



Initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' van Campus Woudhuis

Verslag 3^e projectperiode (november 2024 - december 2025)

Inhoud

1	Inleiding	3
1.1.	Doel en hoofdvragen van het onderzoek	3
1.2.	Onderzoeksaanpak	3
1.3.	Leeswijzer	4
2	Het initiatief	5
2.1.	Achtergrond en doelstelling	5
2.2.	De Campus methode	5
2.3.	Kernontwikkelingen derde projectjaar	5
2.4.	Medewerkers/leerlingen, werkgevers en andere belanghebbenden	6
3	Uitkomstmaten	7
3.1.	Uitkomstmaten korte termijn	7
3.2.	Uitkomstmaten middellange termijn	9
4	Wat werkt (succesfactoren)	10
4.1.	Wat werkt voor de medewerkers/stagiairs?	10
4.2.	Wat werkt voor de werkgevers?	12
4.3.	Wat werkt voor het bredere ecosysteem?	14
5	Conclusies en aandachtspunten	15
5.1.	Conclusies	15
5.2.	Aandachtspunten	16

1 Inleiding

Het initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' (hierna: Common Grounds) van Campus Woudhuis is een initiatief van het Platform Werk Inclusief Beperking (WIB). Het doel is mensen met een beperking - met name met verstandelijke en psychische kwetsbaarheden - te ondersteunen op de route naar betaald werk. In het derde projectjaar is de Campus deels een nieuwe weg ingeslagen. In dit derde jaar richt de Campus zich, naast de bestaande groepen, op jongeren van 16-28 jaar met een ondersteuningsbehoefte. Jongeren uit het vso, isk en roc worden door middel van stages begeleid in de overgang van school naar werk en werkoriëntatie.

Met de verbreding naar jongeren bouwt de Campus voort op de kennis en ervaring die de Campus de afgelopen jaren heeft opgedaan. De Campus is een erkend leerwerkbedrijf dat een schakel vormt tussen aan de ene kant arbeidsmatige dagbesteding, werkloosheid en nu dus ook onderwijs en aan de andere kant leerwerkplekken in een reguliere bedrijven en stages gericht op werkoriëntatie. Een kernpunt in de visie van de Campus blijft dat werk een hoofdrol speelt in het scheppen van kansen voor mensen met een arbeidsbeperking en/of een ondersteuningsbehoefte. Bij de Campus gaat het om leerwerkplekken en stages. Het uitgaan van de ontwikkeling en mogelijkheden van medewerkers op de werkplek staat daarbij altijd voorop. De Campus zorgt voor begeleiding van de medewerkers en de leerlingen.

Het Platform WIB wordt gefinancierd door de Goldschmeding Foundation. Als partner in het Platform volgt het Verwey-Jonker Instituut de voortgang, opbrengsten en het leerproces van het initiatief, inclusief eventuele bijsturing en mogelijkheden voor opschaling. In deze rapportage gaan we in op onze bevindingen van de derde projectperiode die heeft gelopen van november 2024 tot en met december 2025. De eerste twee projectperioden liepen respectievelijk van april 2021 tot en met maart 2022 en van november 2022 tot en met mei 2024. [Van de eerste twee projectperioden heeft het Verwey-Jonker Instituut ook eindverslagen gemaakt die te vinden zijn op onze website.](#)

1.1. Doel en hoofdvragen van het onderzoek

Het doel van ons onderzoek is dat we van het initiatief nagaan of de korte termijndoelen zijn gehaald, wat daarbij de veronderstelde werkzame elementen (succesfactoren) zijn en hoe die (waarschijnlijk gaan) werken. Ook willen we weten welke stappen de Campus heeft 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?
2. Welke activiteiten worden door betrokken partijen (organisatie, begeleiding, werkgevers, en medewerkers) ondernomen om die doelen en ontwikkelpunten te bereiken?
3. Wat gaat goed (succesfactoren) en wat zijn eventuele verbeterpunten?

1.2. Onderzoeksaanpak

Voor ons onderzoek naar het initiatief hebben we de achterliggende stukken (zoals het projectplan, rapportages, eerdere eindverslagen over Campus Woudhuis) geanalyseerd, interviews gehouden met de initiatiefnemer/coördinator en begeleider(s) en locatiebezoeken op de campus afgelegd. 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 initiatief hebben we gebruikgemaakt 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 succesfactoren voor medewerkers/leerlingen, 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/leerlingen, de werkgevers en overige stakeholders.

1.3. Leeswijzer

- In **hoofdstuk 2** geven we een korte beschrijving van het initiatief en gaan we in op de doelen, methode, kernontwikkelingen en deelnemers en belanghebbenden van het initiatief in de derde projectperiode.
- In **hoofdstuk 3** besteden we aandacht aan de uitkomstmaten voor de korte, middellange en lange termijn.
- In **hoofdstuk 4** beschrijven we wat werkt (succesfactoren) voor medewerkers/leerlingen, werkgevers en andere belanghebbenden.
- In **hoofdstuk 5** trekken we conclusies en benoemen we een aantal aandachtspunten.

2 Het initiatief

2.1. Achtergrond en doelstelling

De derde projectperiode van de Common Grounds liep van november 2024 tot en met december 2025. Over deze periode gaat dit verslag. Ook in deze derde periode bleef de doelstelling van de Common Grounds 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. Daarnaast heeft het initiatief haar activiteiten uitgebreid naar meerdere (nieuwe) doelgroepen (met name jongeren met een ondersteuningsbehoefte en/of arbeidsbeperking) en naar meer diversiteit aan werk door het opstarten van de Campus Centrum, naast de Campus op het Landgoed Woudhuizen.

De hoofddoelen voor het derde projectjaar waren:

1. De Campusbenadering beschrijven en verdiepen, met specifiek aandacht voor de transitie van leren naar werk voor jongeren met een arbeidsbeperking.
2. De doorstroom uit een regelluwe zone naar een veilige plek in het systeem vergroten en bestendigen, door middel van 'simpel switchen' casestudies.
3. Fungeren 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 Campus methode

Campus Woudhuis heeft de afgelopen jaren een eigen methode ontwikkeld. Deze methode is gebaseerd op een relationele benadering en heeft zich de afgelopen jaren volop bewezen. Hierop is in de derde projectperiode verder voortgebouwd. Centrale elementen van de Campus methode zijn:

- Oog hebben voor wat mensen willen en kunnen: het uitgangspunt is om verwachtingsvol naar mensen te kijken, en uit te gaan van wat mensen willen en kunnen, in plaats van vooral oog te hebben voor de beperking of kwetsbaarheid.
- Inclusief werkgeverschap: daarbij is openheid en aanpassingsvermogen vanuit de werkgevers van belang om stappen te durven zetten naar medewerkers in dienst nemen.

- Persoonlijke begeleiding: op de werkvloer is een vaste persoon het meest betrokken, vaak een wat oudere vakman en leermeester. Deze begeleidt de belangrijkste aanpassing aan de werkorganisatie. Vanuit de Campus is er (ambulante) begeleiding. Deze helpt inspelen op situaties thuis, bij onverwachte voorvallen, en zorgt voor terugkoppeling waar nodig.
- Leerbegeleiding: door middel van portfolio-ontwikkeling en praktijkverklaringen wordt een balans gezocht tussen, uitdagen, erkenning (door onderwijsinstellingen en werkgevers), en (praktisch) werken vanuit ieders kracht.
- Diversiteit in teams: mensen met een verstandelijke beperking of psychische kwetsbaarheid werken samen met vrijwilligers en stagiairs.
- Diversiteit in werk: een Campus hub in het centrum van Apeldoorn draagt daaraan bij door het bieden van andersoortige werkzaamheden. Met ervaren eigen leermeesters biedt dit medewerkers, stagiairs en jongeren met een psychische kwetsbaarheid werkervaringsplekken in horeca en detailhandel (naast de bestaande werkervaringsplekken bij Campus Woudhuis).
- Bij de doorstroming van werkervaringsplek naar werk spelen belangen en systeemvereisten een grote rol en hierin heeft de Campus een intermediaire rol.

2.3. Kernontwikkelingen derde projectjaar

Campus Woudhuis heeft het Common Grounds project in het derde projectjaar voortgezet, voortbouwend op de kennis en ervaring van de afgelopen jaren. Tegelijkertijd is er in het derde projectjaar voor gekozen om te verbreden. Deze verbreding betreft zowel de activiteiten als de doelgroepen. Hieronder vatten we kort samen wat de kernontwikkelingen zijn in de derde projectperiode:

- Diversiteit in werk: verbreding van activiteiten naar andere sectoren buiten het groen op Campus Woudhuis en de uitbouw van de tweede campus in de binnenstad van Apeldoorn (Campus Centrum) om de bereikbaarheid en de variatie in werkzaamheden te vergroten en zo nieuwe werkgevers te betrekken en een betere instroom van medewerkers te realiseren. Met ervaren eigen leermeesters biedt Campus Centrum medewerkers, stagiairs en jongeren met een psychische kwetsbaarheid werkervaringsplekken in onder meer horeca en detailhandel.
- Verbreding van de doelgroep: naast de oorspronkelijke instroom via de zorg, P-wet, WIA en vrijwilligers, zet de Campus zich specifiek in op de overgang van school naar werk(ervaring) voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte/arbeitsbeperking. De Campus richt zich daarbij specifiek op de doelgroep jongeren van 16-28 jaar in de overgang van school (vso/pro/isk/roc) naar werk door individuele en groepstages te faciliteren, en door gerichte MDT programma's van 80 uur met een focus op werkoriëntatie aan te bieden.

- Leerbegeleiding: er is meer focus gekomen op leren en ontwikkeling op de werkplek (door o.a. individuele gesprekken, feedback, certificering), met een wens om dit verder te structureren (bijv. via portfolio's en praktijkverklaringen).
- Focus op het beter inrichten van de werkzaamheden op een dag: door korte behapbare opdrachten met voor de leerlingen zichtbaar resultaat, diversiteit van opdrachten, keuze van werkvolgorde, rekening houdend met de korte spanningsboog van mensen.
- Kennis over systeemvragen: verdieping van systeemkennis om de rol als intermediair goed te kunnen vervullen. Dit betreft met name de kennis over 'simpel switchen' (van dagbesteding/onderwijs naar werk en terugvalopties). Dat vroeg in het derde projectjaar om verdere uitwerking, in de vorm casuïstiek en samenwerking met netwerk/gemeente. Hier komen we in hoofdstuk 4 op terug om te zien in hoeverre dat is gelukt.

2.4. Medewerkers/leerlingen, werkgevers en andere belanghebbenden

De medewerkers zijn mensen met een verstandelijke beperking en/of psychische kwetsbaarheden, die een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt, en leerlingen uit het (speciaal) onderwijs die zich willen oriënteren op werk. Het gaat om mensen die:

1. Stage lopen vanuit het praktijkonderwijs (pro), voortgezet speciaal onderwijs (vso), Internationale schakelklas (isk) of een roc.
2. Een dagbestedingsindicatie hebben vanuit de Wet langdurige zorg of Participatiewet.
3. Tijdelijk zijn uitgevallen uit het arbeidsproces, al dan niet in de WIA of als "Nugger", en zich oriënteren op een carrière-switch of hernieuwde toetreding tot de arbeidsmarkt.

Inclusieve arbeidspraktijken (de zgn. Common Grounds) worden gevormd bij naburige werkgevers, waarmee de Campus in contact is. Het betreft zowel werkgevers die al in de eerste periode van de Common Grounds betrokken waren en werkgevers die daarna zijn aangehaakt:

- Natuurmonumenten: partner en opdrachtgever voor natuur- en groenwerk op landgoed Woudhuizen.
- Uitbater van de boerderij (opvolger IVN Natuurmonumenten): partner van Campus Woudhuis en opdrachtgever voor werk op het Woldhuis met plek voor een leerwerkplek.
- Groenbedrijf Johan Rap: Bos- en Natuurbeheer op de Campus en daarbuiten (zoals Park Hoge Veluwe, Stadspark Sonsbeek Arnhem; Landgoed Zypendaal in Arnhem).
- Zesruit BV: opdrachtgever voor groenbeheer op twee van de groenste industrieterreinen van Nederland.

- Ondernemers rond het landgoed en op het nabijgelegen bedrijventerrein Ecofactorij.
- Ondernemers op de stadscampus in Apeldoorn (contacten met MKB'ers zijn in ontwikkeling).
- Herenboeren Loenen (diverse werkzaamheden).
- Accres (beheerder van gemeentelijke zwembaden, sportcomplexen kinderboerderijen en wijkcentra): beheer van groen en grijs in het Boschbad in Apeldoorn met mogelijkheden voor uitbreiding.

Daarnaast zijn de volgende belanghebbenden betrokken:

- De Onderwijsspecialisten: biedt speciaal onderwijs en begeleiding van leerlingen bij stappen van school naar werk en partner van Campus Woudhuis.
- Sociaal werkbedrijf Lucrato.
- Zorginstellingen in de regio (De Passerel).
- Diverse scholen voor speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.
- Diverse actoren uit het maatschappelijk werk van Apeldoorn: ambulante begeleiders, wijkteams, verslavingszorg, welzijnsinstellingen, jeugdzorg, leerplichtambtenaren.
- Apeldoorn Werkt Mee: de Gemeente Apeldoorn biedt inwoners werkplekken om te activeren voor de arbeidsmarkt.
- Apeldoorn Pakt Aan, een vacaturebank gericht op vrijwilligerswerk in de gemeente Apeldoorn.

3 Uitkomstmaten

Op basis van de Theory of Change (ToC) van het Platform WIB onderscheiden we uitkomstmaten op de korte, middellange en lange termijn^[1]. Ook voor de derde projectperiode van de Common Grounds zijn uitkomstmaten geformuleerd. We zullen hieronder nagaan of de beoogde uitkomsten voor de korte termijn (d.w.z. tijdens de projectperiode) zijn behaald en zo nee, wat hiervoor de reden is. 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 de Common Grounds is ook in het derde projectjaar om de doorstroming van medewerkers van Campus Woudhuis naar regulier werk te faciliteren door samen te werken met inclusieve werkgevers. Daarnaast is het de bedoeling om door middel van stages de Campusbenadering toe te passen op jongeren met een arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte. De uitkomstmaten voor de korte termijn (binnen de derde projectperiode) zijn:

- Instroom vergroten en bestendigen
- De Campusbenadering toepassen voor jongeren met een arbeidsbeperking
- Verbeteren verbinding zorg, onderwijs en werk (simpel switchen)

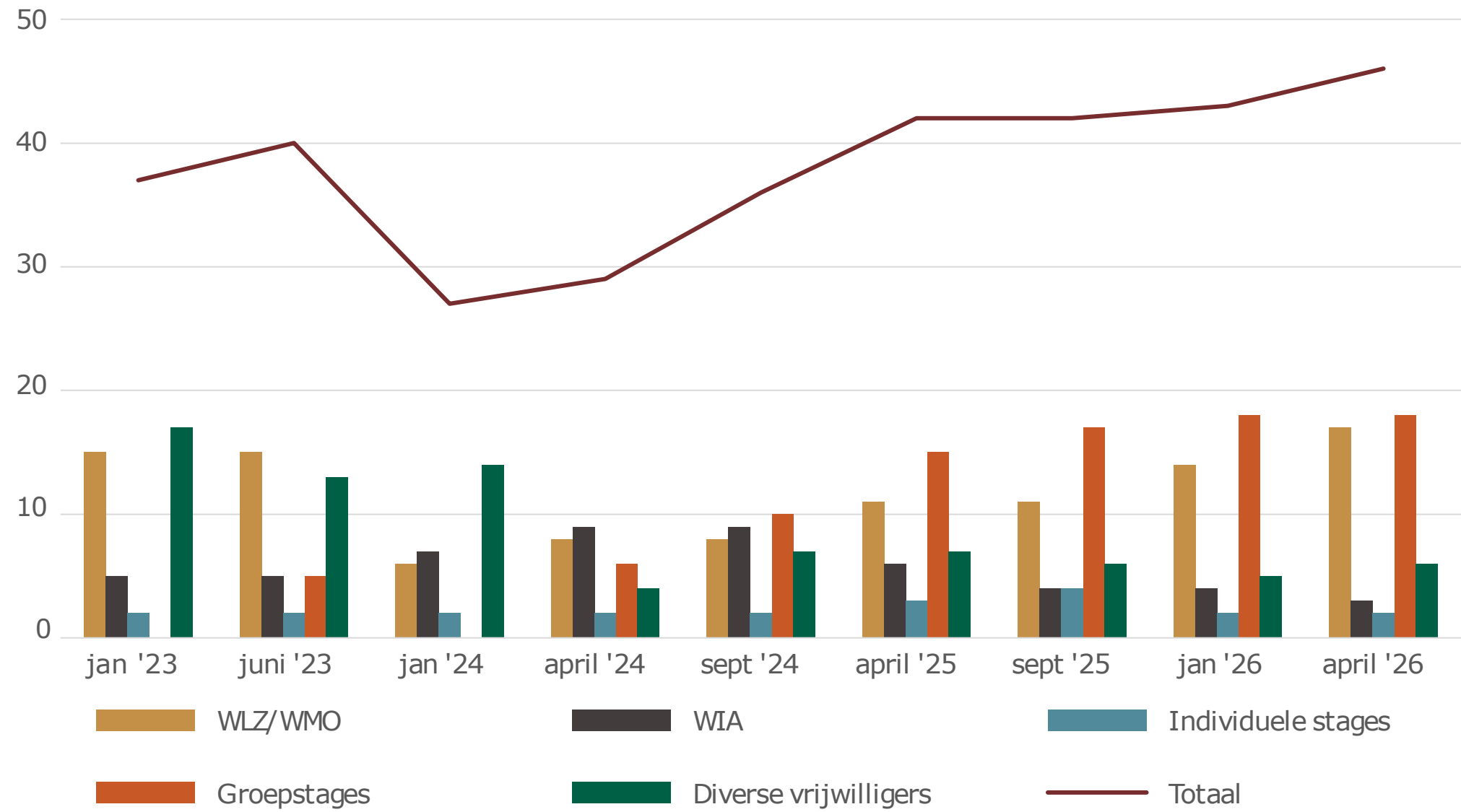
Instroom vergroten en bestendigen

Uitkomstmaten:

- 35 leerlingen bestaande uit 5 groepen van 7 leerlingen met een stagemogelijkheid of een praktische invulling van een onderwijsbehoefte in het traject.
- 20 mensen in de leeftijd van 15-30 met een reguliere vraag tot praktische invulling van stagemogelijkheid of een praktische invulling van een onderwijsbehoefte in het traject.

Op jaarbasis werken 40-50 jongeren op de Campus. Dit betreft verschillende groepen (stagairs (individueel en in groepen); kwetsbare Jongeren met een Wlz/ wmo indicatie; vrijwilligers; leerlingen vso/roc en isk en nuggers:

Figuur 1. Verloop aantallen medewerkers Campus Woudhuis en Centrum



Tabel 1. Verloop aantallen medewerkers Campus Woudhuis en Centrum

	jan '23	juni '23	jan '24	april '24	sept '24	april '25	sept '25	jan '26	april '26
WLZ/WMO	15	15	6	8	8	11	11	14	17
WIA	5	5	7	9	9	6	4	4	3
Individuele stages	2	2	2	2	2	3	4	2	2
Groepstages	0	5	0	6	10	15	17	18	18
Diverse vrijwilligers	17	13	14	4	7	7	6	5	6
Totaal	37	40	27	29	36	42	42	43	46

1 Zie: [Theory of change](#).

32 jongeren hebben een stage gedaan in het kader van hun Maatschappelijke Diensttijd (MDT). Zij komen van een isk, roc of vso-scholen. In het derde projectjaar zijn er twee groepen geweest: één van 14 en één van 18 jongeren. Daarnaast is er een groep jongeren die de campus weet te vinden via jobcoaches, begeleiders op scholen en de gemeente, namelijk via Apeldoorn werkt mee en Apeldoorn pakt aan. Ook voor het komende jaar verwacht de Campus deze aantallen te zullen halen. In die zin is er dus duidelijk sprake van bestendiging van de instroom van jongeren.

De Campusbenadering toepassen voor jongeren met een arbeidsbeperking

Uitkomstmaten:

- Leerlingen in het laatste jaar van de opleiding doen diverse werkervaringen op bij de Campus en de Common Grounds.
- Voor de praktijkstages past de Campus een gerichte coachingsmethode toe, waarbij de Campus specifiek kijkt welke kennis en competenties jongeren meenemen.
- De Campus documenteert de ervaringen, resultaten en bevindingen om hiermee de overdracht en continuïteit en bredere toepassing te bevorderen.

De campus ontwikkelde een MDT programma van circa 10 weken van minimaal 80 uur, gericht op jongeren uit het roc, een isk of het vso. De stage bestaat uit verschillende onderdelen, namelijk workshops (arbeidsoriëntatie, talentontwikkeling en netwerkopbouw), diverse werkbezoeken en maatschappelijke activiteiten. Er worden werkbezoeken afgelegd aan bedrijven en organisaties (gemeente, brandweer, aannemer, schilder, schouwburg etc.) en maatschappelijke activiteiten uitgevoerd, variërend van soep maken voor daklozenopvang, straatveegacties in het centrum van Apeldoorn, en groen werk op Campus Woudhuis. Door de verscheidenheid aan werk en workshops krijgen de leerlingen de kans om hun talenten voor een bepaald werkgebied te ontdekken.

Voor het MDT-traject ontwikkelde de Campus een aangepaste werkmethode die voortbouwt op de eerdere ervaringen met de bestaande Common Grounds, maar die past binnen de beperkte duur en tijdsinvestering van het traject. Op basis van de interesses van de jongeren wordt gericht contact gezocht met werkgevers.

De ervaringen, resultaten en bevindingen worden op verschillende manieren gedocumenteerd:

- Met medewerkers zijn ontwikkelgesprekken gevoerd en portfolio's ingericht. In een portfolio is ook ruimte voor praktijkverklaringen en eventuele erkenningen.
- De evaluatie van de arbeidstevredenheid van MDT-deelnemers is in juni 2025 gedaan.
- Een evaluatie van de individuele en groepsstages is gedaan eind 2025.
- Medewerkers en stagiairs nemen deel aan een arbeidstevredenheidsmonitor.

Verbeteren verbinding zorg, onderwijs en werk (simpel switchen)

Uitkomstmaat:

- Het in kaart brengen van veilige overgangen die juridisch en sociaal kunnen worden geregeld (simpel switchen).

Het aanvankelijke doel van de Common Grounds was om betaalde banen te creëren voor medewerkers van de Campus. Een complicerende factor is dat doorstroming naar werk voor medewerkers uit de Wet langdurige zorg (Wlz) zeer complex is. In de derde projectperiode zijn daarom geen voorbeelden te melden van een Common Ground waar een leerwerkplek is omgezet naar een formele arbeidsrelatie.^[2] Wel zijn er andere voorbeelden van simpel switchen te geven, namelijk in de vorm van doorstroom naar vervolgopleidingen en/of beschut werk. Daarnaast maken de campusmedewerkers een filmclip waarin zij uitleggen wat de Campus hen heeft gebracht en hoe zij hun toekomst voor zich zien: het betreft een nieuwkomer; iemand met depressieklachten; en iemand in een re-integratietraject van ziektewet naar WIA. De verdere uitwerking van de methode en de casusbeschrijvingen wordt in 2026 opgepakt.

2 Ten tijd van de formulering van de derde fase was de aanname dat Gemeente Apeldoorn deel zou nemen aan een pilot programma rond simpel switchen. Uiteindelijk is dat niet doorgegaan waardoor de ruimte hiervoor ook beperkter was.

3.2. Uitkomstmaten middellange termijn

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

- Verduurzaming instroom.
- Gemengde leer- en werkcontexten.

Verduurzaming instroom

Uitkomstmaat:

- Meer kwetsbare jongeren met ondersteuningsbehoeften zijn actief betrokken bij inclusieve werkomgevingen.

We hebben hierboven al gezien dat de Campus 40-50 deelnemers/ medewerkers kan begeleiden en dat dat aantal ook in de toekomst gehaald kan worden. Daarnaast is het aantal medewerkers gegroeid door instroom vanuit de Participatiewet of het UWV. Dit zijn veelal mensen met een psychische kwetsbaarheid die weer voorzichtig stappen naar de arbeidsmarkt willen zetten. Daarnaast melden zich ook mensen zonder uitkering (nuggers) aan om bijvoorbeeld als vrijwilliger op de Campus aan de slag te gaan. Ook is de Campus in gesprek met zorgpartner Passerel en sinds 2026 ook lid van de Coöperatie, waaruit in de toekomst instroom verwacht kan worden. De begeleiding van de genoemde aantallen is wel een aandachtspunt, want de Campus werkt (naast de vrijwilligers) met slechts 2,5 fte en uit de interne evaluatie blijkt dat dit te weinig is om alle taken goed te blijven oppakken.

Gemengde leer- en werkcontexten

Uitkomstmaat:

- Partners in het voortgezet speciaal onderwijs ontwikkelen actief gemengde leer- en werkcontexten voor kwetsbare jongeren in samenwerking met werkgevers.

De Campus constateert in hun eindverslag dat de nieuwe wet Van school naar duurzaam werk kansen biedt voor de schakelfunctie van de Campus. De wet die is ingegaan op 1 januari 2026, moet de kansen van jongeren op duurzaam werk vergroten en scholen hebben daarmee een doorlopende zorgplicht gekregen. De wet is gericht op jongeren in het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, entreeonderwijs (mbo-niveau 1), de beroepsopleidende leerweg niveau 2 (mbo-niveau 2 bol) en voortijdig schoolverlaters. De stages die de Campus nu aanbiedt sluiten hier goed op aan, omdat ze een gemengde leerwerkcontext bieden en er concreet wordt samengewerkt met werkgevers in bos- en groenonderhoud of dienstverlening in de detailhandel, horeca of cultuur.

4 Wat werkt (succesfactoren)

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

4.1. Wat werkt voor de medewerkers/stagiairs?

Voor de medewerkers/stagiairs hebben we bij de startmeting van de derde projectperiode succesfactoren onderscheiden op basis van literatuurstudie en de uitkomsten uit eerdere projectperiodes. In dit verslag kijken we wat werkt en wat er eventueel nog nodig is.

1. Uitgaan van de talenten en ontwikkeling van medewerkers.
2. Jongeren faciliteren om bij een werkgever aan de slag te gaan.
3. Portfolio's dragen bij aan de zichtbaarheid van de ontwikkeling van medewerkers.
4. Steun en duale begeleiding.

Uitgaan van de talenten en ontwikkeling van medewerkers

Wat werkt:

Campus Woudhuis of de 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.

De organisatie heeft de afgelopen jaren werkenderwijs een typische Campus Woudhuis-aanpak ontwikkeld. De Campus denkt ontwikkelingsgericht (en niet zorggericht) en dat uitgangspunt zit verankerd in het dna van de Common Grounds. 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. Deze aanpak blijkt ook goed te werken voor de specifieke doelgroep van jongeren met een arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte. We hebben in het vorige hoofdstuk gezien dat de jongeren tijdens hun stage kennismaken met een diversiteit aan werk en werkgevers.

Zo krijgen ze de kans om hun talenten voor een bepaald werkgebied te ontdekken:

“ De opzet ontwikkelde zich richting een arbeidsoriëntatieprogramma met o.a. werkbezoeken. In de tweede ronde, heeft het programma zich ontwikkeld in de richting van hoe we jongeren kunnen helpen oriënteren op verschillende werkkansen en mogelijkheden. Vanuit de Internationale schakelklassen (isk) hebben leerlingen bijvoorbeeld geen idee over de mogelijkheden. Zij zitten al lang in de isk omdat ze niet snel de taal leren, en daardoor weet de school niet zo goed wat hun niveau is. En dan worden ze gek, omdat ze zo lang daar op school moeten zitten en veel moeten focussen op taal en rekenen.” (Projectleider Campus)

Jongeren en medewerkers faciliteren om bij een werkgever aan de slag te gaan

Wat werkt:

Campus Woudhuis zorgt voor een goede match tussen de medewerker en de werkgever door jongeren te faciliteren naar werkervaringsplekken bij reguliere bedrijven en op de Campus en blijft daarbij fungeren als een veilige plek.

We hebben gezien dat de Campus het werkterrein heeft verbreed door zich ook te gaan richten op jongeren met een beperking of ondersteuningsbehoefte. Deze jongeren volgen veelal in het kader van hun MDT programma of door middel van een individuele of groepsstage bij de Campus. De jongeren kunnen zich op die manier op werk oriënteren en doen concreet ervaring op in een diversiteit aan werksettings en activiteiten. Ook leggen ze werkbezoeken af bij verschillende werkgevers. De Campus verzorgt zowel groepsstages als individuele stages voor jongeren van vso-scholen, isk's en roc's. Zowel de jongeren als de scholen zijn enthousiast en ze worden door scholen in de omgeving ook steeds beter gevonden. Ze worden actief benaderd door scholen die vragen of hun leerlingen/studenten stage mogen komen lopen. Er zijn ook mooie voorbeelden van jongeren met een ondersteuningsbehoefte die op de Campus helemaal hun draai vinden:

“ Een voorbeeld is een jongen die zich niet kan gedragen in de klas, en als ie dan bij ons 3 maanden kan werken dan mag hij toch over naar het volgende jaar.” (Projectleider Campus)

Naast de stages werkt de Campus gewoon door met de brede groep van medewerkers en vrijwilligers. Ook de leerwerkplekken bij reguliere werkgevers lopen gewoon door. Dit roept wel de vraag op naar de balans in de groepssamenstelling. Ervaren medewerkers kunnen een stabiele basis bieden aan de medewerkers die er kort zijn. Dit vraagt wel aandacht van de begeleiding en van de medewerkers. De Campus blijft voor alle medewerkers functioneren als een veilige haven voor de medewerkers en als thuisbasis om op terug te vallen.

“ Die korte termijn stages hebben nodig dat er een basisgroep is die de cultuur draagt, die weet hoe het geregeld hier is. Als er een scholierenklas komt dan leggen medewerkers die hier al veel langer zitten het uit aan hen. Voor de balans is het belangrijk om niet alleen korte termijners te hebben maar ook lange termijners voor de norm, gang van zaken etc..” (Projectleider Campus)

Portfolio's dragen bij aan de zichtbaarheid van de ontwikkeling van medewerkers

Wat werkt:

De inzet van portfolio's en erkenningen draagt bij aan de zichtbaarheid van de ontwikkeling van jongeren met een arbeidsbeperking.

Waardering krijgen en belonen zijn een vast onderdeel van de MDT trajecten. Binnen het traject bouwen de jongeren aan een portfolio. Dit is van belang voor de jongeren en van de scholen die een zorgplicht hebben voor de jongeren richting werk. Voor de verschillende onderdelen van de stage krijgen de jongeren certificaten die deel uitmaken van de portfolio. In de MDT programma's worden onderdelen van de portfolio's uitgewerkt zoals een interactief cv, een netwerkanalyse en een talententest.

Ook voor de vaste campusmedewerkers en vrijwilligers wordt gewerkt aan hun portfolio, zodat hun ontwikkeling zichtbaar en gedocumenteerd wordt. Van andere initiatieven uit het Platform WIB weten we dat portfolio opbouw van belang is als basis voor de overgang naar werk.^[3] Wel is gaandeweg duidelijk geworden dat er grote verschillen bestaan tussen portfolio's in het onderwijs, de zorg en leerwerktrajecten. Daarom wordt samen met werkleerbedrijf Lucrato, zorginstelling Passerel, vso-school de Zonnehoeke en de Campus gewerkt aan stroomlijning van portfolio's.

“ De Campus wordt structureel gezien als een soort landingsplek waar mensen de ruimte krijgen om werkende weg zelf te ontdekken waar hun kwaliteit en drive in zit. En waar zij goed mee vooruit kunnen. En dat wordt steeds meer erkend.” (Projectleider Campus)

Daarnaast is een deel van de campusmedewerkers gestart met praktijkleren. Drie medewerkers volgen praktijkleren op niveau 1 en niveau 2. De erkenningen worden geregeld via het Zonecollege, een agrarisch opleidingscentrum (aoc) op mbo-niveau. De Campus is niet gecertificeerd als leerwerkbedrijf op mbo-niveau 2, omdat ze geen vaste begeleiders daarvoor in dienst hebben. De Campus heeft dat opgelost via partners van de Campus die wel niveau 2 erkende leerwerkbedrijven zijn, zoals Natuurmonumenten en Groenbedrijf Johan Rap.

Steun en duale begeleiding

Verondersteld werkzaam element:

De combinatie van begeleiding vanuit de werkgever en de begeleider vanuit de Campus zorgt ervoor dat het werk goed wordt begeleid én ingespeeld kan worden op persoonlijke ontwikkeling, situaties thuis, voorvallen, etc.

Er is voor de medewerkers duale begeleiding van een begeleider en een leermeester op de werkvloer. De inmiddels jarenlange ervaring op de Campus heeft geleerd dat het op de werkvloer heel goed werkt om de werkopdrachten van de bedrijven te laten begeleiden door zogenoemde leermeesters. Dit zijn ervaren vakmensen, met veel levenservaring. Het werkt goed als leermeesters samenwerken met jobcoaches van de Campus, omdat die gericht zijn op de ontwikkeling van mensen. Deze begeleider op de Campus voert wekelijks gesprekken met de deelnemers over hoe het gaat en over hun ervaringen. De begeleiders van de Campus werken ook zelf mee aan de verschillende werkzaamheden:

“ Dat is ook leuker want dan maak je samen iets af. Met een grote groep ben je meer de vliegende keep en met een kleine groep maak je zelf het werk. Het is ook niet leuk voor de anderen als er één stilstaat en alleen aanwijzingen geeft, zeker als het werk zwaar is. Het is natuurlijk prima als er iemand even uitrust, maar de begeleider moet er niet naast staan, want dan gaat iedereen minder doen. Je wilt het goede voorbeeld laten zien als begeleider, want dat heeft invloed op de werksfeer. Of anders gezegd: dat bepaalt de werksfeer: als iedereen zijn steentje bijdraagt dan gaat het goed.” (Begeleider Campus)

3 Zie: [Initiatief Praktijkleren Plus 2e projectjaar - Verwey-Jonker Instituut](#).

Specifiek de stages (zowel de trainingen als de werkdagen) worden begeleid door een Campus leermeester of begeleider uit het kennisnetwerk. Elke leerling/student wordt gekoppeld aan een vaste begeleider. Dit kan de begeleider van de campus zijn, maar ook de begeleider/ docent vanuit de school.

“Tijdens deze stages wordt de begeleiding en een beoordeling verzorgd, met het oog op overgangsmomenten en het opbouwen van een dossier, onder andere voor trajecten richting beschut werk. Zo kunnen jongeren bijvoorbeeld doorstromen naar het volgende leerjaar. Scholen beseffen ook dat wanneer jongeren voor de tweede keer blijven zitten, de kans op uitval groot is. Daarom wordt er tijdens deze stages beoordeeld of jongeren over kunnen gaan, of bijvoorbeeld geschikt zijn voor beschut werk, zodat het dossier voor de benodigde indicatie op orde is. Een voorbeeld hiervan is een jongen die momenteel in de jeugdzorg zit; na afronding van zijn traject kan hij waarschijnlijk doorstromen naar een beschutte werkplek. Zij merken dat de Campus juist op sleutelmomenten in schoolcarrières een rol kan spelen.” (Projectleider Campus)

4.2. Wat werkt voor de werkgevers?

Ook voor werkgevers kunnen we succesfactoren benoemen. Deze betreffen:

1. De Campus faciliteert werkgevers.
2. Werken op basis van vertrouwen.
3. Breed aanbod van inclusieve werkgelegenheid.
4. Ervaring opdoen met simpel switchen.

De Campus faciliteert werkgevers

Wat werkt:

Campus Woudhuis faciliteert een goede match tussen de stagiair en de werkgever en biedt begeleiding en een thuishaven.

Door meer met stagiairs van vso-scholen, praktijkonderwijs, isk's en roc's 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 vormen 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 mogelijke 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/ begeleider 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.

Werken op basis van vertrouwen

Wat werkt:

Het ontwikkelen van inclusief ondernemerschap vereist een basis van vertrouwen.

Voor de Common Grounds is er steeds intensief contact met de potentiële werkgevers om op die manier een relatie op te bouwen en vertrouwen te wekken bij de werkgevers. Voor de groepen stagiairs plukt de Campus hier nu de vruchten van, want er is een groot netwerk aan werkgevers rond de Campus die de stagiairs willen ontvangen en waar zij eventueel een deel van hun stage kunnen uitvoeren. Rond Campus Centrum wordt nog actief contact gelegd met bedrijven in de buurt. Er wordt goodwill gekweekt door schoonmaakacties in de buurt en soepuitdeling aan daklozen. Ook is er actief contact met ondernemers in de buurt (horeca en winkeliers) en worden ondernemers breder geïnformeerd door middel van een flyer. De effecten daarvan zullen pas in de loop van 2026 duidelijk worden.

“ Het opstarten van Common Grounds met horeca en winkeliers in het centrum van Apeldoorn vordert gestaag, maar vergt een aanzienlijke tijdsinvestering. Daarbij passen we een meer afgebakende benadering toe, waarbij het eerste gesprek vooral oriënterend en informerend is. Het tweede is gericht op het identificeren van werkzaamheden, werkomstandigheden en begeleiding. Daarna volgt een eerste snuffelstage. Als deze stage goed verloopt, worden een werkervaringsplekovereenkomst en de noodzakelijke begeleiding afgesproken.” (uit Eindrapport Common Grounds 18-2-26)

Breed aanbod van inclusieve werkgelegenheid

Wat werkt:

De twee hubs van de Campus (Woudhuis en Centrum) bieden mogelijkheden om i.s.m. werkgevers in de omgeving meer inclusieve werkgelegenheid te ontwikkelen.

Campus Woudhuis heeft met de start van de tweede locatie in het centrum van Apeldoorn een breed palet aan werkgelegenheid en stages te bieden. Betrokken werkgevers op Campus Woudhuis (het landgoed) zijn onder meer Natuurmonumenten, Bos- en Natuuronderhoud Johan Rap, ondernemers op het landgoed en op bedrijventerrein Ecofactorij. Met de start van de zogenoemde centrumhub in Café The Lighthouse (centrum Apeldoorn) zijn de contacten gelegd met werkgevers uit de buurt (detailhandel, horeca en cultuursector) en de centrummanager voor binnenstadondernemers. De inclusieve manier van denken en werken blijkt ook uit het contact met de Thuis- en Daklozenopvang Apeldoorn, waarvoor als basisactiviteit wekelijks soep wordt gemaakt. Verder worden in het centrum schoonmaakacties en klussen voor met name horecaondernemers uitgevoerd. De contacten met mkb'ers worden nog verder uitgebouwd, zodat daar in de toekomst ook stage- en leerwerkplekken mogelijk zijn.

Ervaring opdoen met simpel switchen

Wat werkt:

Ervaring opdoen met simpel switchen neemt 'koudwatervrees' weg bij werkgevers.

Een van de doelen voor de derde projectperiode was om simpel switchen casussen in kaart te brengen. Het plan was om casusbeschrijvingen te maken van twee scenario's van simpel switchen en daarbij te kijken naar een scenario van dagbesteding naar werk en een scenario van werkloosheid naar werk. Dit zou vorm moeten krijgen in overleg met de regiegroep Simple Switchen van de gemeente Apeldoorn. Dit is niet van de grond gekomen, omdat de gemeente Apeldoorn en werkleerbedrijf Lucrato hebben afgezien van deelname aan het experiment Simple Switchen. We hebben in het vorige hoofdstuk over de uitkomstmaten op korte termijn gezien dat er wel andere voorbeelden van simpel switchen te vinden zijn op de campus, namelijk naar vervolgoopleidingen en naar beschut werk. De beschrijving daarvan volgt in 2026.

“ Dus de ambitie om bureaucratische barrières in beeld te brengen [richting werk], dat is niet gelukt omdat de andere partijen toch niet mee gingen doen met het experiment. Maar die jongen die van school eventueel naar beschut werk gaat met onze verantwoording voor in z'n portfolio dat is eigenlijk simpel switchen. Maar dat wordt op papier niet zo genoemd.” (Projectleider Campus)

4.3. Wat werkt voor het bredere ecosysteem?

Naast de medewerkers/stagiairs, de werkgevers, het onderwijs en de Campus zijn ook andere belanghebbenden bij de Common Grounds betrokken. De Campus wil de overige belanghebbenden uit het bredere ecosysteem ten dienste zijn door kennis te ontwikkelen en te delen.

De Campus is een Living lab

Wat werkt:

Campus Woudhuis is een living lab: kennis wordt ontwikkeld, gedocumenteerd en actief gedeeld, zodat andere belanghebbenden er ook van kunnen leren en beter samenwerken.

De Campus heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een kennispartner voor inclusief werkgeverschap. Het initiatief heeft de afgelopen paar jaar volop kunnen experimenteren en heeft veel geleerd over welke stappen te zetten richting werk. De afgelopen periode is daar veel kennis bijgekomen over het activeren van jongeren met een beperking of ondersteuningsvraag door middel van de MDT trajecten.

De aanpak en de methode die de Common Grounds hanteren 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. De Campus zal daarom ook na de derde projectperiode (vanaf 2026) actief blijven in het Platform WIB.

5 Conclusies en aandachtspunten

Campus Woudhuis is een erkend leerwerkbedrijf dat mensen met een arbeidsbeperking begeleidt naar leerwerkplekken bij reguliere, inclusieve werkgevers. Onder de naam *Common Grounds* werkt de Campus samen met werkgevers en biedt zij veilige en passende begeleiding. Daarnaast krijgen deelnemers via stages en werkoriëntatie de kans om werkervaring op te doen en hun mogelijkheden te verkennen. Deze rapportage beschrijft de ontwikkelingen in de derde projectperiode (november 2024 – december 2025). Hieronder geven we de belangrijkste conclusies en aandachtspunten weer.

5.1. Conclusies

1. Doelstellingen zijn inhoudelijk verbreed én grotendeels gerealiseerd

In de derde projectperiode heeft Campus Woudhuis vastgehouden aan de kernambitie (het faciliteren van in- en doorstroom naar regulier werk via inclusieve werkgevers) en deze succesvol verbreed naar nieuwe doelgroepen en werkcontexten. Met name de uitbreiding richting jongeren met een ondersteuningsbehoefte en meer diversiteit aan werk (o.a. horeca en detailhandel) markeert een duidelijke inhoudelijke doorontwikkeling van de Common Grounds.

2. De Campusmethode blijkt robuust en overdraagbaar

De in de praktijk ontwikkelde Campusmethode, gebaseerd op een relationele en ontwikkelingsgerichte benadering, functioneert als een stabiele basis voor zowel medewerkers als jongeren. Centrale elementen zoals verwachtingsvol kijken, persoonlijke begeleiding, leerbegeleiding via portfolio's en samenwerking met inclusieve werkgevers blijken samenhangend en effectief. De methode is voldoende uitgekristalliseerd om als fundament te dienen voor verdere borging en overdraagbaarheid.

3. Verbreding van activiteiten versterkt bereik en aantrekkingskracht

De toevoeging van Campus Centrum in de binnenstad van Apeldoorn heeft geleid tot een groter bereik, betere toegankelijkheid en een verbreding van werkzaamheden buiten het groen. Hierdoor zijn nieuwe typen werkgevers en werkervaringen aangehaakt, wat de matching en werkoriëntatie voor deelnemers versterkt.

4. Focus op jongeren levert stabiele instroom en passende leerwerkcontexten op

De gerichte inzet op jongeren van 16–28 jaar in de overgang van school naar werk heeft geleid tot een bestendige instroom en goed aansluitende (stage)programma's. De combinatie van workshops, praktijkervaring en maatschappelijke activiteiten biedt jongeren ruimte om talenten te ontdekken en werkervaring op te doen in een veilige, gemengde leer-werkcontext.

5. Portfolio's en leerbegeleiding vergroten zichtbaarheid van ontwikkeling

De inzet van portfolio's, praktijkverklaringen en certificering draagt aantoonbaar bij aan het zichtbaar maken van ontwikkeling van zowel jongeren als medewerkers. Dit sluit goed aan bij de toenemende nadruk op leren op de werkplek en bij de eisen vanuit onderwijs en beleid (o.a. doorlopende zorgplicht scholen in het kader van de wet Van school naar duurzaam werk).

6. Campus Woudhuis functioneert aantoonbaar als living lab

De Common Grounds vervullen de rol van living lab door continu te leren, te reflecteren en kennis te ontwikkelen in samenwerking met onderwijs, werkgevers en andere stakeholders. De opgebouwde kennis over inclusief werkgeverschap en jongerenparticipatie vormt een waardevolle basis voor bredere toepassing binnen en buiten het Platform WIB.

5.2. Aandachtspunten

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

1. De Campusmethode vastleggen heeft meerwaarde

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 heeft baat bij verdere communicatie

Meer zichtbaarheid richting scholen, gemeente, zorginstellingen, werkgevers en financiers helpt om instroom en partnerschappen te versterken. De Campus heeft baat bij meer bekendheid (zowel richting scholen, de gemeente en zorginstellingen) voor het op peil houden van de instroom, en 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. Zorg voor balans stages en leerwerkplekken

De relatief korte-termijnstages functioneren goed als er ook een vaste basisgroep is die de werkwijze en de 'cultuur' van de Campus bewaakt. Ervaren medewerkers bieden continuïteit en dragen normen en praktijken over aan de nieuwe en tijdelijke krachten. Naast stages is het daarom van belang dat de Campus blijft draaien met medewerkers, vrijwilligers en leerwerkplekken bij reguliere werkgevers. Dit vraagt om bewuste aandacht voor de balans in de groepssamenstelling en begeleiding. De Campus blijft daarbij een veilige haven en thuisbasis voor alle medewerkers.

4. Simpel switchen blijft inhoudelijk relevant maar praktisch complex

Hoewel 'simpel switchen' een belangrijk doel blijft, blijkt de realisatie van formele doorstroom naar betaalde arbeid – met name vanuit de WLZ – zeer complex. In deze projectperiode zijn vooral alternatieve vormen van doorstroom gerealiseerd (naar vervolgopleidingen en beschut werk). Toch blijft kennis en toepassing van 'simpel switchen' en samenwerking met systeempartijen noodzakelijk voor toekomstige samenwerking met werkgevers, gemeente en systeempartners (zorg en sociale zekerheid).

5. Third place functie is van meerwaarde voor de gemeente

De Campus kan met de functie van 'third place' (een contactplek voor alle betrokken partijen) van blijvende meerwaarde zijn voor de gemeente. Third places zijn 'ankers' van het gemeenschapsleven en faciliteren en bevorderen interactie.^[4] Deze functie houdt in dat de Campus een derde ruimte of een 'tussenruimte' (tussen thuis en werk) vormt voor mensen die of nog niet helemaal weten wat ze willen en kunnen qua werk of opleiding, of voor mensen die tijdelijk zijn uitgevallen (bijvoorbeeld uit beschut of ander werk). De meerwaarde van een third place is dat de Campus samen met de andere partijen uit het ecosysteem, zoals leerwerkbedrijf Lucrato, de vso-scholen en zorgorganisaties, kan kijken wanneer een kandidaat (tijdelijk) beter bij de Campus terecht kan. De gemeente Apeldoorn kan deze meerwaarde faciliteren en ondersteunen door bijvoorbeeld bij de Campus plekken in te huren voor mensen die tijdelijk een veilige thuisbasis zoeken.

4 Ray Oldenburg (1989). *The Great Good Place*. New York: Marlowe & Company.

COLOFON

Financier:	Goldschmeding Foundation
Auteurs:	Dr. M.M.J. Stavenuiter M.J. Verstappen, MSc
Omslag	Foto Jaap Berends
Opmaak	B. de Bruijn
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59-C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, juni 2026

ISBN: 978-94-6409-459-6

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 the condition that the source is mentioned.