

PLATFORM **WERK** INCLUSIEF BEPERKING



Initiatief ‘Common Grounds met inclusieve werkgevers’ van Campus Woudhuis

Verlag 2e projectperiode
(november 2022 – mei 2024)



MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR



VERWEY Instituut
JONKER



Inhoudsopgave



1	Inleiding	3
1.1.	Doel en hoofdvragen van het onderzoek	4
1.2.	Onderzoeksaanpak	4
1.3.	Leeswijzer	5
2	Het initiatief Common Grounds	6
2.1.	Achtergrond en doelstelling	6
2.2.	De Common Grounds methode	6
2.3.	Medewerkers, werkgevers en stakeholders	7
3	Uitkomstmaten	9
3.1.	Uitkomstmaten korte termijn	9
3.2.	Uitkomstmaten middellange termijn	12
3.3.	Uitkomstmaten lange termijn	14
4	Werkzame elementen	16
4.1.	Wat werkt voor de medewerkers?	16
4.2.	Wat werkt voor de werkgevers?	18
4.3.	Wat werkt voor overige stakeholders?	20
5	Conclusies	21
5.1.	Nieuwe activiteiten en verbreding	21
5.2.	Aandachtspunten	23

1 Inleiding



Het initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' (verder kortweg Common Grounds) van Campus Woudhuis is één van de initiatieven van het Platform Werk Inclusief Beperking (WIB). Het initiatief heeft als doel mensen met een beperking (met name mensen met verstandelijke en psychische kwetsbaarheden) te helpen op de route naar betaald werk. Als Platform WIB volgen we hoe het dit initiatief vergaat, wat de opbrengsten ervan zijn en welk leerproces (met mogelijkheden tot bijsturing en eventueel schaalbaarheid) het initiatief doormaakt.

De Common Grounds zijn onderdeel van Campus Woudhuis in Apeldoorn. De Campus is een erkend leerwerkbedrijf dat met de Common Grounds een schakel is tussen arbeidsmatige dagbesteding of werkloosheid en een werkplek in een regulier bedrijf (voor met name mensen met verstandelijke en psychische beperkingen). Het initiatief van Campus Woudhuis heet 'Common Grounds', omdat het draait om het creëren van een gedeelde gemeenschappelijk basis met inclusieve werkgevers. Zo gaat Campus Woudhuis de samenwerking aan met werkgevers waarbinnen zij medewerkers van de Campus plaatsen. De Campus zorgt voor begeleiding van de medewerkers die op deze manier geplaatst worden.

Een kernpunt in de visie van de Campus is dat met name reguliere werkgevers een hoofdrol spelen in het scheppen van kansen voor mensen met een arbeidsbeperking. Samen met werkgever en medewerker streven ze naar een goede match waarbij de medewerker passend en blijvend aan het werk kan komen. Bij de Common Grounds gaat het tot nu om leerwerkplekken. Het uitgaan van de ontwikkeling en mogelijkheden van medewerkers op de werkplek staat daarbij altijd voorop.

Het eerste jaar van het initiatief 'Common Grounds' had een looptijd van 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022. Eind 2022 heeft het initiatief een vervolg gekregen van een jaar (met vervolfinanciering vanuit de Goldschmeding Foundation). Van de eerste fase heeft het Verwey-Jonker Instituut een eindverslag gemaakt dat te vinden is op ons website.¹ In deze tweede rapportage gaan we in op onze bevinding van de vervolgfase. Deze vervolgfase van Common Grounds heeft gelopen van november 2022 tot mei 2024. De vervolgfase is anderhalf jaar geworden, omdat de Campus na een jaar, een half jaar verlenging heeft gekregen voor verdere doorontwikkeling in deze fase. Deze verlenging heeft te maken met ontwikkelingen rondom het initiatief die in dit verslag nader aan de orde zullen komen.

1 Zie: [Initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' van Campus Woudhuis - Verwey-Jonker Instituut](#)

1.1. Doel en hoofdvragen van het onderzoek

Het doel van ons onderzoek is dat we van het initiatief Common Grounds nagaan of hun korte termijndoelen zijn gehaald, wat daarbij de veronderstelde werkzame elementen zijn en hoe die (waarschijnlijk) gaan werken. Ook willen we weten welke stappen ze hebben gezet richting de middellange en langetermijndoelen (die buiten de termijn van de looptijd van het initiatief vallen). We kijken dus zowel naar de resultaten als naar de ontwikkelingen en de leerervaringen van het initiatief.

Hoofdvragen van het onderzoek:

1. Wat zijn de doelen (output en outcome) en ontwikkelpunten van het initiatief Common Grounds?
2. Welke activiteiten worden door betrokken partijen (organisatie, begeleiding, werkgevers, en medewerkers) ondernomen om die doelen en ontwikkelpunten te bereiken?
3. Wat gaat goed en wat zijn eventuele verbeterpunten?

1.2. Onderzoeksaanpak

Voor ons onderzoek naar het initiatief Common Grounds hebben we de achterliggende stukken (zoals het projectplan, kwartaalrapportages, eerdere eindverslag over Campus Woudhuis) geanalyseerd, interviews gehouden met de initiatiefnemer/coördinator en begeleider(s) en locatiebezoeken op de campus afgelegd. Ook hebben we de overige beschikbare data geanalyseerd (logboekje/nieuw werkplan/scriptie arbeidstevredenheidsonderzoek). In dit verslag rapporteren we de bevindingen van het onderzoek, trekken we conclusies en formuleren we aandachtspunten. Op deze manier ondersteunt het onderzoek het lerende vermogen van het initiatief.

Bij de analyse van de beschikbare data van het Common Grounds initiatief hebben we gebruik gemaakt van de uitkomstmaten voor de korte, middellange en lange termijn. Op die manier kunnen we de stapsgewijze ontwikkeling van medewerkers, betrokken werkgevers en de matching helder krijgen. Vervolgens kijken we wat daarbij werkt: wat zijn (veronderstelde) werkzame elementen voor medewerkers, werkgevers en stakeholders, wat werkt al op dit moment en wat zijn verbeterpunten en leerpunten om de werking van de aanpak te versterken? Centraal daarbij staat steeds de ervaring vanuit de drie perspectieven: de medewerkers, de werkgevers en overige stakeholders.

1.3. Leeswijzer

- In hoofdstuk 2 geven we een korte beschrijving van het initiatief Common Grounds en gaan we in op de doelen van het initiatief.
- In hoofdstuk 3 besteden we aandacht aan de uitkomstmaten voor de korte, middellange en lange termijn.
- In hoofdstuk 4 beschrijven we (veronderstelde) werkzame elementen voor medewerkers, werkgevers en andere stakeholders.
- In hoofdstuk 5 trekken we conclusies en onderscheiden we een aantal aandachtspunten (ook voor de toekomst).

2 Het initiatief Common Grounds



2.1. Achtergrond en doelstelling

De eerste periode van het initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' heeft gelopen van april 2021 tot 1 oktober 2022. De tweede periode liep (inclusief verlenging) van november 2022 tot mei 2024. Over deze periode gaat dit verslag. Ook in deze vervolgfase bleef de doelstelling van het initiatief om de in- en doorstroming van medewerkers van het leerwerkbedrijf Campus Woudhuis te faciliteren door een goede match op de reguliere arbeidsmarkt door de ontwikkeling van een gerichte aanpak, methodiek en faciliteiten. Deze aanpak en werkwijze noemt het initiatief *Common Grounds met inclusieve werkgevers*: de werkvloer als een gedeeld en gelijk speelveld van medewerkers, werkgevers en Campus Woudhuis, met ook gedeelde verantwoordelijkheid voor het succes. Campus Woudhuis streeft ernaar duurzame banen te creëren voor haar medewerkers.

Het initiatief Common Grounds is een onderdeel van de activiteiten van Campus Woudhuis. De Campus heeft daarnaast ook drie maatschappelijke doelen:

1. Landgoed Woudhuizen ontwikkelen tot een levendig stadslandgoed voor de inwoners van Apeldoorn.
2. Het werk dat daaruit voortkomt uitvoeren in een groen leerwerkbedrijf voor mensen met een arbeidsbeperking voor persoonlijke ontwikkeling op het gebied van arbeid en voor toegang tot of terugkeer op de arbeidsmarkt.
3. Fungere als een living lab: Campus Woudhuis ontwikkelt de aanpak, benaderingswijze en methodiek in de praktijk mede met hulp van onderzoek en reflectie, geformaliseerd in een eigen kennisplatform met diverse kennis-, onderzoek- en onderwijsinstellingen.

2.2. De Common Grounds methode

Campus Woudhuis maakt voor hun initiatief gebruik van de zogenoemde Common Grounds methode. De leidende vraag bij de ontwikkeling van deze methode is:

“Wat is nodig om een overgang te creëren van medewerker zijn bij de Campus naar duurzaam werken bij een regulier bedrijf?”

Daarnaast worden ook procesaspecten ontwikkeld zoals het selecteren en het benaderen van werkgevers. Campus Woudhuis zoekt daarbij naar een goede mix van instrumenten, methoden en faciliteiten. In elke nieuwe context (d.w.z. bij elke nieuwe Common Ground) wordt dit opnieuw op toepasbaarheid getoetst. De Campus baseert zich daarbij op bestaande instrumenten en methoden, hun eigen ervaringen en ideeën en die van anderen en wetenschappelijke inzichten op het terrein van de succesvolle doorstroming van mensen met een arbeidsbeperking naar reguliere werkgevers.

Medewerkers van de Campus worden begeleid door de begeleider/coördinator van de betreffende Common Ground. Deze wordt bijgestaan door een begeleider van de Campus zelf en eventueel aanvullend een stagiair vanuit de opleiding Social Work van de Hogeschool Utrecht. Er wordt veel aandacht besteed aan het opbouwen van een vertrouwensband tussen de medewerker, de begeleiders en de werkgever. De begeleider vanuit de Campus blijft betrokken bij de medewerker die naar een Common Ground gaat. Er vindt ook overleg plaats met de jobcoach en de werkgever.

De ontwikkeling van de medewerker wordt goed gevolgd en besproken in dit overleg. Het uitgangspunt daarbij is: kijken naar wat mogelijk is voor de medewerker en (kleine) stappen zetten. In plaats van vooral oog te hebben voor de beperking, willen de Campus en de werkgevers leren oog te hebben voor de winst van diversiteit. Daarbij is openheid en aanpassingsvermogen vanuit de werkgevers van belang om stappen te durven zetten naar medewerkers in dienst nemen. Daarbij is het uitgangspunt om verwachtingsvol naar mensen te kijken, en uit te gaan van wat mensen willen en kunnen.

2.3. Medewerkers, werkgevers en stakeholders

De medewerkers zijn mensen met een verstandelijke beperking en/of psychische kwetsbaarheden, die een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt en meer passend en duurzaam willen participeren in werk. Daarbinnen gaat het om mensen die:

1. Een dagbestedingsindicatie hebben vanuit de Wet langdurige zorg of Participatiewet om simpel te switchen naar werk;
2. uitstromen vanuit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs;
3. tijdelijk zijn uitgevallen in het arbeidsproces, al dan niet in de WIA, en zich oriënteren op de campus op een carrière-switch of hernieuwde toetreding tot de arbeidsmarkt.

De Common Grounds worden gevormd bij naburige werkgevers, waarmee de Campus in contact is. Het betreft zowel werkgevers die in de eerste periode van het initiatief al betrokken waren (dus vóór oktober 2022) en werkgevers die daarna zijn aangehaakt als Common Ground:

- Bouwonderneming Veeneman (tevens de eerste Common Ground).
- Groenbedrijf Johan Rap (tevens de tweede Common Ground).
- Ingenieursbureau Sparkling Projects (tevens de derde Common Ground).
- Ondernemers rond het landgoed en op het nabijgelegen bedrijventerrein Ecofactorij.
- Ondernemers op de stadscampus in Apeldoorn.

Daarnaast zijn de volgende stakeholders betrokken:

- IVN Natuureducatie: partner van Campus Woudhuis.
- Natuurmonumenten: partner van Campus Woudhuis.
- De Onderwijsspecialisten: biedt speciaal onderwijs en begeleiding van leerlingen bij stappen van school naar werk en partner van Campus Woudhuis.
- Diverse actoren uit het maatschappelijk werk van Apeldoorn: ambulante begeleiders, wijkteams, verslavingszorg, welzijnsinstellingen, jeugdzorg, leerplichtambtenaren.
- Sociaal werkbedrijf Lucrato.
- Zorginstellingen in de regio (De Passerel).
- Diverse scholen voor speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.

3 Uitkomstmaten



Op basis van de Theory of Change (ToC) van het Platform WIB onderscheiden we uitkomstmaten op de korte, middellange en lange termijn.² Ook voor het Common Ground initiatief zijn uitkomstmaten geformuleerd. De uitkomstmaten voor de Common Grounds voor de korte termijn vallen grotendeels samen met de projectperiode. Daarom zullen we hieronder nagaan of de beoogde uitkomsten zijn behaald en zo nee welke aanpassingen van het Common Ground initiatief nodig waren/zijn. Voor de uitkomstmaten voor de middellange en lange termijn kijken we welke stappen zijn gezet en welke aanpassingen daar eventueel nodig zijn.

3.1. Uitkomstmaten korte termijn

Het doel van het Common Grounds initiatief is om de doorstroming van medewerkers van het Campus Woudhuis naar regulier werk te faciliteren door samen te werken met inclusieve werkgevers. De uitkomstenmaten voor de korte termijn (binnen de projectperiode) zijn:

- Doorontwikkelen Common Grounds.
- Instroom vergroten en bestendigen.
- Leerbegeleiding explicieter maken.
- Kennis rondom systeemvragen vergroten.

Doorontwikkelen Common Grounds

Uitkomstmaten:

- ▶ Het doorontwikkelen van Common Grounds #1 & 2 richting regulier werk.
- ▶ Het inrichten van Common Grounds #3, #4, middels de inrichting van een werkervaringspool in samenwerking met bedrijven op Ecofactorij, en het creëren van losse werkplekken (vacatures) bij werkgevers en op het landgoed.
- ▶ Verder identificeren en opstarten van Common Grounds #5 & #6.

Tot halverwege 2023 was zorgorganisatie 's Heeren Loo een belangrijke partner voor Campus Woudhuis. Het grootste deel (circa 85%) van de instroom van de medewerkers was afkomstig van 's Heeren Loo. Vorig jaar besloot de zorgorganisatie de samenwerking met Campus Woudhuis te stoppen. Dat vertrek betekende grote veranderingen voor de Campus (zowel qua instroom als qua begeleiding en financiering). Een deel van de medewerkers van 's Heeren Loo is als gevolg daarvan per 1 augustus 2023 weggegaan bij de Campus (de Campus raakten circa 12 medewerkers kwijt). Dat vertrek had uiteraard ook effect op de doorstroming naar de Common Grounds.

2 Zie: [320320_Model-Theory-of-change.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#)

De eerste twee Common Grounds waren ingericht bij een bouwbedrijf en een groenbedrijf. De medewerker bij het bouwbedrijf werkt daar nog steeds, maar nu via 's Heeren Loo en niet meer via de Campus. De derde en vierde Common Ground zijn ingericht in samenwerking met het nabijgelegen industrieterrein de Ecofactorij. Anders dan bij de eerste twee Common Grounds, gaat het bij deze om eenpersoonswerkplekken bij MKB-bedrijven op de Ecofactorij. De werkplekken zijn inmiddels ingevuld, en verwacht wordt dat de werkgevers open staat voor nog een Common Ground voor mensen die daar aan de slag willen.

Ook is het afgelopen jaar gewerkt aan een nieuwe (tweede) campus: Campus Centrum in de binnenstad van Apeldoorn. De Campus Centrum is vorig jaar begonnen met twee begeleiders/leermeesters en een aantal medewerkers. Onderzocht wordt of bedrijven uit de binnenstad samen met de Campus Centrum een Common Grounds willen beginnen. Vanuit ondernemers uit de buurt is er belangstelling om de stad schoon, veilig en leefbaar te houden. De zogenoemde Citymanager (en tevens directeur van de betrokken ondernemersvereniging) verwacht dat bedrijven uit de binnenstad open staan voor mogelijke werkplekken. In de toekomst kan de Campus Centrum zich verder ontwikkelen tot een tweede 'hub' (naast Campus Woudhuis) met een aantal Common Grounds van reguliere werkgevers eromheen.

Instream vergroten en bestendigen

Uitkomstmaat:

Het doel is om de instroom van tien medewerkers naar CG's en een eerste tweetal vanuit de CG naar regulier werk in goede banen te leiden, de ervaringen hiermee te documenteren en deze methoden verder te stroomlijnen voor bredere toepassing.

Een belangrijke vraag voor de toekomst is of de mensen van de Campus ook kunnen doormoeten naar de nieuwe betaalde banen. De gesprekken met de bedrijven op de Ecofactorij hebben geresulteerd in het creëren van concrete vacatures bij deze bedrijven (bijvoorbeeld voor magazijnmedewerker, 'manusje-van-alles', facilitair medewerker, en terreinbeheerder/conciërge). Zoals hierboven aangegeven zijn deze plekken inmiddels ingevuld, maar staan werkgevers naar verwachting blijvend open voor medewerkers van de Campus, die klaar zijn om door te stromen naar reguliere werkgevers. Ook bij de nieuwe Campus Centrum is bij ondernemers in principe veel potentieel om werkplekken voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie te creëren.

Toch bleek het in de praktijk vanuit de Campus nog lastig om de juiste kandidaten te vinden voor deze werkplekken. Dit heeft aan de ene kant te maken met de verminderde instroom van medewerkers bij de Campus vorig jaar. En aan de andere kant met het soort werk en de begeleiding. De genoemde functies vragen redelijk veel eigen regie van de medewerkers en er is minder directe supervisie dan bij de eerste twee Common Grounds het geval was. Dit is voor de Campus ook een reden om de doelgroepen waarmee de Campus werkt te gaan verbreden. We komen daarop terug bij de uitkomstmaten voor de middellange termijn.

Leerbegeleiding explicieter maken

Uitkomstmaat:

Als leerwerkbedrijf de leerbegeleiding door de Campus explicieter maken.

De medewerkers doen bij de bedrijven van de Common Grounds ervaring op in een concrete en reële werksetting. Het initiatief besteedt naast de concrete werkervaring veel aandacht aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers aan de Common Grounds, door onder meer het voeren van individuele gesprekken met de medewerkers, het geven van feedback, gesprekken met de werkgever en het bevorderen van ontwikkeling en certificering/diploma's.

In de toekomst kan echter nog meer aandacht worden besteed aan het leeraspect voor de deelnemers en dit leeraspect kan verder worden ontwikkeld. De bedoeling is om bijvoorbeeld in een portfolio de ontwikkeling van mensen bij te houden. In een portfolio is ook ruimte voor praktijkverklaringen en erkenningen (door onderwijsinstellingen en werkgevers). Daarbij wordt steeds gekeken naar wat bij iemand past en er wordt gewerkt vanuit iemands kracht.

Kennis rondom systeemvragen vergroten

Uitkomstmaat:

Verbreiding van de kennis rondom systeemvragen

Het aanvankelijke doel van het initiatief was om betaalde banen te creëren voor medewerkers van de Campus. In de praktijk is ervoor gekozen om te gaan werken op basis van een werkervaringsovereenkomst (werkervaringsplaatsen) en niet op basis van een arbeidsovereenkomst. Deze keuze had deels te maken met het bieden van zekerheid aan de medewerkers (verliezen zij hun rechten als ze een betaalde baan accepteren?). Een complicerende factor is dat doorstroming naar werk voor medewerkers uit de Wet Langdurige Zorg (WLZ) zeer complex is. Om de doorstroming van mensen te bevorderen zijn er bijvoorbeeld goede afspraken nodig over de mogelijkheden voor 'simpel switchen': kunnen mensen terug als het werk toch niet lukt of bij bijvoorbeeld een tijdelijke terugval en wat zijn dan precies de terugvalopties? Daarbij speelt voor werkgevers ook de vraag naar een financiële bijdrage vanuit de zorg om de kosten voor begeleiding en transport (deels) te dekken. Met name de kennis over simpel switchen kan (en moet) worden verdiept. De Campus wil daar in een nieuw projectjaar aan gaan werken door:

- het uitwerken van een aantal casussen simpel switchen bij de stap van dagbesteding naar werk en/of van een VSO-school naar werk en wat daarbij de rol kan zijn van een intermediair of hub als de Campus;
- voor kennis over simpel switchen gebruik maken van het eigen netwerk (het Kennisplatform en het Platform WIB), en bijvoorbeeld ook van kennis bij de gemeente (Apeldoorn Werkt Mee).

3.2. Uitkomstmaten middellange termijn

We kijken bij de voortgang van de initiatieven niet alleen naar de korte termijn (binnen de projectperiode), maar ook naar uitkomstmaten voor de middellange termijn. Omdat deze in de toekomst liggen en deels buiten de looptijd van het initiatief vallen, richten we ons daarbij op de stapsgewijze ontwikkeling ernaar toe. We hebben de volgende uitkomstmaten voor de middellange termijn onderscheiden:

- De instroom van medewerkers krijgt meer aandacht.
- Het diversifiëren van activiteiten.
- Vernieuwing starten en vernieuwing verspreiden.

De instroom van medewerkers krijgt meer aandacht

Uitkomstmaat:

In de komende periode is extra instroom van medewerkers vereist om de doorstroom naar de Common Grounds mogelijk te maken. De ambitie daarbij is: 15 medewerkers per dag, die gemiddeld 2 dagen per week op de Campus werken.

Na de onvoorziene uitstroom van medewerkers vorig jaar door het vertrek van zorgorganisatie 's Heerenloo, ligt het aantal medewerkers bij de Campus nu weer redelijk op niveau (van 35 vóór het vertrek van de zorgorganisatie naar 29 nu). De arbeidspool van de Campus bestond altijd grotendeels uit mensen met een lichtverstandelijke beperking. Om de instroom in de inclusieve banen ook op termijn beter te garanderen, zijn er verschillende mogelijkheden om de arbeidspool te verbreden:

- Er wordt samengewerkt met een nieuwe zorgpartner in Apeldoorn (de Passerel) gericht op instroom van medewerkers met een psychische kwetsbaarheid of LVB (instroom van 5 tot 10 personen rond midden 2024).
- Verbreding naar mensen die onder de Participatiewet of UWV vallen. Dit zijn veelal mensen met een psychische kwetsbaarheid die weer voorzichtig stappen naar de arbeidsmarkt willen zetten.
- Het bieden van stageplekken voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) of praktijkonderwijs. Door een brugfunctie te vervullen van school naar stage en werktoeleiding kan de instroom van mensen worden vergroot. Er wordt hiervoor al samengewerkt met de bestaande campuspartner de Onderwijspecialisten. Momenteel zijn daarbij 5 groepen van 3 tot 9 leerlingen regelmatig (wekelijks) actief op de Campus. De samenwerking met VSO-scholen en praktijkonderwijs kan in de nabije toekomst verder worden versterkt en uitgebreid.
- Mensen zonder uitkering (NUG-ers) die zichzelf aanmelden om bijvoorbeeld als vrijwilliger op de Campus aan de slag te gaan.

Het diversifiëren van activiteiten

Uitkomstmaat:

De activiteiten voor en door medewerkers diversifiëren zowel op de Campus als in de Common Grounds; naast groenwerk ook facilitair, bouw, metaal en horeca werkzaamheden. En de daarbij behorende begeleiding aan kunnen bieden.

Niet alleen de doelgroepen kunnen worden verbreed, maar ook de activiteiten op en rond de beide campussen (Woudhuis en Centrum).

- Op Campus Woudhuis zijn er naast het werken in het groen ook mogelijkheden voor facilitair werk en horeca werkzaamheden.
- De samenwerking met bedrijven op de Ecofactorij biedt goede mogelijkheden voor verbreding door de variëteit aan bedrijfsactiviteiten en de nabijheid van de Campus. Daar zijn vacatures op het gebied van magazijnmedewerker, 'manusje-van-alles', facilitair medewerker, en terreinbeheerder/conciërge.
- Rond de nieuwe Campus Centrum in de binnenstad van Apeldoorn zijn mogelijkheden voor werkervaringsplekken in bijvoorbeeld horeca en detailhandel.

Aandachtspunt hierbij is dat er goede begeleiding is gericht op leren en ontwikkelen. De begeleiders op de werkvloer zijn bij voorkeur leermeester en de begeleiding vanuit de Campus bestaat uit jobcoaches en niet (alleen) uit zorgprofessionals. De zorgprofessionals kunnen een remmend effect hebben op de ontwikkeling van medewerkers, omdat er bij hen nog veel koudwatervrees bestaat om mensen daadwerkelijk naar werk te begeleiden. Jobcoaches hebben juist de kennis en ervaring om mensen te begeleiden in het zetten van (kleine) stappen naar werk. In het centrum zijn binnen de Campus een kok-leermeester en een facilitair-leermeester in deeltijd actief.

Vernieuwing starten en vernieuwing verspreiden

Uitkomstmaat:

Naast de nieuwe ervaringen en lessen, ook het afleren en doorbreken van hoe het nu gebruikelijk is.

De Campus creëert met de benadering van 'hubs' en Common Grounds ruimtes, waarin met verschillende partners (zorg, onderwijs, werkgevers en lokale overheid) gewerkt wordt aan innovatie voor mensen met psychische en verstandelijke kwetsbaarheden. Het is inherent aan een ontwikkelproject met een lerende opzet dat er gaandeweg doelen en activiteiten worden aangepast, omdat in de praktijk kan blijken dat bepaalde aannames niet kloppen en verwachtingen moeten worden bijgesteld. Binnen het initiatief is de afgelopen jaren volop geëxperimenteerd met een nieuwe benaderingswijze en nieuwe aanpakken, waarmee werk beschikbaar komt voor mensen met een lichtverstandelijke beperking of psychische problematiek. Belangrijke verschuivingen voor de komende periode zijn:

- Verbreding van de doelgroep (naar VSO-leerlingen en P-wet).
- Diversifiëring van activiteiten (verbreding naar andere sectoren buiten het groen).
- Begeleiding: inzetten op jobcoaches en leermeesters en minder op zorgprofessionals.
- Verdieping van systeemkennis om de rol als intermediair goed te kunnen vervullen (bijvoorbeeld door uitwerken simpel switchen casussen).
- Het beter inrichten van de werkzaamheden op een dag (korte behapbare opdrachten met zichtbaar resultaat, diversiteit van opdrachten, keuze van werkvolgorde, rekening houden met spanningsboog van mensen).

3.3. Uitkomstmaten lange termijn

Voor de lange termijn heeft de campus de volgende uitkomstmaat geformuleerd:

Uitkomstmaat:

De geleerde lessen uit de eigen praktijk te (helpen) vertalen naar een overdraagbare, inspirerende aanpak en methodiek. En de lessen door te vertalen naar andere trajecten en meer op te starten Common Grounds.

In de uitvoering van het initiatief heeft Campus Woudhuis bewust de nadruk gelegd op aan de slag gaan, doen en leren in de praktijk (binnen bepaalde randvoorwaarden). Dit zogenoemde actieleren gaat uit van wat partijen met elkaar ervaren, wat daarbij werkt en niet werkt. We hebben hierboven gezien dat dit ook kan betekenen dat ambities in de praktijk moeten worden bijgesteld en dat vanuit de ervaring de uitvoering wordt aangepast aan wat wel mogelijk is. Deze lerende opzet is een belangrijke basis geweest voor het initiatief Common Grounds. Voor een vervolgfase is het aan te raden om deze leerervaringen samen met de verschillende partners goed op te schrijven en uit te werken in een handzame aanpak/handreiking (zonder er een vuistdik handboek van te maken).

Vanuit het onderzoek zien we een aantal belangrijke aandachtspunten als onderdeel van de Common Grounds aanpak:

- Wat past bij de medewerker? In de gesprekken en bij de selectie van potentiële deelnemers is steeds gekeken naar wat past bij de medewerkers. Iemands competenties en vaardigheden bij de start van het werk bleken minder belangrijk, omdat die zich gaandeweg op de werkplek kunnen ontwikkelen.
- Schakelfunctie. De campus heeft bij de werving en selectie van kandidaten een belangrijke schakelfunctie. Daarbij helpt het dat een begeleider, die zowel voor een van de werkgevers als op de campus werkt, bij de selectie van potentiële deelnemers betrokken is.
- Duale begeleiding. Belangrijker dan aangepast werk blijkt aangepaste begeleiding. Op de werkvloer werkt het heel goed om de werkopdrachten van de bedrijven te laten begeleiden door zogenaamde leermeesters. Dit zijn ervaren vakmensen, met veel levenservaring. Het werk goed als leermeesters samenwerken met jobcoaches van de Campus, omdat die gericht zijn op de ontwikkeling van mensen.

- Neem de tijd om Common Grounds te realiseren. De overgang van intenties (mensen met een beperking in dienst willen nemen) naar uitvoering en realisatie van Common Grounds is voor werkgevers een grote stap. Werkgevers voelen zich verantwoordelijk voor inclusief werkgeverschap, maar zijn ook realistisch over wat er wel en niet mogelijk is m.b.t. het in dienst nemen van mensen met een beperking. Het managen van verwachtingen en werken aan draagvlak in de organisatie blijven daarom belangrijke onderwerpen in de oriënterende gesprekken met de werkgevers.
- De Campus als 'hub' en intermediair. De Campus hoeft zelf geen mensen in dienst te nemen, maar fungeert als thuishaven, bemiddelaar en rustplek. Mensen beginnen activiteiten op de Campus en kunnen vandaaruit verkennen of reguliere arbeid bij hen past en voor hen mogelijk is. De Campus helpt daarbij met goede begeleiding en het organiseren van veilige werkplekken. Mocht het tijdelijk minder gaan dan blijft de Campus de thuishaven en de rustplek waar mensen altijd weer naar terug kunnen.
- Omgaan met systemische belemmeringen. Het initiatief werkt tot nu toe op basis van werkervaringsplaatsen voor de deelnemers. Dit heeft als voordeel dat de deelnemer en de werkgever elkaar kunnen leren kennen en wederzijdse ervaring kunnen opdoen in een veilige en vertrouwde omgeving. Procedures voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst met mensen uit de doelgroep vergen tijd en op deze manier kan de 'systeemwereld' tijdelijk 'buiten de deur' worden gehouden. Dit roept wel de vraag op hoe lang het systeem nog buiten de deur gehouden kan worden en hoe in de toekomst de Campus-methodiek ook voor andere intermediairen bruikbaar kan zijn.

4 Werkzame elementen



We kijken in het onderzoek wat er per initiatief werkt voor de medewerkers, voor de werkgevers, bij de matching (en wat daarbij de rol is van stakeholders en randvoorwaarden).

4.1. Wat werkt voor de medewerkers?

Voor de medewerkers hebben we bij de startmeting van het tweede projectjaar veronderstelde werkzame elementen onderscheiden op de onderstaande onderwerpen. In dit verslag kijken we of en in welke mate de veronderstelde werkzame elementen ook echt hebben gewerkt en wat er eventueel nog voor nodig is.

1. Uitgaan van de talenten en ontwikkeling van medewerkers.
2. Medewerkers faciliteren om bij een werkgever aan de slag te gaan.
3. Inzet van ervaringsdeskundigheid.
4. De locatie biedt rust.
5. Gecombineerde begeleiding.

Uitgaan van de talenten en ontwikkeling van medewerkers

Verondersteld werkzaam element:

De Campus Woudhuis of Common Grounds-aanpak is dienend aan de ontwikkeling van de medewerker. Er is daarbij sprake van maatwerk: de aanpak wordt afgestemd op de talenten en ontwikkeling van de medewerker.

Uit de rapportage van het eerste projectjaar van de Common Grounds bleek al dat uitgaan van de talenten en de ontwikkelmogelijkheden van de medewerkers in het DNA van de aanpak zit. Met mensen op de Campus een verstandelijke beperking of psychische kwetsbaarheden worden gesprekken gevoerd of ze meer kunnen en willen. Daarbij wordt steeds gekeken naar wat past bij de deelnemer. Bijvoorbeeld of iemand past bij het bedrijf, hoe iemand het werk en de werkplek ervaart, of iemand graag in groepjes werkt of juist niet. Wat werkt is ontstaan voor deelnemers vanuit de vraag waar de deelnemers zelf enthousiast en gelukkig van worden en minder vanuit wat mensen al kunnen. De competenties en vaardigheden van mensen zijn minder belangrijk, want die kunnen mensen juist gaandeweg op de werkplek ontwikkelen.

Medewerkers faciliteren om bij een werkgever aan de slag te gaan

Verondersteld werkzaam element:

Campus Woudhuis zorgt voor een goede match tussen werknemer en werkgever, door medewerkers te faciliteren naar werk bij een regulier bedrijf.

Uit het eerste projectjaar bleek dat het werk bij de Common Grounds zelf maar heel beperkt hoeft te worden aangepast aan de deelnemers. Wel werd er in het begin bij bijvoorbeeld de Common Ground bij het bouwbedrijf rekening gehouden met aangepaste werktijden. Voor de deelnemers was het lastig om stipt om half 8 de werkdag te beginnen (vanuit de routines in het begeleid wonen). Maar daarna werden de werktijden opgerekt en kon de betreffende medewerker toegroeien naar de reguliere werktijden, zoals ze gelden bij deze werkgever (voor het bouwbedrijf is dat belangrijk, omdat de werknemers op locatie werken en het daarom niet handig is als iemand daar op een later tijdstip nog aankomt en de start van de dag mist).

Inzet van ervaringsdeskundigheid

Verondersteld werkzaam element:

Campus Woudhuis maakt gebruik van ervaringsdeskundigheid van de doelgroep.

Campus Woudhuis heeft in het tweede projectjaar op een bijzondere manier gebruik gemaakt van de ervaringsdeskundigheid van de medewerkers, namelijk door ervaringsdeskundigheid in te zetten bij medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). De Hogeschool Utrecht heeft voor de Campus een training ontwikkeld waarin de medewerkers leren elkaar te interviewen over hun ervaringen op de Campus. Een sociaal professional traint één of meerdere medewerkers op de Campus om collega's met LVB te interviewen over werknemerstevredenheid. De gesprekken zijn zoveel mogelijk 'peer to peer' gesprekken, dat wil zeggen een gesprek tussen twee gelijkwaardige collega's. In de training wordt geleerd om op een goede manier de mening van de medewerkers over het werk en de werkplek in kaart te brengen. De resultaten kunnen vervolgens worden gebruikt om de werkplek te verbeteren en inclusiever te maken voor de medewerkers.³

De locatie biedt rust

Verondersteld werkzaam element:

De locatie van de Campus is uniek en biedt mogelijkheden om vanuit een groen DNA (rust, duurzaam en inclusief) het landgoed en inclusieve werkgelegenheid te ontwikkelen.

De Campus biedt een veilige haven voor de medewerkers en is een thuisbasis als het met een medewerker (tijdelijk) even minder goed gaat. De medewerkers kunnen dan terugvallen op hun thuisbasis, namelijk de Campus, en van daaruit weer verder werken aan hun stappen naar werk bij de Common Grounds. De Campus biedt zo ook voor de werkgever zekerheid, namelijk dat er een altijd een veilige plek is waar de deelnemers (tijdelijk) naar terug kunnen. Ook als het goed gaat, blijft de Campus beschikbaar als thuisbasis. Voor werkgevers geeft dat vertrouwen en een gevoel dat ze er niet alleen voor staan. Voor de deelnemers biedt dat een gevoel van veiligheid: ze kunnen aan de slag vanuit een omgeving waarin leren voorop staat en fouten maken mag.

3 Over de training en de methodiek verschijnt binnenkort een artikel in Sociaal Bestek.

Gecombineerde begeleiding

Verondersteld werkzaam element:

De combinatie van begeleiding vanuit de werkgever (vast persoon, vaak wat oudere vakman/leermeester) en zorgbegeleider vanuit de Campus zorgt ervoor dat werk aangepast wordt en ingespeeld wordt op situaties thuis, voorvallen, terugkoppelen.

Wat goed blijkt te werken in de begeleiding is een gecombineerde begeleiding van een vakman/leermeester op de werkvloer en een zorgbegeleider van de Campus. De leermeesters zijn ervaren vakmensen, met een flinke dosis levenservaring. Campus Woudhuis huurt bijvoorbeeld bij het groenbedrijf een werkbegeleider in voor activiteiten op het landgoed. Bij het bouwbedrijf wordt de begeleiding uitgevoerd door een ervaren timmerman. De zorgbegeleider op de campus is de schakel naar de werkgevers en naar de zorgorganisatie waar de mensen wonen. Deze begeleider voert wekelijks gesprekken met de deelnemers over hoe het gaat en over hun ervaringen.

4.2. Wat werkt voor de werkgevers?

Ook voor de werkgevers hebben we bij de startmeting veronderstelde werkzame elementen onderscheiden. Deze hebben betrekking op de volgende onderwerpen:

1. Common ground starten op basis van gezamenlijkheid.
2. Werken op basis van vertrouwen.
3. Ervaring opdoen met medewerkers door werkervaringsplaatsen.
4. Systeenvragen buiten de deur houden.

Common ground starten op basis van gezamenlijkheid

Verondersteld werkzaam element:

Werkgevers werken samen met Campus Woudhuis aan een Common Ground. Campus Woudhuis faciliteert een goede match tussen medewerker en werkgever.

Om de Common Grounds met inclusieve werkgevers te laten slagen is het belangrijk dat de werkgevers zich verantwoordelijk voelen voor mensen met een beperking. De Common Grounds zijn echt een gedragen initiatief van de Campus en de werkgevers samen. Tegelijkertijd is het managen van verwachtingen bij werkgevers van belang. Werkgevers moeten zich wel realiseren dat niet alles in keer goed gaat of hoeft te gaan. De medewerkers mogen leren en ook fouten mogen maken hoort daar bij. Zoals hierboven aangeven is de Campus een thuisbasis en een rustpunt voor de medewerkers. Voor de werkgevers is het belangrijk om te weten dat ze er niet alleen voor staan, maar samen met de Campus optrekken. De Campus sluit met de werkgevers die als Common Ground aan de slag willen een intentieverklaring waarin de uitgangspunten en de overeenstemming op betrekkningsniveau zijn vastgelegd.

Werken op basis van vertrouwen

Verondersteld werkzaam element:

Het ontwikkelen van inclusief ondernemerschap vereist een basis van vertrouwen voor de start van een Common Ground.

Voor de Common Grounds start is er intensief contact met de potentiële werkgevers om op die manier een relatie op te bouwen en vertrouwen te wekken bij de werkgevers. Bij de verschillende gesprekken voorafgaand aan de start van een Common Ground schuift steeds een andere medewerker (zoals de voorman, HR etc.) van de werkgever aan. Op die manier kan worden nagegaan of er op meerdere niveaus in de organisatie (directie, HR, werkvloer) draagvlak is voor het werken met mensen met een beperking. Op deze manier worden ook de collega's op de werkvloer goed bij een Common Ground betrokken. Dat is belangrijk omdat de werkvloer bijdraagt aan het welkom voelen van de nieuwe medewerker en kan helpen bij het goed uitvoeren van de taken op het werk. Ook is het positief als alle medewerkers uitdragen dat ze voor inclusief ondernemerschap zijn.

Ervaring opdoen met medewerkers door werkervaringsplaatsen

Verondersteld werkzaam element:

Ervaringskennis en integrale aanpak ontwikkelen door Common Grounds te starten op basis van ervaringsplek. Eerst ervaring met elkaar opdoen.

De Common Grounds hebben tot nu toe gewerkt op basis van een werkervaringsovereenkomst met de medewerker voor een werkervaringsplaats. Daarmee worden voor een bepaalde tijd afspraken gemaakt tussen de medewerker (en de zorgorganisatie) en de betreffende werkgever. Een werkervaringsplaats heeft als voordeel dat zowel de medewerkers als de werkgever elkaar kunnen leren kennen en wederzijdse ervaring kunnen opdoen. Er is gekozen om te werken met werkervaringsplaatsen, omdat het proces naar een eventuele arbeidsovereenkomst een langdurig proces is. Dit komt vooral door procedurele belemmeringen die samenhangen met het sluiten van een arbeidsovereenkomst (zoals bijvoorbeeld wat te doen bij een eventuele terugval, wie draagt het risico etc.). Dit vergt tijd en hangt ook samen met de omvang van de bedrijven die veelal klein zijn en daarom maar een beperkte HR-afdeling hebben.

Systemvragen buiten de deur houden

Verondersteld werkzaam element:

Ervaringskennis en integrale aanpak ontwikkelen door Common Grounds te starten op basis van ervaringsplek. Eerst ervaring met elkaar opdoen.

De keuze om te gaan werken op basis van een werkervaringsovereenkomst (en niet op basis van een arbeidsovereenkomst) heeft ook te maken met belemmeringen in 'het systeem'. De medewerkers vallen onder de verantwoordelijkheid van een zorgorganisatie en doen vanuit de WLZ dagbestedingsactiviteiten op de campus. Als de medewerkers in plaats van dagbestedings-

activiteiten (deels) een betaalde baan gaan verrichten, kan dat gevolgen hebben voor bijvoorbeeld hun uitkeringsrechten (bijvoorbeeld bij terugval of vermindering van uren), de verzekering van de werkgevers (bij uitval deelnemers) en de financiering van de zorgorganisatie. Om toch van start te kunnen gaan en het initiatief niet te veel te laten leiden door systeempromatiek is voor de structuur van werkervaringsplaatsen gekozen. Op deze manier konden de deelnemers én aan de slag bij de Common Grounds én onder de verantwoordelijkheid van de zorgorganisatie blijven vallen.

Naast de complexiteit van de regelingen speelt ook mee dat medewerkers, hun zorgbegeleiders en hun sociale omgeving bang zijn om een arbeidscontract aan te gaan. De zorgbegeleiders denken snel dat de medewerkers het werk te veel vinden of dat er te weinig begeleiding is. Het Common Ground initiatief wil daar met de werkervaringsplaatsen een ontwikkelperspectief naast zetten. Een extra belemmering hierbij is dat er vanuit zorginstellingen weinig incentives lijken te bestaan om te denken in termen van werk en ontwikkeling van mensen.

4.3. Wat werkt voor overige stakeholders?

Naast de medewerkers, de werkgevers en de Campus zijn ook andere stakeholders bij de Common Grounds betrokken. De Campus wil de overige stakeholders ten dienste zijn door kennis te ontwikkelen en te delen.

Living lab

Verondersteld werkzaam element:

Campus Woudhuis is een living lab: kennis wordt ontwikkeld, gedocumenteerd en gedeeld. Zodat andere stakeholders er ook van kunnen leren.

De Campus wil een kennispartner zijn voor inclusief werkgeverschap. Het initiatief heeft de afgelopen paar jaar volop kunnen experimenteren en heeft veel geleerd over welke stappen te zetten in zowel de voorbereidings- als de uitvoeringsfase. De aanpak en de methode die het initiatief hanteert zijn overdraagbaar naar andere contexten bij werkgevers die inclusief werkgeverschap een boost willen geven. Het Common Grounds initiatief kan een rol spelen bij deze overdraagbaarheid in de vorm van het geven van begeleiding of trainingen aan begeleiders, aan werkgevers die inclusiever willen zijn en mogelijk ook aan andere initiatieven.

De Campus is onderdeel van het Platform WIB en kan daarbinnen andere initiatieven inspireren en leren van de initiatieven van anderen. Daarnaast vormt Campus Woudhuis ook zelf een kennisplatform dat is gericht op kennisdelen en ontwikkelen. Ook daar kunnen de aanpak, resultaten en (veronderstelde) werkzame elementen worden gedeeld. Dit kennisplatform bestaat naast de Campus uit de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN), Saxion, Van Hall – Larenstein, Windesheim, ROC Aventus, WUR, VU/DSiN, en Movisie.

5 Conclusies



Campus Woudhuis is een erkend leerwerkbedrijf dat een schakel is tussen arbeidsmatige dagbesteding of werkloosheid en een leerwerkplek in een regulier bedrijf voor mensen met een arbeidsbeperking (met name mensen met verstandelijke en psychische beperkingen). Het initiatief van Campus Woudhuis heet 'Common Grounds', omdat het draait om het creëren van een gedeelde gemeenschappelijk basis met inclusieve werkgevers. Zo gaat Campus Woudhuis de samenwerking aan met werkgevers waar medewerkers van de Campus kunnen werken op leerwerkplekken. De Campus zorgt voor begeleiding van de medewerkers die op een veilige manier bij werkgevers aan de slag gaan. In deze rapportage zijn we ingegaan op de ontwikkelingen van de Common Grounds in het tweede projectjaar (periode november 2022 tot mei 2024).

De Campus heeft in dit tweede projectjaar te maken gehad met tegenslag door het vertrek van zorgorganisatie 's Heerenloo. Dit betekende het vertrek van medewerkers, van begeleiders en ook van een belangrijke bron van inkomsten. Dit vertrek had gevolgen voor het werk op de Campus zelf, maar ook voor de doorstroom van medewerkers naar de Common Grounds. Met minder mensen was het moeilijk om het werk op de Campus uit te voeren (al is dat uiteindelijk wel gelukt) en mensen te laten instromen in een werkplek bij een reguliere werkgever. De bestaande vacatures bij de Ecofactorij zijn inmiddels vervuld, maar werkgevers staan wel open voor nieuwe Common Grounds.

We hebben ook gezien dat de Campus fungeert als een living lab, waarbij actieleren en innovatie steeds voorop staan. Dit betekent dat als dingen niet lukken, het initiatief daarop reflecteert, daar lessen uit trekt en de activiteiten daarop aanpast. Dit is precies wat de Campus de afgelopen periode heeft gedaan en voor de toekomst is het belangrijk dat de Campus nog meer gaat werken vanuit hun eigen visie en kracht. We gaan in deze conclusies nader op in op de aspecten verbreding van activiteiten, verbreding doelgroep en de nauwere samenwerking met het onderwijs. Daarnaast besteden we aandacht aan een aantal aandachtspunten die daarbij komen kijken.

5.1. Nieuwe activiteiten en verbreding

De Campus is in het tweede projectjaar begonnen met een verbreding van hun activiteiten en een verbreding van hun 'doelgroep'. Wat het eerste betreft zijn de initiatiefnemers naast de Campus een tweede Campus in de binnenstad van Apeldoorn gestart. Deze zogenoemde Campus Centrum heeft als voordelen dat er naast werken in het groen meer opties komen voor verschillende soorten werkzaamheden. De Campus was met de Common Grounds bij de Ecofactorij en de samenwerking met een bouwbedrijf de werkzaamheden al aan het verbreden, maar met de Campus Centrum erbij kan deze lijn nog verder worden doorgezet (richting horeca en detailhandel). Andere voordelen van de Campus Centrum zijn de ligging en de betere bereikbaarheid voor medewerkers.

Ook is er in de binnenstad een groot aanbod van bedrijven dat mensen voor allerlei werkzaamheden nodig heeft. De samenwerking met ondernemingen in de stad kan verder worden verkend en nieuwe Common Grounds opleveren.

Een tweede belangrijke verandering is de verbreding van de doelgroep. De Campus werkt van oudsher samen met mensen met veelal een licht verstandelijke beperking die vanuit een zorgindicatie in de dagbesteding gaan werken. Deze groep kan vaak meer dan vanuit de zorg wordt gedacht en blijft voor de Campus een belangrijke groep om mee te werken. Inmiddels wordt samengewerkt met een nieuwe zorgaanbieder De Passerel in Apeldoorn. Tegelijkertijd is de Campus op zoek naar mogelijkheden om de instroom van medewerkers verder te vergroten en te stabiliseren. Ze doen dit door samen met de gemeente te kijken of mensen uit de P-wet met een arbeidsbeperking op de Campus en de Common Grounds kunnen werken. Daarnaast zijn er mensen zonder uitkering (nuggers) die zich zelf aanmelden, omdat ze vanwege bijvoorbeeld een psychische kwetsbaarheid (tijdelijk) niet in een reguliere baan kunnen werken. Verder werkt de Campus al langer samen met hun campuspartner de Onderwijsspecialisten om VSO-studenten een stage te bieden. In het nieuwe plan stelt de Campus voor om zich nog meer op leerwerkplekken voor (bijna) afgestudeerden vanuit VSO-scholen of het praktijkonderwijs te richten.

Door meer met stagiairs van VSO-scholen en het praktijkonderwijs te werken en hen een goede start te geven op de arbeidsmarkt kan Campus Woudhuis nog meer doen waar ze goed in is. Namelijk een leerwerkplek zijn en een schakel voor mensen die zonder goede ondersteuning hun weg op de arbeidsmarkt niet kunnen vinden. De Campus is een groei- en werkplek waar vanuit een veilige omgeving wordt gewerkt aan de verbinding naar een mogelijk reguliere werkplek. De Campus doet dat door aan het begin van een traject werkgevers te vinden die openstaan voor inclusief werkgeverschap en deelnemers te laten zien dat ze meer kunnen in een veilige omgeving. De Campus investeert in duale begeleiding van de medewerkers (een leermeester op de werkvloer en een jobcoach van de Campus) en biedt ondersteuning aan de werkgevers. De Campus is een rustplaats voor als het met een medewerker even minder gaat. Medewerkers kunnen terugvallen op hun thuisbasis, de Campus, en van daaruit weer verder werken aan hun ontwikkeling. Voor de werkgever biedt dit zekerheid, namelijk dat er een plek is waar de medewerkers (tijdelijk) naar terug kunnen.

5.2. Aandachtspunten

Bij de nieuwe stappen die Campus is gaan zetten zijn er ook een aantal aandachtspunten te onderscheiden:

1. De 'Campusmethode' zit nu nog vooral in de hoofden van de initiatiefnemers en begeleiders op de Campus. Het zou goed zijn de methode uit te werken, zodat deze ook beschikbaar komt voor anderen die op een vergelijkbare manier willen werken. Maar ook om aan potentiële partners te laten zien hoe de Campus en de Common Grounds werken.
2. De Campus kan baat hebben bij meer bekendheid en werken aan verdere communicatie, zowel richting scholen, de gemeente en zorginstellingen voor het op peil houden van de instroom, als richting (nieuwe) werkgevers die mensen met een beperking graag een kans willen geven. Een derde groep om via communicatie op te richten zijn potentiële partners en financiers die enthousiast gemaakt kunnen worden om de Campus te ondersteunen.
3. Door een grotere focus op leren en stages voor VSO-leerlingen is het ook belangrijk om de leerlijnen verder te ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld door in samenwerking met een ROC en AOC erkenningen voor de studenten te verwerven en aan portfolio's op maat voor de leerlingen/stagiairs te gaan werken.
4. Systemische belemmeringen blijven een rol spelen bij de stappen naar werk. Medewerkers en hun omgeving kunnen bang hun rechten te verliezen en ook werkgevers kunnen koud-watervrees hebben om mensen met een beperking in een dienstverband aan te nemen. Het programma Simpel Switchen is bedacht op hiervoor oplossingen te bieden, maar dit is zeker nog niet bekend bij alle werkgevers en alle betrokken partners in het sociale domein.
5. De kennis hierop vergroten en ervaring mee opdoen is van groot belang voor de medewerkers van de Campus en de toekomst van het initiatief. Ook het Platform WIB kan daar een belangrijke bijdrage aan leveren door systemische belemmeringen te blijven agenderen en de kennis hierover te blijven delen en te verspreiden.

Colofon

Initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' van Campus Woudhuis. Verslag 2e projectperiode (november 2022 – mei 2024)

Het onderzoek is uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut in het kader van het Platform Werk Inclusief Beperking

Financier: Goldschmeding Foundation
Auteurs: Monique Stavenuiter en Marit Verstappen
Foto: MacSiers Imaging
ISBN 978-94-6409-308-7

De publicatie kan gedownload worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl>
© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, juli 2024.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.
Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.