	**€ 25.000**	**€ 15.000**	**€ 3.000**	**€ 20.000**

Bijlage 1: Samenhang activiteiten

Bijlage 2: Borging Professionele Nabijheid

We richten ons beleid op het borgen van professionele nabijheid en toetsen frequent of dit ook geleefd wordt in de praktijk. Om de onafhankelijkheid te waarborgen laten we dit doen door een onafhankelijke, gecertificeerde vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon richt zich op de volgende punten:

- Hoe bieden we een sociaal en fysiek veilige context voor iedereen?
- Hoe voorkomen we grensoverschrijdend gedrag door directeur, medewerkers, vrijwilligers en/of wijkbewoners.
- Hoe beschermen we medewerkers, vrijwilligers en wijkbewoners in geval van fysieke onveiligheid (agressie)?
- Hoe zorgen we ervoor dat mensen zaken veilig kunnen melden en hoe behandelen we de meldingen op de juiste manier?
- Hoe gaan we om met klachten in het algemeen?

De vertrouwenspersoon werkt hiervoor samen met een aantal 1e lijns vertrouwenscontactpersonen vanuit de wijk. Deze worden door wijkbewoners gekozen en door de externe vertrouwenspersoon opgeleid en gecoacht. Deze 1e lijns vertrouwenscontactpersonen zijn ook de ogen en oren van de externe vertrouwenspersoon, zodat bij complexere zaken of als het directeur of een medewerker betreft, ze snel kan schakelen. Voor situaties met betrekking tot fysiek onveilige situaties is er afstemming met de wijkagent. De externe vertrouwenspersoon rapporteert aan het bestuur (en niet aan de directeur).

Sociale veiligheid kent veel aspecten. De volgende waarden zijn voor ons daarin leidend:

<u>Professionele nabijheid:</u>
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. De vertrouwenspersoon helpt daarbij.

<u>Gelijkwaardigheid:</u>
“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 zullen 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.

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. In de werkwijze zoals in de visie verwoord staat centraal 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 gaan ervoor zorgen dat het altijd voor wijkbewoners, medewerkers, partners en fondsen duidelijk is wat we doen. Daarbij zijn we realistisch, 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 hebben duidelijke omgangsregels (bijlage 3) en werken eraan dat die in de haarvaten van medewerkers en vrijwilligers zitten, zodat iedereen zich veilig en gelijkwaardig kan voelen.

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 zijn daar open over, 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.

Bijlage 3: Omgangsregels

Hallo mooi mens!

Ik wil jou zien zoals je bent
en zal positief over je praten.
Ik zal mijn best doen om je erbij te betrekken,
zodat iedereen jou ziet staan.

Als ik boos op je ben of verdrietig zal ik de tijd nemen om af te koelen.
Daarna vraag ik je of je met mij erover in gesprek wilt.
Vertel mij wat jou dwars zit en ik zal je vragen wat ik niet begrijp.
Daarbij kijk ik eerst naar wat ik zelf beter had kunnen doen.
Ik geef je de tijd en zal ook zelf geduldig
de tijd nemen om elkaar weer te vinden.

Ik doe niet mee aan verhalen over jou
en zal ook anderen hier vriendelijk op aanspreken.
Ik heb respect voor je en hoop
dat je dat in mijn houding en mijn blik kunt zien.
Ik zal respectvol met je praten, je grenzen respecteren
en je alleen aanraken als jij daarvoor toestemming hebt gegeven.

Als het jou of mij niet lukt om dit te doen, zal ik hulp zoeken
bij de leiding of de vertrouwens(contact)persoon.
Zo zal ik er alles aan doen om het samen goed te hebben.

Ik praat met jou en niet over jou

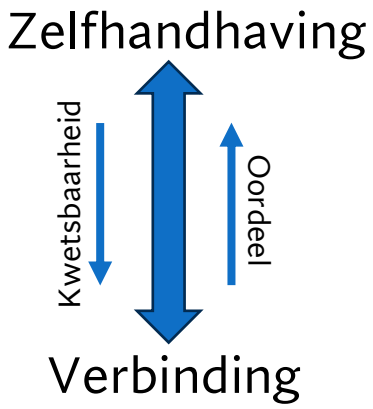
Ik toon respect en ga in gesprek over grenzen

Ik blijf niet kwaad, omdat ik het uitpraat

Opgesteld op basis van gezamenlijk inzicht vrijwilligersbijeenkomst 7 maart 2025

Bijlage 4: Coaching Samen Leren Samen Leven

Ons gedrag als mensen wordt gestuurd door 2 primaire drijfveren:



- Zelfhandhaving gaat over onze behoefte om gewaardeerd te worden: “Mag ik er zijn?”. Bewust of onbewust zijn we bang voor afwijzing. Daardoor proberen we onszelf beter voor te doen dan we zijn, we gaan situaties uit de weg, of schieten in de verdediging. Omdat we daarmee voor de ander minder open zijn, gaat die zich ook zo gedragen. Zelfhandhaving is dus besmettelijk. Er ontstaat verwijdering.
- Verbinding gaat over de behoefte om ons ergens aan te verbinden. Dat kunnen mensen zijn, maar ook de natuur, doelen, huisdieren, hobby’s, bedrijf, etc. Belangrijk is ook de verbinding met onszelf: dat zelfverwijt en schaamte ons niet in de weg zitten. Onze gelukkigste momenten zijn de momenten waarop we diepe verbinding voelen. Ook Verbinding is besmettelijk, mooier gezegd: aanstekelijk. Als jij je open stelt, doet de ander dat ook sneller.

Als er ongemak/stress is, proberen we dat uit de weg te gaan. Het maakt dat we ons kwetsbaar voelen en dat doet pijn. Soms lukt het niet om het uit de weg te gaan en wat gebeurt er dan? Je hebt twee keuzes: ga ik naar Zelfhandhaving? De weg naar zelfhandhaving gaat vaak via veroordeling; iemand anders de schuld geven, jezelf vrijpleiten, de ander naar beneden halen, etc.

De andere keuze is naar Verbinding gaan: Daarvoor is het noodzakelijk dat je het ongemak accepteert en er laat zijn. Je steekt er even geen energie in om het op te lossen, maar durft erin te blijven. Van daaruit maak je verbinding met jezelf en met de ander: Wat gebeurt er met mij? En met jou? De weg van Zelfhandhaving naar Verbinding gaat via kwetsbaarheid. Het is kwetsbaar om je open te stellen. Vooral in een spannende situatie.

Met dit eenvoudige model werken we aan ‘Samen Leren Samen Leven’. In elke groep wordt dit model samen ‘ingekleurd’. Er wordt taal bij gezocht en voorbeelden die passen bij de groep. Situaties uit de praktijk worden ingebracht en geoefend. Hierdoor ontstaat stapje voor stapje gemeenschappelijke taal en krijgt het ‘Samen Leven’ steeds meer vorm.

Het model heeft zich inmiddels in de zakelijke coaching ruimschoots bewezen. Telkens weer blijkt dat het bij zeer verschillende mensen toch altijd de kern raakt waarom mensen klem zitten, of teams niet functioneren. Door de eenvoud is het gemakkelijk de vertaling te maken naar de alledaagse praktijk.

Bijlage 5: Projectenplanning

Projectenmatrix		2026				2027				2028			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Project 1: Altijd veilig													
1	Professionele nabijheid												
	Omgaan met agressie												
	Arbo												
Project 2: Verbonden met de wijk													
2a	**Verbonden met de wijk**												
	PR/imago												
	Inventariseren behoefte wijk en daarop aansluiten												
	Feedback door interviews wijkbewoners												
	Ondersteunen wijkbewoners bij eigen initiatieven												
	Denktank van de wijk												
2b	**Cultuur in de wijk**												
	Muziek, toneel, bibliotheek, cultuur												
	Licht- en geluidsapparatuur												
Project 3: Samen Voor Elkaar													
3a	**Ontwikkeling teams**												
	Kinderkledingbank												
	Kookteam												
	Poetsteam												
	Klusteam												
	Tuinteam												
	Werkbegeleiding												
3b	**Ontwikkeling en coaching**												
	Leiderschapscoaching												
	Ontwikkeling mdw en vrijwilligers												
Project 4: Gezond en ontspannen leven													
4a	**Ontwikkeling hulpketens**												
	Hulpketen Armoede												
	Hulpketen Jongeren op Koers												
	Hulpketen Werk												
	Hulpketen Gezondheid												
	Hulpketen Conflictbemiddeling												
	Hulpketen Wonen												
4b	**Gezonde wijk**												
	Maaltijden												
	Kookteam												
	Buurtkast												
	Voeding en beweging												
	Hulpketen gezondheid												
	Verminderen verslaving												
Project 5: Samen Zoeken													
5	**Zingeving in de wijk**												
	Vriendenkerk												
	Visie, beleid en werkwijze ontwikkelen												
	Inventariseren behoefte wijk en daarop aansluiten												
	Activiteiten												
Project 6: Samen Kleur- & Kansrijk													
	Ontwikkelen community 'De Moeders'												
	Projectfase												
	Exploitatie												

Bijlage 6: Voortgang activiteiten

Activiteiten basisorganisatie							
Leefgebieden	**Doelgroepen**						
	Kinderen	Jongeren	Gezinnen	Volwassenen		Ouderen	Immigranten
				Mannen	Vrouwen		
Zingeving							
Sociale relaties							
Psychische gezondheid							
Lichamelijke gezondheid							
Financiën							
Wonen							
Duurzaamheid							
Werk en activiteiten	nvt						

	op gewenste niveau
	in ontwikkeling
	nog niet gestart