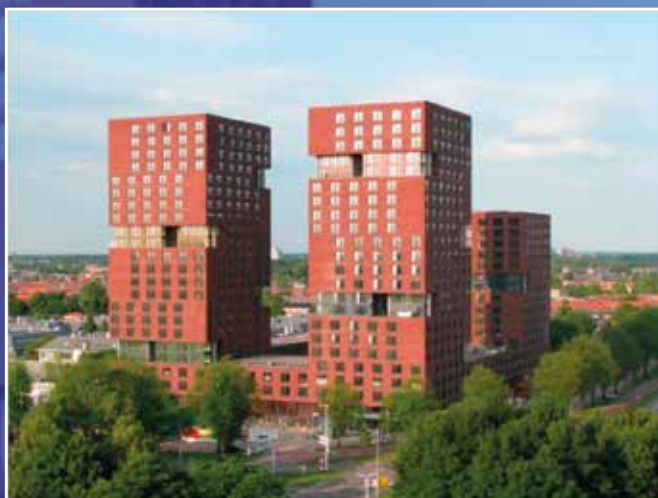


# *Talenten beter benut*

Evaluatie Talent voor Zorg City Campus MAX



Freek de Meere  
Ahmed Hamdi  
Erik van Marissing  
Jenny Verheijen

# Talenten beter benut

*Evaluatie Talent voor Zorg City Campus MAX*

Freek de Meere  
Ahmed Hamdi  
Erik van Marissing  
Jenny Verheijen

Maart 2013

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1 Talent voor Zorg</b>	<b>5</b>
1.1 Inleiding	5
1.2 Aanpak	6
<b>2 De werkwijze van Talent voor Zorg</b>	<b>7</b>
2.1 Inleiding	7
2.2 Opzet van <i>Talent voor zorg</i>	7
2.3 Praktijkervaringen	9
2.4 Ervaringen van de leerlingen	20
2.5 Resultaten Talent voor Zorg	21
2.6 Conclusies	25
<b>3 Rendementsanalyse</b>	<b>27</b>
3.1 Inleiding	27
3.2 De meerwaarde van Talent voor Zorg City Campus MAX	27
3.3 Kosten en baten van het project Talent voor Zorg City Campus MAX	28
3.4 Conclusies	39
<b>4 Lessen voor de toekomst</b>	<b>41</b>
Factsheet Talent voor Zorg City Campus MAX	44

## *Samenvatting*

Niet alle jongeren kunnen op eigen kracht een plek in de Utrechtse samenleving vinden. Sommigen missen de aansluiting met de arbeidsmarkt. Daarnaast is er in het zorg- en welzijnswerk vraag naar nieuwe medewerkers. Het project Talent voor Zorg City Campus MAX in Utrecht wil op beide vraagstukken een verschil maken. Jongeren een echt perspectief bieden en tegelijkertijd meer handen leveren voor de Zorg- en Welzijnssector.

Het project voorziet in extra ondersteuning en betere aansluiting naar de arbeidsmarkt aan jongeren die een opleiding volgen aan één van de ROC's in de stad. Ze hebben een eigen woongelegenheid in de City Campus MAX in Transwijk. De jongeren worden begeleid bij het wonen en krijgen daarnaast een stage of leer-werktraject. Het is de bedoeling dat leerlingen gaan werken in de Zorgsector. Het project is begin 2010 als pilot van start gegaan.

Op basis van de ervaringen van zowel de professionals als de leerlingen kunnen we stellen dat de beoogde effecten daadwerkelijk kunnen worden behaald. Dat wil zeggen: het succesvol afsluiten van het traject met een startkwalificatie en het vinden van een baan in de zorgsector voor jongeren die dreigden uit te vallen. Voor zover het beoogde resultaat niet wordt behaald is dat grotendeels te wijten aan een toegenomen zelfredzaamheid van de jongeren: zij kiezen een ander carrièrepad. Daar waar de professionals duidelijk laten blijken dat zij het als een laatste kans project zien, zijn niet alle leerlingen daar in gelijke mate van doordrongen. Zij zijn positief over het project, maar hebben ook punten ter verbetering.

Talent voor Zorg leidt tot verschillende maatschappelijke effecten op verschillende velden als de arbeidsmarkt, de economie en de volksgezondheid. Naar verwachting wegen de maatschappelijke baten op tegen de kosten die voor het project zijn gemaakt. Belangrijke maatschappelijke effecten die nu niet goed berekend kunnen worden, maar die zich wel voor zullen doen, liggen op het vlak van de vermeden zorgkosten. Er zal met name gekeken moeten worden naar individuele cases welk verschil Talent voor Zorg heeft gemaakt.

De investeringen in het project zijn bijna 600 duizend Euro in zes jaar. De ontwikkelkosten van het project drukken, door de korte doorlooperperiode van het project, sterk op het MKBA resultaat. Wanneer een Talent voor Zorg project op een andere locatie wordt opgestart zijn de ontwikkelkosten waarschijnlijk lager, en zou een MKBA daarom ook positiever uitvallen.

Voor de periode tot 2015 geldt dat de maatschappelijke opbrengsten die berekend kunnen worden lager liggen dan investeringen. Voor een periode tot 2020 geldt dat er een substantieel hoger maatschappelijk rendement wordt behaald. Hoe langer het project door kan lopen, des te positiever zijn de resultaten van de MKBA. De resultaten van de MKBA worden ook positiever indien meer startkwalificaties gehaald kunnen worden bij dezelfde investeringen.

***Lessen voor de toekomst:***

1. Het selectieproces van de in te stromen jongeren moet scherp.
2. Het aantal bereikte jongeren moet omhoog.
3. De organisatie kan eenvoudiger.
4. Zelfredzame jongeren zijn te zien als een doel.
5. Verbeteringen zijn mogelijk in de uitvoering.
6. Financiering vraagt aandacht.
7. Monitoring is te verbeteren.

# 1 *Talent voor Zorg*

## 1.1 *Inleiding*

Niet alle jongeren kunnen op eigen kracht een plek in de Utrechtse samenleving vinden. Sommigen missen de aansluiting met de arbeidsmarkt. Daarnaast is er in het zorg- en welzijnswerk vraag naar nieuwe medewerkers. Het project Talent voor Zorg City Campus MAX in Utrecht wil op beide vraagstukken een verschil maken. Jongeren een echt perspectief bieden en tegelijkertijd meer handen leveren voor de Zorg- en Welzijnssector.

Het project voorziet in extra ondersteuning en betere aansluiting naar de arbeidsmarkt aan jongeren die een opleiding volgen aan één van de ROC's in de stad. Ze hebben een eigen woongelegenheid in de City Campus MAX in Transwijk. De jongeren worden begeleid bij het wonen en krijgen daarnaast een stage of leer-werktraject. Het is de bedoeling dat leerlingen gaan werken in de Zorg-, Wellness- en Welzijnssector. Het project is begin 2010 als pilot van start gegaan.

Talent voor Zorg is een concept van Frank Köster ICS-Advies BV en is in Utrecht in City Campus MAX vormgegeven in een samenwerkingsverband tussen de woningcorporaties Mitros en SSH, de opleidingsinstellingen ROC Midden Nederland en MBO Utrecht (voorheen ROC ASA), de zorgorganisaties AxionContinu en Vecht & IJssel en de Stichting Beschermende Woonvormen Utrecht (SBWU). Daarmee zijn de vier pijlers vertegenwoordigd waarop het project is gebaseerd: wonen, leren, werken en coaching/begeleiding. Ondertussen zijn dezelfde partijen ook gestart met een tweede project aan de Roelantdreef in Overvecht en een derde in Amersfoort.

In deze eerste evaluatie brengen we het project Talent voor Zorg City Campus MAX in beeld. Zo krijgen verschillende partners en stakeholders inzicht in de werking van het concept. De blik is gericht op de precieze werking, maatschappelijke kosten en baten en mogelijke verbeteringen. Tevens beschrijven we een format waarmee toekomstige Talent voor Zorg projecten kunnen worden gemonitord.

## 1.2 Aanpak

Met dit onderzoek trachten we antwoord te geven op de volgende vragen:

1. Op welke wijze draagt de uitvoering van Talent voor Zorg City Campus MAX effectief bij aan geformuleerde doelstellingen?
2. Welk maatschappelijk rendement is te behalen met de uitvoering van projecten als Talent voor Zorg City Campus MAX?
3. Welke betekenis hebben de opgedane ervaringen en inzichten voor het vervolg van *Talent voor Zorg* projecten?

De eerste deelvraag betreft de werkwijze van Talent voor Zorg. We zijn gestart met een analyse van documenten, in het bijzonder de samenwerkings-overeenkomst en het projectplan. Daarnaast hebben we het proces gereconstrueerd aan de hand van gesprekken met vertegenwoordigers van alle betrokken organisaties, die zich uitvoerend bezig houden met Talent voor Zorg. De focus is op de ervaringen in City Campus MAX, waarbij soms ook ervaringen uit een nieuw project in Overvecht wordt meegenomen. Ook hebben we gesprekken gevoerd met vijf deelnemende leerlingen wonende in Campus . De gesprekken hebben plaatsgevonden voorjaar 2012 - zomer 2012 en hebben tot doel om vast te stellen in hoeverre de huidige praktijk aansluit bij de voorafgestelde ambities en doelstellingen, welke ervaringen in de afgelopen twee jaar zijn opgedaan en welke lessen daaruit getrokken kunnen worden voor eventuele vervolgbijeenkomsten.

De tweede deelvraag betreft inzicht in het mogelijke rendement van het project. In een aantal werkbijeenkomsten met zowel uitvoerders als bestuurders zijn we specifiek ingegaan op de vraag naar het rendement van Talent voor Zorg. Op basis van informatie die de betrokken organisaties hebben aangeleverd hebben we een model opgesteld, dat de verhouding tussen de kosten en baten in beeld brengt. De maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) die we opstellen is indicatief, omdat niet alle gegevens voorhanden zijn om een echte analyse uit te voeren. Desalniettemin is het een belangrijk instrument om het denken in effecten te vergemakkelijken en inzicht te verkrijgen in wie investeert en wie incasseert.

De laatste fase bestaat allereerst uit een analyse van de aandachtspunten en het opstellen van aanbevelingen op basis van zowel de procesevaluatie als de rendementsanalyse. In de wetenschap dat Talent voor Zorg een concept is dat ook zou kunnen worden toegepast op andere locaties en rond andere themagebieden, bijvoorbeeld techniek of sport, is het vervolgens belangrijk om suggesties en aanbevelingen te formuleren. Het gaat daarbij niet alleen om de werkwijze, maar ook om de manier waarop de effectiviteit van de voortgang inzichtelijk kan worden gemaakt.

## 2 *De werkwijze van Talent voor Zorg*

### 2.1 *Inleiding*

In het project komen twee vraagstukken samen. Ten eerste zijn er jongeren die een opleiding volgen aan een ROC die vanwege allerlei redenen kwetsbaar zijn en een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Jongeren dreigen het ROC vroegtijdig te verlaten zonder startkwalificatie. Voorkomen moet worden dat zij uitvallen van school en daarmee ook de aansluiting met de maatschappij kwijtraken. Ten tweede is er het economische vraagstuk van een toenemende vraag naar gekwalificeerd personeel in de zorgsector. Deze sector kampt al enige tijden met een tekort aan personeel en de verwachting is dat dit de komende jaren alleen maar groter zal worden. We beschrijven in dit hoofdstuk op welke wijze Talent voor Zorg effectief probeert te werken aan het verminderen van de tekorten aan werknemers in de zorg en het helpen van jongeren die zonder steun in de rug uit zouden vallen.

### 2.2 *Opzet van Talent voor zorg*

Vooraf zijn tien doelstellingen geformuleerd, die als basis dienen voor de samenwerking. Deze zijn opgenomen in het projectplan. De doelstellingen bevatten uitgangspunten, voorwaarden en een taakverdeling. Uitgangspunten zijn onder meer dat het project een bijdrage levert aan het terugdringen van het (groeierende) tekort aan kwalitatief goede arbeidskrachten in de zorg- en welzijn sector en dat ROC-leerlingen die dreigen uit te vallen uit de opleiding door ondersteuning op het gebied van wonen, leren en/of werken toch een startkwalificatie behalen. Voorwaarden zijn onder meer dat jongeren in de wijk waar zij naar school gaan komen te wonen en dat zij na een succesvolle deelname aan het project zelf op zoek gaan naar woonruimte. Bij taakverdeling gaat het onder meer om de voordracht en selectie van de ROC-leerlingen (door ROC MN), het begeleiden en coachen van de ROC-leerlingen (SBWU) en het zorgen voor voldoende stage- en werkplekken (AxionContinu en Vecht & IJssel).

De partijen zijn bij elkaar gebracht door Frank Köster ICS advies. Ze zijn allen gevestigd en/of actief in de omgeving van de locatie waar eind 2010 de eerste elf wooneenheden zijn ontwikkeld: de City Campus MAX in Transwijk. Bij de ontwikkeling van Talent voor Zorg in Overvecht (in het najaar van 2011



van start gegaan) zijn dezelfde partijen betrokken. De samenwerking is georganiseerd in een dagelijks beheergroep, een projectgroep en een stuurgroep. We bespreken elk van deze overlegstructuren hieronder.

### ***Dagelijks beheergroep***

De dagelijks beheergroep bestaat uit professionals die vrijwel dagelijks contact met de ROC-leerlingen hebben. Deze groep komt eens in de twee weken bij elkaar. In deze groep zitten de coaches van SBWU en de studenten-coördinator van ROC MN. Op verzoek van hen schuift de procesmanager Talent voor Zorg van de SSH en/of de stagecoördinatoren van AxionContinu en Vecht & IJssel aan, wanneer er iets speelt op het gebied van wonen en/of stage. De dagelijks beheergroep houdt in de gaten of het wel goed gaat met de leerlingen. Wanneer een leerling de fout in dreigt te gaan of dreigt te stoppen met een onderdeel (wonen, leren, werken) of sociale of financiële problemen heeft, bespreken de leden van de dagelijks beheergroep dit. Ze bekijken welke oplossingen er zijn om deze jongere toch binnenboord te houden. Mocht het toch fout gaan en een leerling stopt met bijvoorbeeld school of stage, dan signaleert de dagelijks beheergroep dat. De leerling kan dan niet langer in het project deelnemen en de SSH zal vervolgens ook de huurovereenkomst beëindigen.

### ***Projectgroep***

De projectgroep komt eens in de twaalf weken bij elkaar en bestaat uit uitvoerende medewerkers van de zeven organisaties. De leden zijn vrijwel allemaal door hun directeur of manager benaderd met de vraag of ze wilden meedoen aan het project. Waarom juist zij daarvoor werden gevraagd, blijkt veelal te maken te hebben met een combinatie van hun functie, hun netwerk en hun ervaring. In een enkel geval was er simpelweg niemand anders die binnen de organisatie in aanmerking kwam. Zonder uitzondering geven de geïnterviewde betrokkenen uit het projectteam aan dat zij van begin af aan een goed beeld hadden van het project en dus wisten waar ze 'ja' tegen zeiden. De voornaamste redenen die zij hiervoor noemen is dat ze goed geïnformeerd werden door hun leidinggevenden en/of samenwerkingspartners en dat sommigen ook kennismakingsgesprekken hebben gevoerd met toekomstige samenwerkingspartners. Ook schoven sommigen aan bij intakegesprekken met ROC-leerlingen om zo gevoel te krijgen bij het project. Voor de betrokkenen van Talent voor Zorg Overvecht geldt bovendien dat zij zich konden baseren op ervaringen van hun collega's bij City Campus MAX.

De leden van de projectgroep bespreken onder meer de leerlingen (niet met naam en toenaam), maar ook de voortgang van het project. Deelnemers omschrijven de sfeer als positief, doelgericht en energiek (zie kader) en spreken van 'een hele praktische manier van vergaderen'. Het is volgens geïnterviewden dan ook prima mogelijk om elkaar aan te spreken op verantwoordelijkheden en om suggesties voor verbetering in te brengen. Een

voorbeeld is de indeling van de vergadering, die in de loop der tijd vorm heeft gekregen.

De bijeenkomsten worden voorbereid en voorgezeten door de SSH. Dat is niet van tevoren afgesproken, maar gaandeweg zo ontstaan. In het begin kwam de projectgroep vaker bij elkaar (eerst eens in de acht en later eens in de tien weken), maar doordat het project nu loopt is er minder behoefte aan formele vergadermomenten. Aanwezigheid is niet verplicht, maar wel gewenst. Afhankelijk van de agenda kunnen deelnemers besluiten om niet naar een vergadering te komen. De beide werkgevers, AxionContinu en Vecht & IJssel, komen om de vergadering, omdat er weinig te bespreken is wat hen aangaat. In de laatste vergadering is besproken dat dit zo goed werkt.

### ***Stuurgroep***

De stuurgroep komt twee keer per jaar bij elkaar en wordt gevormd door directeuren en managers van de betrokken organisaties. De stuurgroep is er vooral om bestuurlijke beslissingen te nemen. De bestuurder van Vecht & IJssel neemt geen deel aan de vergaderingen van de stuurgroep, omdat het aandeel van deze organisatie beperkt is.

## **2.3 *Praktijkervaringen***

In deze paragraaf gaan we in op de werkwijze die op basis van het projectplan en de samenwerkingsovereenkomst is ontwikkeld en hoe deze naar verloop van tijd verder vorm heeft gekregen. We bekijken daarvoor per pijler hoe de taakverdeling in de praktijk is ingevuld en hoe betrokken partijen daar tegenaan kijken.

### ***Verantwoordelijkheden per pijler***

De leden van het projectteam schetsen vrijwel allemaal een beeld van een samenwerking die min of meer vanzelfsprekendheid lijkt ontstaan en gaandeweg vorm heeft gekregen. Voor hen is vooral op hoofdlijnen duidelijk welke afspraken er zijn gemaakt over de werkwijze. Daarbij baseren zij zich op de verdeling van de verantwoordelijkheden. Meer gedetailleerdere afspraken kunnen de geïnterviewden niet benoemen.

Pijlers, partners en voornaamste verantwoordelijkheid

<b>Pijler</b>	<b>Partners</b>	<b>Voornaamste verantwoordelijkheid</b>
Leren	MBO Utrecht, ROC MN	Selecteren, aanleveren, monitoren kandidaten
Wonen	Mitros, SSH	Huisvesten van deelnemers
Werken	AxionContinu, Vecht & IJssel	Zorgen voor stageplekken
Begeleiding/coaching	SBWU	Begeleiden/coachen van deelnemers

Sommige geïnterviewden ervaren een verschil tussen de formele taken binnen het project, zoals op papier vastgelegd, en de uitvoeringspraktijk waarin zij werkzaam zijn. Uit de gesprekken komt naar voren dat zij nog veelal gevoelsmatig te werk gaan en zich beroepen op de jarenlange ervaring in hun vakgebied en daarbij niet precies vasthouden aan de formele taakverdeling. In onderstaande paragrafen schetsen we voor elk van de vier pijlers hoe de gang van zaken eruit ziet.

### *Leren*

De onderwijspartijen ROC MN en MBO Utrecht zijn samen verantwoordelijk voor de selectie van kandidaten, waarbij ROC MN als trekker fungeert. Dat betekent onder meer dat zij een profiel opstellen van geschikte kandidaten, dat er een intake-, assesment- en selectieprogramma wordt ontwikkeld, dat zij een informatiecampagne ontwikkelen en dat zij ervoor zorgen dat Talent voor Zorg zoveel mogelijk aansluit bij de bestaande onderwijsmodules Zorg en Welzijn. Tot slot is het de bedoeling dat de beide ROC's de coördinatie en regie hebben over de schakeling tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt en dat zij de monitoring verzorgen.

### *Werving van kandidaten*

In de praktijk verloopt het proces van werving en selectie iets anders. Binnen beide onderwijsinstellingen wordt op allerlei manieren getracht om bekendheid te geven aan Talent voor Zorg en om kandidaten te vinden. Daarbij zijn tal van partijen betrokken, zoals zorgadviesteams (ZAT's), loopbaanbegeleiders, schoolmaatschappelijk werk en BPV-begeleiders (Beroepspraktijkvorming). In principe fungeert de opleiding als vindplaats: een leerling komt in beeld wanneer het niet goed gaat met school. Dat kan bijvoorbeeld blijken uit het leerlingvolgsysteem (LVS), waarin onder andere de aanwezigheid en studievoortgang wordt bijgehouden, maar ook voortkomen uit gesprekken met een van eerder genoemde personen of teams, hetzij gepland, hetzij spontaan. Soms stappen leerlingen ook zelf naar een van genoemde functionarissen. Uit de interviews blijkt dat Talent voor Zorg hen aanspreekt, onder meer vanwege het idee van eigen woonruimte.

### *Talent voor Zorg spreekt jongeren aan*

*'Bij jongens merk je dat vooral de woonruimte aantrekkelijk wordt gevonden, bij de meiden is dat wat minder. City Campus MAX spreekt bovendien erg aan.'*

Studentencoördinator ROC MN

Gevraagd naar een profiel van ROC-leerlingen die in aanmerking komen, antwoordt één van de geïnterviewden: 'Er zijn niet echt harde criteria op

grond waarvan een leerling in beeld komt. Je kijkt vooral naar de studievoortgang: zijn leerlingen veel afwezig of niet, gaat het goed of niet met hun opleiding, hoe staat het met de draagkracht en de draaglast?’ De teammanager van MBO Utrecht legt uit: ‘Je let op leerlingen met problemen. Dat kan van alles zijn. Verkeerde studiekeuze, thuis problemen, faalangst. Het interne zorgteam bekijkt vervolgens wat er aan de hand is. Als er op de een of andere manier iets met huisvesting is, dan is het een potentiële klant voor Talent voor Zorg.’ Een cruciaal selectiecriteria is dus of het wonen in combinatie met coaching/begeleiding een toegevoegde waarde vormt op de andere mogelijkheden die er zijn om leerlingen met studievertraging of andere problemen te helpen.

### ***Selectie van kandidaten***

Op het moment dat een kandidaat van zowel ROC MN als MBO Utrecht zich langs een van genoemde wegen aandient, bekijkt de studentencoördinator van het ROC MN wat er aan de hand is, of de leerling in aanmerking komt voor een plek binnen Talent voor Zorg en of hij/zij daar baat bij heeft. De studentencoördinator voert deze ‘eerste check’ uit op basis van vijf criteria. Als het resultaat positief is, vindt er een tweede gesprek plaats, waarbij de schoolmaatschappelijk werker samen met de kandidaat de exacte situatie in beeld brengt. Voorafgaand en/of tijdens de genoemde gesprekken, wordt naar de volgende criteria gekeken:

1. De leerling is 18 jaar of ouder. Dit is noodzakelijk voor het aanvragen van huurtoeslag.
2. De leerling is kansrijk, in die zin dat het redelijkerwijs te verwachten is dat de leerling door deelname aan Talent voor Zorg binnenboord kan worden gehouden.
3. De leerling heeft geen ernstige schulden.
4. De leerling heeft geen verslavingsproblematiek.
5. De leerling heeft geen psychische problematiek.

Deze criteria kunnen worden beschouwd als de praktische invulling van het profiel van kandidaten voor Talent voor Zorg, waar in het projectplan over wordt gesproken. Overigens is het zo dat in een enkel geval ook van deze criteria kan worden afgeweken, mits alle partijen het daarmee eens zijn. Zo kwam het een keer voor dat een geselecteerde leerlinge zwanger was. De samenwerkingspartners besloten toen om het Talent voor Zorg traject niet direct af te blazen. ‘In Campus MAX wonen ook kinderen, dus dan moet je niet meteen zeggen dat het niet kan’, zo legt een van de geïnterviewden uit. Uit de gesprekken blijkt dat er meer van dit soort situaties zijn, waarbij niet alleen naar de harde criteria moet worden gekeken, maar ook naar de lokale en persoonlijke omstandigheden. De criteria zijn bovendien arbitrair: wanneer zijn schulden dusdanig dat deelname aan Talent voor Zorg niet gewenst is en

wanneer kan een kandidaat ondanks schulden toch aan Talent voor Zorg meenemen? De betrokken professionals maken deze inschatting. Uit de gesprekken blijkt dat zij in een enkel geval achteraf een onjuiste inschatting hebben gemaakt. Ook konden leerlingen soms niet geholpen worden binnen Talent voor Zorg (zie paragraaf 2.3: waarom vallen leerlingen uit?).

### **Maatwerk en voortschrijdend inzicht**

De voorwaarden (1 en 2) en contra-indicaties (3, 4 en 5) zijn gedeeltelijk al benoemd voor aanvang van het project, maar deels ook gebaseerd op ervaring die gaandeweg is opgedaan. Een voorbeeld daarvan is de rol van de ouders. Van tevoren waren daar geen bepalingen over opgenomen in de samenwerkingsovereenkomst en het projectplan, maar gebleken is dat ook men hen rekening moet worden gehouden.

#### *Over de rol van de ouders*

*'Tot nu toe werd niet gekeken naar de ouders en of ze het ermee eens zijn. Er was nu ineens een vader die het niet goed vond dat zijn dochter op kamers ging. Het lijkt vanuit het perspectief van de student perfect dat Talent voor Zorg bestaat, maar de ouders kunnen redenen hebben om het helemaal niet goed te vinden. Er is bijvoorbeeld angst voor het onbekende, voor de vrijheid die er vanuit lijkt te gaan (contacten op straat, angst voor loverboys e.d.). Studentencoördinator ROC MN*

Teammanager MBO UTRECHT

Wat dat 'rekening houden' dan precies inhoudt is per situatie verschillend. Voor de ene leerling kan het betekenen dat wordt afgezien van Talent voor Zorg, voor de ander kan de thussituatie juist aanleiding geven om aan het project deel te nemen. In de projectgroep spreekt men van 'ouders die geen bezwaar hebben', wat volgens de betrokkenen niet hetzelfde is als 'toestemming verlenen'. De ROC-leerlingen zijn meestal 18 jaar en zij zelf verantwoordelijk voor hun eigen leven. Desalniettemin kunnen ouders bezwaar hebben tegen het project, bijvoorbeeld omdat hun kind mantelzorg verleent of vanwege culturele motieven (binnen bepaalde culturen los je dergelijke problemen binnen de familie op, op jezelf wonen is 'not done' en schaadt de eer van de familie).

### **Niet-geselecteerde leerlingen**

Een aantal leerlingen dat in beeld komt, met name omdat het niet goed gaat op school, wordt uiteindelijk niet geselecteerd voor Talent voor Zorg. Bij verdere gesprekken kan bijvoorbeeld blijken dat Talent voor Zorg geen oplossing voor het betreffende probleem biedt of dat de leerling niet voor

Talent voor Zorg in aanmerking komt vanwege bijvoorbeeld schulden of een te jonge leeftijd. Ook een te zware problematiek is reden om naar alternatieve oplossingen te kijken. ‘Talent voor Zorg is eigenlijk een ‘light programme’, de echt heftige gevallen halen het niet bij onze vorm van coachen’, aldus één van de geïnterviewden. Vooral de geïnterviewden die zelf op een van beide ROC’s werkzaam zijn, hebben zicht op de andere mogelijkheden die vanuit de school kunnen worden aangewend, zoals de inzet van schoolmaatschappelijk werk, loopbaanbegeleiders en stagecoördinatoren of doorverwijzing naar verslavingszorg en crisisopvang. In veel gevallen zijn er wel andere oplossingen te vinden, zo is de strekking van hun antwoorden, maar er zijn volgens één van de betrokkenen wel degelijk situaties waarin het op een gegeven moment ‘gewoon ophoudt’. Immers, ‘bij multiproblematiek is er bijna niet tegenaan te knokken: geldzorgen, afwijkend gedrag, ziekte, problemen op school, verzuim, stage niet serieus nemen.’ In sommige situaties kan een leerling in een later stadium wel in aanmerking komen. Zo was er bijvoorbeeld een leerling die eerst een Detoxbehandeling moest ondergaan. Toen bleek dat de leerling die niet had afgemaakt verviel ook de mogelijkheid om aan Talent voor Zorg deel te nemen.

### ***Bekendheid van het project***

In lijn met het werven en selecteren van kandidaten, is de ROC’s ook gevraagd een informatiepakket te ontwikkelen (ICS-Advies BV, 2011). Wat dat precies inhoudt, wordt in de interviews niet duidelijk, maar in de basis gaat het erom dat zij zorg dragen voor voldoende bekendheid van het project bij collega’s, ROC-leerlingen en andere belanghebbenden. Uit de gesprekken blijkt dat dit geen gemakkelijke opgave is. De beide ROC’s zijn op een geheel eigen wijze georganiseerd, met als gevolg dat de betreffende professionals ieder voor hun eigen onderwijsinstelling hebben moeten uitvinden hoe zij het beste bekendheid konden geven aan het project. De verkokering en gelaagdheid die beide instellingen kenmerkt maakt dat ‘het bekend is in de wandelgangen, maar dat je het voortdurend weer onder de aandacht moet brengen’, zo vertelt de teammanager van MBO Utrecht.

De ROC-medewerkers zoeken niet actief contact met de ROC-leerlingen zelf, want het project richt zich op een specifieke doelgroep en die wordt via individuele gesprekken wel bereikt. ROC-leerlingen kunnen de indruk krijgen dat zij gemakkelijk aan betaalbare woonruimte kunnen komen wanneer zij problemen op school hebben en dat is niet de bedoeling: ‘Wij bekijken het als professionals heel procesmatig (het is een laatste kans), de jongeren bekijken het veel praktischer: ze zijn blij met een betaalbare woning en dergelijke’, aldus de teammanager van MBO Utrecht. Dit maakt dat er volgens de studentencoördinator van ROC MN ‘bij wijze van spreken 1 tot 2 leerlingen per week aankloppen. Er is echter niet altijd meteen een kamer beschikbaar, dus ze komen dan op een wachtlijst. Het gevolg is soms dat de leerlingen daar niet

op wachten en het zelf oplossen, bijvoorbeeld door bij familie of vrienden te gaan wonen.’

### ***Geschikte kandidaten vinden is lastig***

‘Ondanks een constante stroom is het dus toch een klus om de leerling te kunnen plaatsen’, aldus diezelfde studentencoördinator van ROC MN. Het vinden van geschikte kandidaten is nog om een aantal andere redenen lastig. Ten eerste loopt het aantal ROC-leerlingen dat een zorgopleiding volgt terug en daarmee het aantal mogelijke kandidaten voor Talent voor Zorg. Ten tweede vallen sommige kandidaten tijdens de voorgesprekken alsnog af, zoals we eerder beschreven. Ten derde blijkt dat ROC-leerlingen die een zorgopleiding volgen niet allemaal van plan zijn om uiteindelijk ook in de zorg te gaan werken. Het vooruitzicht van een stageplek bij een zorginstelling is niet voor elke leerling aantrekkelijk. Tot nog toe is het merendeel van de leerlingen in het project afkomstig van ROC MN.

### ***Magic Mix***

Hoewel dit begrip veel genoemd wordt in het projectplan, weten niet alle geïnterviewden precies wat hiermee bedoeld wordt. Degenen die dat wel weten, zien dit het in de praktijk nog lastig is om tot deze verdeling te komen. In theorie zou een variatie naar onderwijsniveau, ernst van de problemen, leeftijd, geslacht e.d. ertoe moeten leiden dat leerlingen zich aan elkaar kunnen optrekken, maar in de praktijk wordt in eerste instantie naar de toelatingscriteria gelet. ‘De ernst gaat voor de mix. Een mix is mooi, maar niet leidend’, aldus de studentencoördinator van ROC MN. Zij bedoelt daarmee dat in eerste instantie wordt bekeken hoe hard een leerling een plek bij Talent voor Zorg nodig heeft en dat pas daarna wordt gekeken naar de afspiegeling met betrekking tot leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Bij City Campus MAX gaat het nu om overwegend niveau 4 leerlingen, terwijl het in Overvecht wat meer in balans is. Verreweg de meeste deelnemers zijn bovendien meisjes. De HRM-coördinator van Vecht&IJssel legt uit dat dat inherent is aan de opleiding: ‘in de zorg is 95% vrouw’.

### ***Wonen***

Woningcorporatie Mitros is verantwoordelijk voor de pijler wonen. In City Campus MAX - en overigens ook in Overvecht - is de SSH gevraagd deze taak op zich te nemen, omdat de SSH de woningen in dit complex verhuurt. Mitros en SSH spannen zich gezamenlijk in om woonruimte te vinden voor jongeren die het Talent voor Zorg traject succesvol afronden. De huurovereenkomst wordt gekoppeld aan de inschrijving bij het ROC (Zorg en Welzijn), een verklaring van het stagebedrijf (zorg- en wellness sector) en aan de begeleidingsovereenkomst van de SBWU.

Op het moment dat een leerling in beeld komt bij de studentencoördinator van ROC MN, neemt deze contact op met de SSH om te bekijken op welke

termijn er eventueel woonruimte beschikbaar is. Indien woonruimte beschikbaar is of komt, kan worden overgegaan tot een intakegesprek, waarbij ook de wooncoach van de SBWU aanwezig is. Pas wanneer dit gesprek positief is, wordt gekeken of er een stageplek beschikbaar is. Het wonen gaat dus voor op het hebben van een stageplek.

De rol van de SSH en Mitros is helder en wijkt in de praktijk weinig af van hetgeen omschreven is in de samenwerkingsovereenkomst en het projectplan. Voor de SSH loopt de inzet op tot gemiddeld een dag per week, omdat de SSH als voorzitter van de projectgroep optreedt en daarnaast het aanspreekpunt is voor huisvestingszaken. Naast de daaraan gerelateerde werkzaamheden als overleg voeren met de partners in de projectgroep, voorbereiden van de agenda voor en voorzitten van de projectgroepvergaderingen, gaat het om onder meer het behandelen van klachten van bewoners, overleg voeren met/ binnen de eigen organisatie, vragen beantwoorden van partners (bijvoorbeeld vanuit de SBWU over meubels, huurachterstanden en dergelijke), het schrijven van brieven t.b.v. huuropzegging en het regelen van de bezichtigingen. Tot slot heeft de SSH de uitbestede ontwikkeling van de website op zich genomen. Mitros houdt zich bezig met het zorgen dat de woningen vrijkomen, dat verhuizingen geregeld worden en dat woningen gereed gemaakt worden voor bewoning. Tevens spant zij zich met SSH in voor de werving. Binnen de eigen organisatie wordt gezocht naar mogelijkheden om een redelijke huurprijs te kunnen vragen. Ook houdt Mitros zich bezig met voorbereiding van nieuwe trajecten, zoals Talent voor Techniek. De inzet van Mitros voor wat betreft verhuurzaken zal afnemen op het moment dat alle ROC-leerlingen geworven zijn, omdat dan het beheer door de SSH zal worden overgenomen.

Een van de belangrijkste verschillen tussen het projectplan en de praktijk is dat er ook ROC-leerlingen zijn toegelaten die geen zorgopleiding volgen, maar bijvoorbeeld welzijn, toerisme of zelfs ICT (weliswaar met specialisatie zorg). Daarmee wijkt de verhuurder noodgedwongen af van het ideaaltype huurder, simpelweg omdat de wooneenheden anders te lang leeg komen te staan en de SSH en Mitros dan huurinkomsten mislopen.

### *Werken*

De beide zorginstellingen, AxionContinu en Vecht & IJssel, zijn verantwoordelijk voor de pijler 'werken'. Zij worden geacht stageplaatsen en leerwerktrajecten te verzorgen, een overzicht te maken van functies die geschikt zijn voor deelnemers aan Talent voor Zorg. Ook is het de bedoeling dat zij het aantal stage- en leerwerkplekken op den duur uitbreiden en dat ze bekijken of toeleverende organisaties bij het project kunnen worden betrokken. Zij nemen daartoe deel aan een stagecarroussel. Specifieke taken zijn verder het opstellen en volgen van een introductieprogramma, het verzorgen van individuele coaching en begeleiding op de werkvloer. Voor onderwijs-gerelateerde zaken vindt afstemming plaats met de ROC's en voor de begeleiding met SBWU.



In de praktijk is de betrokkenheid van Vecht & IJssel beperkt. Dat komt omdat deze instelling alleen stageplekken kan bieden en geen werkplekken. Voor laatstgenoemde trajecten moeten leerlingen in dienst treden en ontvangen zij salaris. Dat betekent dat de werkgever voldoende formatie moet hebben. Dit voorbehoud is terug te vinden in de samenwerkingsovereenkomst.

AxionContinu heeft op dit moment drie van de tien beschikbare plekken weten op te vullen. De coördinator praktijkopleidingen wijt dat aan onvoldoende aanbod vanuit de zorgopleidingen. De HRM adviseur van Vecht & IJssel heeft als voornaamste taak om de aanmeldingen van stagiaires aan te nemen en deze te koppelen aan een praktijkopleider en een team op een van de drie locaties van de organisatie.

Bij de plaatsing van leerlingen wordt rekening gehouden met de specifieke mogelijkheden en beperkingen van de betreffende leerling. 'Je kijkt ook wat voor omgeving een leerling nodig heeft. Iedere locatie heeft z'n eigen cultuur en sfeer.' Deze omschrijving past bij de eis om een overzicht te leveren van functies die geschikt zijn, zoals die is verwoord in het projectplan. De manier waarop de leerling aan de stage- of leerwerkplek wordt gekoppeld, is te beschouwen als een introductieprogramma, al is dat een wat zwaar woord voor een gesprek dat in de omschrijving van de respondenten weinig anders lijkt dan een eerste gesprek met een reguliere stagiair. De zorginstellingen proberen de Talent voor Zorg leerlingen ook zoveel mogelijk op dezelfde manier te behandelen als reguliere stagiaires. Er worden dan ook geen aparte trajecten ontwikkeld. 'Er wordt in die zin geen onderscheid gemaakt tussen gewone leerlingen en Talent voor Zorg leerlingen', zo vertelt de coördinator praktijkopleidingen van AxionContinu, 'maar de praktijkbegeleiders houden wel een extra oogje in het zeil'. Dit 'om te voorkomen dat ze meteen een stempel krijgen'.

Van de uitbreiding van het aantal stage- en leerwerkplekken is voorlopig geen sprake, simpelweg omdat het al genoeg moeite blijkt om de huidige plekken gevuld te krijgen. 'Het is daarom ook nog niet voorgekomen dat jongeren die al in Talent voor Zorg zaten alsnog niet konden meedoen omdat er geen stageplek voor hen was', zo vertelt de HRM adviseur van Vecht & IJssel. 'Het enige waarop dat zou kunnen misgaan is te kort van tevoren aanmelden, waardoor er wellicht geen stageplek meer beschikbaar is binnen de organisatie.' Het is niet bekend of de samenwerking is gezocht met toeleveranciers, al dan niet in een stagecarrousel. Wat volgens de geïnterviewden wel voorkomt, is dat leerlingen bij hen stagelopen, maar uiteindelijk bij een andere instelling gaan werken.

### *Begeleiden*

In de samenwerkingsovereenkomst is bepaald dat de coaching en begeleiding van de leerlingen worden verzorgd door SBWU. Oorspronkelijk werd dit werk door JOOZT gedaan. De leerlingen ontvangen individueel begeleiding op het

gebied van wonen, vrijetijdsbesteding, sociale vaardigheden, sociale contacten, financiën, sport, et cetera. Daarnaast worden, indien daar behoefte aan bestaat, ook groepstrainingen aangeboden. In het projectplan is onder meer vastgelegd dat het gaat om ambulante begeleiding voor de jongeren, met een maximum van drie uur per week. In de praktijk blijkt minder uur nodig. Met elke deelnemende leerling wordt een begeleidingsplan opgesteld, waarin onder meer doelen worden benoemd, de frequentie van contact wordt vastgelegd en eventuele andere behoeften kenbaar worden gemaakt. Er is volgens de begeleiders verdieping mogelijk in het gebruik van methodieken.

### ***Rust en stabiliteit brengen***

Tot nu toe is een uur begeleiding per leerling per week voldoende, zo vertelt de wooncoach van SBWU. Die begeleiding heeft betrekking op 'de regeldingen', zoals huurtoeslag, en op het voeren van de eigen huishouding. 'In het begin moeten ze erg wennen en moet je veel tijd besteden aan huur overmaken, zelf koken en dergelijke', aldus diezelfde wooncoach. De begeleiding en coaching 'staat vooral in het teken van verkrijgen van rust, stabiliteit en onafhankelijkheid'. Aan de beoogde groepstrainingen lijkt weinig tot geen behoefte. De wooncoach van City Campus MAX merkt op 'dat het heel lastig is om ervoor te zorgen dat de jongeren elkaar opzoeken binnen het project om van elkaar te leren. Ze zijn al blij dat ze rust hebben.' De SBWU heeft een aantal activiteiten voor de leerlingen opgezet, maar tot nu toe is het enige resultaat dat een groepje van zes leerlingen met Oud en Nieuw is gaan bowlen.'

### ***Coachen of begeleiden?***

In veel documenten en ook in gesprekken over Talent voor Zorg worden de termen coaching en begeleiding ogenschijnlijk willekeurig en door elkaar gebruikt, maar de betrokken medewerkers van de SBWU geven aan dat er een wezenlijk verschil is tussen coaching en begeleiding. Van begeleiding is vooral sprake bij de reguliere doelgroep van de SBWU (bewoners van Beschermd Wonen projecten). Bij hen 'neem je namelijk wel eens iets over, ga je zelf actie ondernemen', zo vertelt een medewerker van de SBWU. Voor de leerlingen van Talent voor Zorg, die nog relatief jong zijn, gaat het om een meer ambulante vorm van begeleiding. De professional staat meer op afstand en probeert vooral ondersteunend en adviserend op te treden. De betrokkenen spreken daarom liever van coaching: 'je kunt wel hulp aanbieden, maar uiteindelijk moet de jongere het zelf veranderen. De taak van de SBWU is om de jongeren te laten inzien wat hun keuzes voor gevolgen kunnen hebben'.

### ***Contact houden met de omgeving***

Naast de contacten met de leerlingen, besteden de wooncoaches tijd aan hun administratie, overleg met de beide onderwijsinstellingen en de SSH, intern overleg en deelnemen aan de vergaderingen van de projectgroep. Ook hebben

de wooncoaches soms contact met de ouders. ‘Soms zijn ze bezorgd om hun kind, soms zijn ze boos dat hun kind in het traject is terechtgekomen, bijvoorbeeld omdat ze niet bij de intake en dergelijke zijn betrokken’, zo verklaart een wooncoach. ‘In sommige situaties is dat terecht, in sommige situaties ook niet’. Tot slot hebben de coaches ook contact met andere instanties om de jongeren heen, uiteenlopend van schuldhulpverlening tot sportverenigingen.

### ***Waarom vallen leerlingen uit?***

In de praktijk is er naast genoemde activiteiten nog een belangrijke andere taak ondergebracht bij de SBWU, namelijk het bewaken van de voortgang. De begeleiders hebben veel contact met de leerlingen en signaleren het vaak als eerste wanneer er iets niet goed gaat. De voorbereidende gesprekken op school en de intakegesprekken moeten er in principe voor zorgen dat alleen leerlingen die echt voor Talent voor Zorg in aanmerking komen, in het project terecht komen. Desondanks is het volgens geïnterviewden nooit helemaal te voorkomen dat iemand alsnog ongeschikt blijkt of dat de leerling om andere redenen uitvalt. In de periode dat Talent voor Zorg bestaat is het dan ook een aantal keren voorgekomen dat een leerling voortijdig stopte met het traject. Dat kan het gevolg zijn van falen op een of meerdere pijlers of omdat de leerling het toch niet kan betalen, maar het kan ook een positieve ontwikkeling zijn, namelijk wanneer de leerling het project niet meer nodig heeft en weer thuis of juist zelfstandig kan gaan wonen.

### ***Monitoren van de voortgang***

In de beginfase kwam het nog wel eens voor dat er ongewenste situaties ontstonden omdat de betrokken organisaties bepaalde ontwikkelingen niet goed in beeld hadden. Een voorbeeld is de wooncoaching. In het begin werd deze nog niet door de SBWU verzorgd, maar door JOOZT. Gedurende de zomermaanden had deze organisatie moeite om medewerkers te leveren, met onder meer als gevolg dat leerlingen niet gecoached werden in hun financiële huishouding. De SSH zag dit terug in de vorm van oplopende huurachterstanden, zo legt de procesmanager van de SSH uit. Ook vanuit de leerling zelf bezien is het belangrijk dat er een vinger aan de pols is, zodat problemen niet direct leiden tot beëindiging van het huurcontract en uitsluiting van verdere deelname aan Talent voor Zorg, maar tijdig kunnen worden besproken en/of opgelost. Bij City Campus MAX is het vier of vijf keer voorgekomen dat er moest worden ingegrepen. De deelnemende partijen hebben hiervoor ook een ‘stoplichtmodel’ ontwikkeld, maar nog niet expliciet ingevoerd. Elk van de betrokken partijen wordt dan gevraagd om vanuit de eigen ervaring en expertise indicatoren aan te leveren. De wooncoaches en medewerkers van het ROC controleren dan eens per maand of alle lichten op groen staan (wonen, coaching, stage en school). Het principe is eenvoudig: gaat het twee keer mis, dat wil zeggen: is er twee keer achter elkaar een rood licht, dan wordt een exit-procedure opgestart. Echter, ‘bij een goed verhaal of bepaalde

omstandigheden kun je het alsnog voortzetten’, aldus de studentencoördinator van het ROC MN.

### *Succesfactoren*

#### ***Persoonlijke aandacht***

De belangrijkste succesfactor die de geïnterviewde professionals benoemen is de persoonlijke aandacht. Uit de gesprekken blijkt dat de leerlingen vaak niemand hebben om hun problemen mee te bespreken of om hen te helpen: ‘de meerwaarde van de coaching is dat er onvoorwaardelijk iemand voor ze is, wat ze helemaal niet kennen’, aldus de wooncoach van SBWU. Zij vult bovendien aan dat de onafhankelijkheid van school, werk of thuis daarbij belangrijk is: ‘de jongeren vinden het uiteindelijk wel prettig als je er bent. Je kunt van alles met de wooncoach bespreken, zonder dat deze gelijk een oordeel heeft.’

#### ***Geen label***

Ondanks persoonlijke aandacht, waken de betrokken professionals en hun organisaties ervoor dat zij niet teveel nadruk leggen op het feit dat de groep leerlingen die aan Talent voor Zorg deelneemt ‘anders’ is. Ze worden niet als zodanig geïntroduceerd in hun woonomgeving en op het stageadres is alleen de begeleider op de hoogte. Hierdoor kunnen de leerlingen zich in alle rust ontwikkelen, zonder dat zij er door hun omgeving steeds aan herinnerd worden dat zij problemen hebben die anderen niet hebben.

#### ***Samenwerking***

Bij de professionals geldt vooral dat de samenwerking cruciaal is. De manier waarop die nu is vormgegeven en functioneert, wordt door alle betrokkenen gewaardeerd. Een project als Talent voor Zorg kan volgens de betrokkenen alleen bestaan bij de gratie van gemotiveerde en betrokken professionals. De respondenten zien weinig heil in slechts een zakelijke benadering: je doet dit niet omdat het moet, maar omdat je ervan overtuigd bent dat het belangrijk is. Een project als Talent voor Zorg lijkt gebaat bij een flexibele opstelling van de betrokken professionals en dat maatwerk kan leveren voor individuele leerlingen.

#### ***Coördinatie***

De coördinatie van het project is in handen van de SSH. De procesmanager bereidt de vergaderingen voor (agenda opstellen en stukken rondsturen) en treedt op als voorzitter. Een aantal geïnterviewden blijkt in de veronderstelling dat het voorzitterschap door de SSH formeel is vastgelegd, maar in werkelijkheid is dat min of meer toevallig zo gelopen en is dat bij tevredenheid van alle partijen zo gebleven.

## *Conclusies*

Samenvattend kunnen we concluderen dat de werkwijze van de betrokken professionals in grote mate overeenkomt met de werkwijze zoals die werd voorgesteld in het projectplan en de samenwerkingsovereenkomst. Er zijn in de praktijk ook zaken die anders lopen en die een andere aanpak of extra aandacht verdienen. Een voorbeeld is de rol van de ouders, die in het begin nog geen deel uitmaakte van het referentiekader. Daarnaast hebben we gezien dat een aantal zaken dat vooraf als doel benoemd is, langzaam vorm begint te krijgen. Er ligt nu een vragenlijst op basis waarvan de studentencoördinator van het ROC MN kandidaten kan selecteren en er is een stoplichtmodel waarmee de betrokken partijen de voortgang van de leerlingen kunnen monitoren. Een derde conclusie is dat de professionals zonder uitzondering allemaal laten merken dat Talent voor Zorg een project is waar je in de uitvoering even wat extra's voor moet willen doen. Ze gaan dan ook soepel om met de uren die ze hebben gekregen voor het uitvoeren van hun taken en benadrukken het belang van flexibiliteit en ruimte om ook gevoelsmatig te kunnen handelen. Ook geven zij aan dat ambitie, gedrevenheid, motivatie en dergelijke hen in staat stellen om naar het collectieve belang te kijken en het eigen belang daar in dienst van te stellen.

## *2.4 Ervaringen van de leerlingen*

De vijf geïnterviewde leerlingen zijn in het algemeen te spreken over het project. Vrijwel zonder uitzondering denken zij dat zij zonder dit project niet goed terecht zouden zijn gekomen, soms zelfs 'in de goot' of 'in detentie'. Ze zijn vooral blij dat zij rust hebben en dat hun sociale en financiële vaardigheden verbeterd zijn.

Daar waar de professionals duidelijk spreken van een laatste kans project, lijken de leerlingen dat zelf niet zo te zien. Het verschil tussen hen en andere leerlingen is in hun ogen vooral dat zij begeleid wonen, maar voor de rest gaan zij gewoon naar school en/of stage, net als ieder ander. Een van de leerlingen verwachtte dat zij als deelnemster aan Talent voor Zorg een voorkeursbehandeling zou krijgen door de stageorganisatie en vind het teleurstellend dat zij alsnog alles zelf moet regelen. Op het gebied van wonen en zelfredzaamheid zien de leerlingen dat verschil wel: 'Het is goed dat je er door het project niet alleen voorstaat. Je kunt op iemand terugvallen', aldus één van de leerlingen.

Over de kansen op werk zijn de meningen verdeeld: de leerlingen die een zorgopleiding volgen zijn ervan overtuigd dat zij snel werk kunnen vinden. Met een diploma kun je direct aan de slag, zo is de gedachte. Er is immers een tekort. Anders is dat voor leerlingen die de welzijnkant hebben gekozen. Daarin is het moeilijker werk te vinden. Meer zorgen maken de leerlingen zich

om de situatie na Talent voor Zorg. Ze moeten dan verhuizen en ook de begeleiding valt dan weg. Er blijken op dit punt nog veel onzekerheden te bestaan. Gaan de begeleiders en de SSH hen dan helpen met het vinden van een woning, hoe lang krijgen ze daar de tijd voor, etc.

Er zijn twee aspecten die de deelnemende leerlingen zijn tegengevallen. Ten eerste geeft een aantal van hen aan dat zij de indruk hebben dat de wooncoaches, alle goede bedoelingen ten spijt, onvoldoende maatwerk kunnen leveren en vinden zij het jammer dat ook zij soms niet weten naar wie ze de leerling kunnen doorverwijzen als deze vragen heeft of hen niet kunnen helpen. Als voorbeeld noemt een van de leerlingen het verkrijgen van vrijstelling van belasting, wat leerlingen zelf moesten regelen. Afgaande op de eerdere vaststelling van de wooncoaches dat coachen en begeleiden wezenlijk verschillende zaken zijn en dat Talent voor Zorg leerlingen een heel andere doelgroep zijn dan de 'normale' SBWU bewoners, is dat ook niet vreemd: het project is nieuw en dus moeten ook de wooncoaches nog uitvinden hoe zij de leerlingen het beste kunnen coachen en begeleiden. Bovendien hebben zij ook aangegeven dat ze de leerlingen willen voorbereiden op zelfstandigheid en daarom bewust niet alles voordoen of hen aan de hand meenemen.

Ten tweede is de huurprijs een duidelijk onderwerp van gesprek: ze kunnen het allemaal maar net betalen en vrezen huurverhogingen. Een leerling begrijpt dat er bij aanvang het een en ander aan inrichting is aangeschaft, zoals kasten, maar had liever gezien dat zij zelf een budget zouden krijgen om hun kamer zelf in te richten: 'nu zit ik opgescheept met een kast en andere spullen'. Het is een signaal dat de leerlingen onvoldoende lijken te beseffen dat er veel moeite voor hen wordt gedaan.

Zowel de klachten over de hoge huur als het ervaren gebrek aan maatwerk zijn in de ogen van de leerlingen mede te wijten aan een gebrek aan communicatie door de betrokken organisaties. Een aantal leerlingen vindt dat onder andere SBWU en SSH beter moeten communiceren.

## 2.5 *Resultaten Talent voor Zorg*

In de vorige paragrafen constateerden we dat de voorgestelde werkwijze inmiddels redelijk is uitgekristalliseerd. Met de samenwerking tussen de huidige zeven partijen lijkt een goede basis te zijn gelegd voor een project dat een wezenlijke bijdrage kan leveren aan ROC leerlingen die met een steuntje in de rug behoed kunnen worden voor uitval van school en kunnen worden toegeleid naar een sector die hen goed kan gebruiken, namelijk de zorgsector. Echter, er is nog amper gekwalificeerd personeel in de zorgsector ingestroomd. In deze paragraaf gaan we na of de vooraf gestelde doelstellingen kunnen worden behaald en welke aanwijzingen daarvoor zijn. Daarna is

het de vraag of welke factoren van belang zijn om dit resultaat ook daadwerkelijk te kunnen behalen.

### *Doelstellingen*

De doelstellingen van Talent voor Zorg zijn helder te meten via de behaalde startkwalificaties van de leerlingen en via aantallen gekwalificeerde beroepskrachten die daadwerkelijk in de zorgsector gaan werken. Er zijn drie extra aandachtspunten te benoemen. Het gaat dan allereerst om de aantallen leerlingen die worden bereikt, ten tweede om een belangrijk tussendoel, zelfredzaamheid, en ten derde om zij-uitstroom.

### *Bereik: Aantal deelnemers*

Talent voor Zorg wil schooluitval beperken. Daarom biedt ze hulp aan een beperkt aantal jongeren waarvoor uitval dreigt. Het gaat om elf plaatsen in Transwijk en elf plaatsen in Overvecht. Betrokkenen schatten dat er van de 4.000 leerlingen die een opleiding Zorg en Welzijn volgen aan ROC MN en MBO Utrecht ongeveer 400 tot de doelgroep van Talent voor Zorg kunnen worden gerekend. Daarvan zijn er 40 geschikt bevonden. Met de elf plekken in City Campus MAX zijn en worden in totaal nu negentien leerlingen geholpen. Opgeteld bij de eenheden aan de locatie Roelantdreef zijn er tot op heden dertig leerlingen bereikt met het project.

### *Startkwalificaties*

Een belangrijke indicator om vast te stellen of Talent voor Zorg werkt is of de deelnemende leerlingen uiteindelijk een startkwalificatie behalen. Als ze die niet halen is er alsnog sprake van schooluitval. Volgens de studentencoördinator van het ROC MN geldt voor de locatie City Campus MAX dat van de in totaal negentien bewoners er inmiddels acht zijn vertrokken. Vijf van hen hebben een startkwalificatie behaald, een leerling is een andere MBO-opleiding gaan volgen, een scholier is (zonder niveau 4) aan een HBO-opleiding begonnen en een leerling is weer thuis gaan wonen. De overige elf deelnemers nemen momenteel nog deel aan het project. Daarover kunnen de betrokkenen dus nog geen uitspraken doen. Dat laatste geldt ook voor Talent voor Zorg Overvecht, dat in het najaar van 2011 van start is gegaan. Afgaande op de ervaringen van de professionals, kunnen we constateren dat de meeste leerlingen die aan het project deelnemen inderdaad een startkwalificatie behalen. De schoolmaatschappelijk werker van ROC MN merkt daarbij op dat er (nog) geen norm is vastgesteld voor wat een realistisch aantal is.

### *Aantal gekwalificeerde beroepskrachten in de zorgsector*

Tot nu toe is er één deelnemer van Talent voor Zorg die daadwerkelijk - via een uitzendbureau - bij AxionContinu is gaan werken. De rest van de deelnemers is een vervolgopleiding gaan volgen (niveau 3 en 4) of is van opleiding gewisseld. Pas wanneer zij gaan werken, kan worden beoordeeld hoeveel

deelnemers bij een zorginstelling en in het bijzonder bij AxionContinu en Vecht & IJssel terecht zijn gekomen. Dit betekent dat er ook aandacht moet zijn voor het volgen van de leerlingen nadat zij uit het project zijn gestapt.

### ***Zelfredzaamheid***

Ondanks het feit dat beoogde effecten nog weinig optreden, zijn vrijwel alle respondenten enthousiast over Talent voor Zorg en verwachten zij dat die effecten er uiteindelijk wel zullen zijn. Zij baseren zich daarbij op de resultaten die tot nu toe zijn behaald onder de noemer van zelfredzaamheid. De betrokken professionals constateren een gedragsverandering bij de deelnemende leerlingen: ze komen tot rust en krijgen meer grip op hun eigen leven. Ze worden meer zelfredzaam, zogezegd. Daarmee is een belangrijke basis gelegd voor het afronden van de opleiding en het in de toekomst zelfstandig kunnen wonen. De wooncoaches merken deze verandering onder andere aan de manier waarop leerlingen met geldzaken en andere praktische zaken omgaan.

### ***Zij-uitstroom***

Het merendeel van de uitstromers tot nu toe is niet gaan werken, maar verder gaan leren, bijvoorbeeld op MBO-niveau 3 of 4 en een enkele keer aan het HBO. Ook zijn sommige leerlingen tijdens het project tot het besef gekomen dat zij niet verder willen in de zorgsector, maar liever de kant van welzijn op gaan. Deze uitstroom is weliswaar niet voorzien en niet de bedoeling, het kan wel worden gezien als een te waarderen effect van de toegenomen zelfredzaamheid.

### ***Noodzakelijke ingrediënten***

Het project Talent voor Zorg is opgezet langs vier pijlers, leren, wonen, werken en begeleiding. Wanneer we kijken naar de noodzakelijkheid van de vier afzonderlijke onderdelen, valt op dat eigenlijk geen van de pijlers afzonderlijk noodzakelijk lijkt te noemen. Het is juist de combinatie die maakt dat leerlingen geholpen kunnen worden. We benoemen ze hieronder. We besteden apart aandacht aan de samenstelling van de gekozen leerlingen (magic mix) en de tussentijdse bijsturing.

### ***Coaching en wonen***

De geïnterviewde betrokkenen beschouwen tot op heden vooral het onderdeel begeleiding in combinatie met het wonen als effectief en functioneel. Uiteindelijk moet het project ertoe leiden dat de leerlingen een startkwalificatie behalen en betaald werk vinden in de zorgsector, maar op dit moment is vooral van belang dat zij tot rust komen, leren om hun eigen leven zelfstandig vorm te geven en ‘voorbereid zijn op de rest van hun leven’, zoals één van de geïnterviewden het karakteriseert. Er is wel een spanning tussen hoe lang iemand wooncoaching nodig heeft en de duur van de opleiding. Soms zijn ze



al toe aan uitstromen, maar kunnen ze blijven wonen tot ze hun opleiding hebben afgerond.

### ***Coaching en leren***

Ook de combinatie van begeleiding en leren wordt als 'heel waardevol' bestempeld. Dit geeft de ROC-medewerkers namelijk de gelegenheid om echt als school aan tafel te zitten. 'Als loopbaanbegeleider rol je soms bijna de hulpverleningskant op. Hier hoeft dat niet, gebeurt dat niet', aldus de loopbaanbegeleider van ROC MN. Bij leren hebben we het dus vooral over de randzaken en niet over de kwaliteit van het onderwijs zelf.

### ***Leren en werken***

De geïnterviewde professionals vinden het moeilijk om nu al iets te zeggen over de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt. De leerlingen vinden weliswaar een stageplek waarbij bovendien extra op hen wordt gelet, maar er is nog geen zicht op een eventuele aanstelling bij Vecht & IJssel of AxionContinu.

### ***Magic Mix***

Het van tevoren belangrijk geachte onderdeel, dat leerlingen zich aan elkaar op kunnen trekken, blijkt in de praktijk van beperkt belang. De leerlingen zoeken elkaar niet op. De deelnemende leerlingen hebben al genoeg aan hun hoofd met het combineren van hun eigen huishouden met school en/of stage en trekken zich in de praktijk redelijk terug.

### ***Tussentijdse bijsturing***

De vier pijlers zijn tezamen vertegenwoordigd in de vorm van zeven organisaties. Daarmee is het onvermijdelijk dat er soms sprake is van tegenstrijdige belangen. De betrokkenen geven aan dat zij hier in goed overleg altijd wel uitkomen. Daarnaast is de praktijk soms lastiger dan het papier: vrijwel alle geïnterviewden geven blijk van een sterke motivatie, gedrevenheid en ambitie, maar tegelijkertijd signaleren zij systeemproblemen die tijdens de rit duidelijk worden. Een voorbeeld is dat de schoolroosters van ROC MN en MBO Utrecht niet gelijk lopen. Een ander voorbeeld is dat de kamers vaak vrijkomen op een moment waarop het lastig is om nieuwe kandidaten te zoeken, namelijk aan het eind van het schooljaar, wanneer veel leerlingen vakantie hebben. De studentencoördinator en andere betrokkenen weten dit intussen en kunnen hier op anticiperen.

Desondanks is het ook belangrijk om te kijken naar de bezetting van de kamers. Alle eenheden zijn volgens de geïnterviewden moeiteloos op te vullen met leerlingen die er ook echt bij gebaat zijn, er is zelfs sprake van een wachtlijst. Wanneer we echter iets specifiekier kijken, valt op dat niet alle plekken bezet worden door leerlingen die een zorgopleiding volgen, maar dat er bijvoorbeeld ook leerlingen bij zijn die de richting welzijn volgen. Een

enkele keer is een leerling aangenomen die een ICT-opleiding volgde (met specialisatie zorg).

### *Conclusie*

De meeste leerlingen die aan het project deelnemen lijken een startkwalificatie te behalen. Er is op dit moment echter nog amper gekwalificeerd personeel in de zorgsector ingestroomd. Het project bestaat nog maar kort en zijn er tot nu toe slechts enkele leerlingen uitgestroomd. Het merendeel van de uitstromers is ook niet gaan werken, maar verder gaan leren, bijvoorbeeld op MBO-niveau 3 of 4 en aan het HBO. Ook zijn sommige leerlingen tijdens het project tot het besef gekomen dat zij niet verder willen in de zorgsector, maar liever de kant van welzijn op gaan. Ondanks het feit dat beoogde effecten nog weinig optreden, zijn vrijwel alle respondenten enthousiast over Talent voor Zorg. Zij baseren zich daarbij op de resultaten die tot nu toe zijn behaald onder de noemer van zelfredzaamheid. Het van tevoren belangrijk geachte onderdeel dat leerlingen zich aan elkaar op kunnen trekken - de magic mix - blijkt in de praktijk van beperkt belang voor het behalen van de resultaten.

## *2.6 Conclusies*

Op basis van de ervaringen van zowel de professionals als de leerlingen kunnen we stellen dat alle betrokkenen een goed beeld hebben van wat het project Talent voor Zorg inhoudt en hoe het idealiter zou moeten functioneren. Het project loopt lang genoeg om vast te stellen dat de beoogde effecten daadwerkelijk kunnen worden behaald. Dat wil zeggen: het succesvol afsluiten van het traject met een startkwalificatie en het vinden van een baan in de zorgsector voor jongeren die dreigden uit te vallen. Het geloof van de professionals is groot en ook de leerlingen zijn hoopvol voor de toekomst. Voor zover het beoogde resultaat niet wordt behaald is dat grotendeels te wijten aan een toegenomen zelfredzaamheid van de jongeren: zij kiezen een ander carrièrepad. Daar waar de professionals duidelijk laten blijken dat zij het als een laatste kans project zien, zijn niet alle leerlingen daar in gelijke mate van doordrongen. Zij zijn positief over het project, maar hebben ook punten ter verbetering.



## 3 *Rendementsanalyse*

### 3.1 *Inleiding*

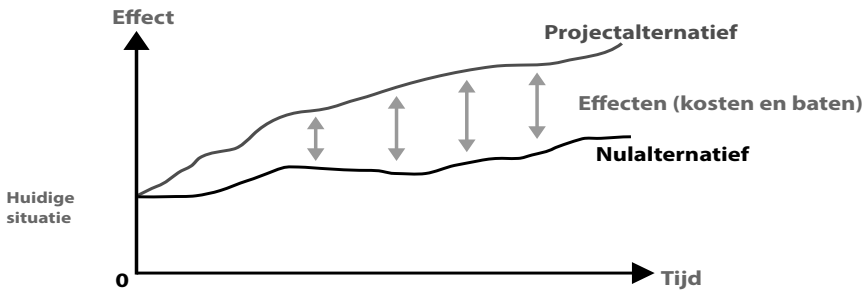
Het Talent voor Zorg project is bedoeld als duurzame investering in de samenleving op de gebieden Wonen-Leren-Werken. Het beoogde effect is niet zozeer een direct financieel voordeel voor de betrokken partijen maar is meer een breed maatschappelijk rendement voor de samenleving. Dit beoogde maatschappelijk rendement ligt zowel binnen- als buitenschools: minder schooluitval, meer opgeleide jongeren op de arbeidsmarkt (startkwalificatie), meer sociale- en arbeidsparticipatie, meer zelfstandigheid en minder uitkeringsafhankelijkheid van jongeren en een eigen plek en in de samenleving. In de uitgevoerde indicatieve MKBA zijn de verwachte maatschappelijke effecten afgezet tegen de kosten voor het project. Hierbij is gekeken hoe de situatie met de succesvolle uitvoering van Talent voor Zorg zich verhoudt tot de (hypothetische) referentiesituatie dat het project niet wordt uitgevoerd. In de analyse zijn de verwachte effecten zoveel mogelijk uitgedrukt in geldwaarde, om deze direct te kunnen tegen de kosten. Effecten die binnen deze studie niet goed in geld kunnen worden uitgedrukt zijn kwalitatief beschreven.

#### *Input en kengetallen*

Voor het opstellen van de indicatieve MKBA hebben we ons gebaseerd op informatie en kengetallen zoals aangeleverd door de betrokken partijen en literatuur. Deze analyse richt zich alleen op Talent voor Zorg City Campus MAX. Binnen dit project heeft SSH 11 woningen in City Campus MAX beschikbaar gesteld. Het Talent voor Zorg project in Overvecht wordt buiten beschouwing gelaten, de woningen die in Overvecht voor Talent voor Zorg worden ingezet zijn in beheer van SSH.

### 3.2 *De meerwaarde van Talent voor Zorg City Campus MAX*

Bij het gebruik van de MKBA methodiek wordt de meerwaarde van een project bepaald door de situatie met het project (projectalternatief) af te zetten tegen de situatie wanneer het project niet uitgevoerd zou zijn (nulalternatief). Het verschil tussen het nulalternatief en projectalternatief wordt veroorzaakt door de effecten die het Talent voor Zorg project veroorzaakt. In de volgende figuur wordt dit verder verduidelijkt.



In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat in het nulalternatief (woon) begeleiding van de jongeren pas veel later in beeld zou zijn gekomen waardoor er in deze groep een verder verhoogd risico is op verschillende type problemen (bijvoorbeeld financiële problemen, werkloosheid, gezondheidsproblemen, verslaving of criminaliteit). Hiernaast wordt verwacht dat een groot gedeelte van de jongeren in het nulalternatief geen startkwalificatie in de zorg zou hebben behaald (we gaan er vanuit dat dit in het projectalternatief wel gebeurt).

### 3.3 *Kosten en baten van het project Talent voor Zorg City Campus MAX*

In deze paragraaf gaan we verder in op de effecten van het project Talent voor Zorg; kosten en baten van het project. Onderstaand worden alle posten apart besproken. Eerst gaan we kort in op enkele kengetallen betreffende de omvang van het project. Deze kengetallen vormen de basis van verschillende berekeningen.

#### *Omvang van het project*

Er zijn 11 plaatsen beschikbaar binnen het project Talent voor Zorg. Vanuit MBO Utrecht zijn er sinds de start van het project 7 leerlingen (BOL) geplaatst. Hiervan hebben inmiddels 3 leerlingen een startkwalificatie behaald. Vanuit ROC MN zijn 16 leerlingen geplaatst. Hiervan hebben inmiddels 4 leerlingen een startkwalificatie behaald.

In de afgelopen jaren zijn er dus gemiddeld 7,7 leerlingen per jaar geplaatst en hebben (gerekend vanaf 2011) gemiddeld 3,5 leerlingen per jaar een startkwalificatie behaald. Hierbij gaan we er vanuit dat er in 2010 nog geen startkwalificaties zijn behaald. Dit komt overeen met de huidige succespercentage van het project; wanneer we uitgaan van 11 beschikbare plaatsen,

hebben inmiddels 12 personen (in een periode van 2 jaar) het Talent voor Zorg project verlaten. Van deze 12 personen hebben 7 leerlingen een startkwalificatie behaald; dit is 58%. Uitgaande van dit percentage en het kengetal dat gemiddeld 6 leerlingen per jaar het project verlaten, is het geschatte aantal jaarlijks behaalde startkwalificaties ook gelijk aan 3,5.

Dit gemiddelde van 3,5 startkwalificaties per jaar wordt gebruikt om het aantal deelnemers en behaalde startkwalificaties voor de toekomstige jaren in te schatten. Wat betreft het aantal startkwalificaties per jaar houden we een gemiddelde van 3,5 tot 4 startkwalificaties per jaar aan, omdat er vanuit gegaan kan worden dat er, nu het project eenmaal loopt, de komende jaren meer startkwalificaties behaald zullen worden dan in de eerste jaren.

### **Kosten**

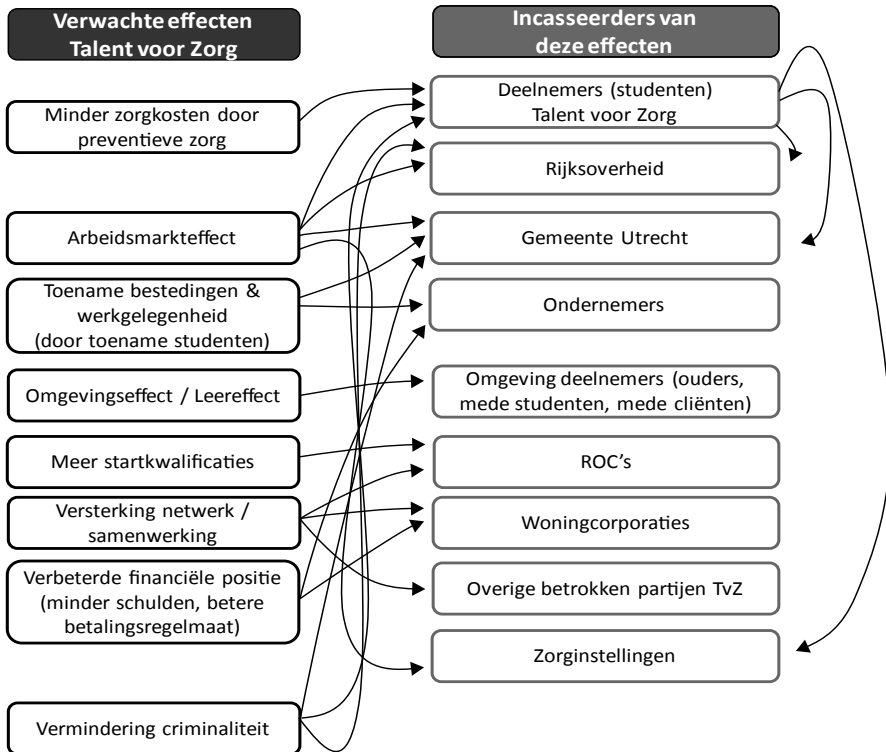
De kosten van het project Talent voor Zorg zijn aangeleverd door de verschillende partijen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de 'ontwikkelkosten' van het project en jaarlijks terugkerende kosten. Op basis van de gerealiseerde kosten in de periode 2010-2012 is door de partijen een inschatting gemaakt van de verwachte kosten in de komende jaren van het project (periode 2013-2015).

De navolgende tabel geeft een overzicht van de kosten per partij. Hierbij moet de opmerking worden gemaakt dat alleen kosten worden meegenomen die additioneel zijn voor het project; kosten van bijvoorbeeld begeleiding die ook zonder het project aan leerlingen (ROC's) of stagiaires (AxionContinu) wordt gegeven worden dus ook niet meegenomen in de kosten van het project.

Overzicht (nominale) kosten per partij (duizenden €)

Partij	Ontwikkelkosten	Kosten 3-jaars periode (2010-2012)	Kosten 6-jaars periode 2010-2015
ROC MN	0,0	48,0	96,0
MBO Utrecht	0,5	2,2	4,4
AxionContinu/Vecht	0,0	0,0	0,0
SBWU	0,0	105,0	210,0
Mitros	65	0,0	0
SSH	9,7	28,4	66,4
Subsidies	40	50,0	100
Totale kosten	115,2	233,6	476,8

De totale kosten van Talent voor Zorg in de periode 2010-2015 worden ingeschat op 598 duizend Euro. Circa 20 procent hiervan bestaat uit ontwikkelkosten, de overige 80 procent zijn reguliere jaarlijkse kosten. De jaarlijkse kosten voor de uitvoering van het project zijn gelijk aan gemiddeld 80 duizend Euro per jaar (over een periode van 6 jaar).



De woningen binnen Talent voor Zorg op de City Campus MAX zijn in beheer van woningcorporatie SSH. Woningcorporatie Mitros heeft echter wel een grote rol gehad binnen de ontwikkeling van het Talent voor Zorg concept, deze ontwikkelkosten worden hier dan ook meegenomen<sup>1</sup>. voor dit project echter wel kosten gemaakt voor de ontwikkeling van het project. De woningen die vallen binnen het Talent voor Zorg project in Overvecht zijn in beheer van Mitros. AxionContinu biedt stageplaatsen aan deelnemers van Talent voor Zorg. Zij geven echter aan hier geen extra kosten voor te maken omdat zij sowieso stageplaatsen bieden. Het maakt voor de kosten niet uit of deze stagiaires deelnemen aan Talent voor Zorg of niet.

### **Maatschappelijke baten**

Op basis van de bestudering van de projectopzet, verschillende bijeenkomsten en interviews met de betrokken partijen, onderscheiden we verschillende te verwachten maatschappelijke effecten als gevolg van het project Talent voor Zorg. Deze effecten zijn weergegeven in de navolgende figuur. De redenering achter de effecten en berekeningswijze zijn per effect uitgewerkt.

<sup>1</sup> De woningen binnen het Talent voor Zorg project in Utrecht Overvecht zijn in beheer van SSH.

### ***Minder zorgkosten door preventieve zorg***

Talent voor Zorg biedt de deelnemers aan het project preventieve zorg waardoor de situatie niet verergert. Er wordt dus voorkomen dat deelnemers later zorg nodig hebben, deze kosten hoeven dus niet gemaakt te worden. Deze financiële middelen kunnen dan op een andere manier besteed worden. Dit (positieve) effect is in het kader van deze indicatieve MKBA niet verder uitgewerkt omdat de cases nogal kunnen verschillen. Voor een uitwerking zal gekeken moeten worden naar de vermeden zorgkosten per cases.

### ***Arbeidsmarkteffect***

Het laten behalen van een startkwalificatie is het doel van het project Talent voor Zorg. De jongeren die aan het project meedoen hebben, door het behalen van een startkwalificatie, een grotere kans op een baan. We gaan er vanuit dat zonder het project een gedeelte van de jongeren in een uitkerings-situatie terecht zou komen. Door het project krijgen zij een baan. Ook de werkgevers in de zorgsector profiteren van dit effect door een groter aanbod van gekwalificeerd personeel.

Om de grootte van het arbeidsmarkteffect in te kunnen schatten gaan we er vanuit dat alle leerlingen die met behulp van Talent voor Zorg een startkwalificatie behalen, dit anders niet zouden hebben gedaan. Verwacht wordt de leerlingen zonder startkwalificatie vanaf hun 18<sup>e</sup> gemiddeld drie jaar (tot hun 21<sup>e</sup>) in een uitkerings-situatie zitten waarbij zij een bijstandsuitkering ontvangen<sup>2</sup>. We gaan er dus vanuit dat de leerlingen die geen startkwalificatie behalen na (gemiddeld) 3 jaar dus alsnog een baan vinden.

De maatschappelijke baten die hierdoor worden gerealiseerd zijn (per fte) gelijk aan het verschil tussen een gemiddelde bijstandsuitkering van jongeren tussen 18 en 21 jaar (230 Euro per maand<sup>3</sup>) en het minimumloon van een jongere van 18 tot 20 jaar (662 Euro per maand voor 18-jarigen, 895 Euro per maand voor 20-jarigen<sup>4</sup>). De navolgende tabel geeft inzicht in het totale verschil tussen bijstandsuitkering en minimumloon.

---

2 Jongeren van 18 tot 27 jaar vallen sinds 1 januari 2012 weer onder de Wet werk en bijstand (WWB) en kunnen een bijstandsuitkering ontvangen. Jongeren moeten wel eerst 4 weken naar een baan of opleiding hebben gezocht en ontvangen van de gemeente een plan van aanpak. Hierin staat beschreven wat de gemeente van u verwacht en welke ondersteuning u van de gemeente kunt verwachten (Rijksoverheid, <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/hoogte-van-de-bijstandsuitkering>)

3 Rijksoverheid, Bijstandsbedragen per 1 juli 2012 (<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-mijn-bijstandsuitkering.html>)

4 Bruto minimumloon bij een voltijdienstbetrekking (<http://www.st-ab.nl/normwml.htm>)



Opbouw arbeidsmarktbaat per persoon (€)

	18 jaar	19 jaar	20 jaar
Minimumloon per maand (€)	662	764	895
Bijstandsuitkering per maand (€)	230	230	230
Verschil per maand (€)	431	533	664
Verschil per jaar (€)	5.172	6.396	7.974
Totaal verschil over 3 jaar (€)	19.542 (per persoon)		

De totale nominale baten zijn dus gelijk aan 19.542 Euro per leerling die met behulp van Talent voor Zorg een startkwalificatie behaalt.<sup>5</sup>

**Toename bestedingen**

Onderzoek van TNO (2012)<sup>6</sup> wijst uit dat HBO en WO studenten leiden tot een toename van bestedingen en daardoor werkgelegenheid in een stad. Omdat er door het project meer jongeren in Utrecht studeren, en langer studeren, zou dat hier ook een positief effect kunnen hebben. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de meeste deelnemende jongeren al voor het project in Utrecht woonden en hun bestedingen toen dus ook al in Utrecht deden. Wel geldt dat deze jongeren zelfstandig gaan wonen.

Om het effect van een toename van bestedingen te kunnen inschatten kijken we naar het verschil tussen financiële middelen van studenten die inwonend zijn of op zichzelf wonen; het verschil tussen een inwonende- en uitwonende (basis)studiebeurs<sup>7</sup>. Deze baat wordt per leerling voor één jaar doorberekend en levert een nominale baat van 2.052 Euro per deelnemer op.

Opbouw bestedingseffect per persoon (€)

	Euro
Inwonende (basis)studiebeurs	75
Uitwonende (basis)studiebeurs	246
Verschil per maand	171
Verschil per jaar	2.052

**Omgevingseffect / Leereffect**

De positieve effecten van het project op de deelnemende jongeren stralen ook af op de omgeving van deze jongeren, zoals bijvoorbeeld hun ouders, vrienden en mede-deelnemers aan het project Talent voor Zorg. Dit positieve effect wordt in de MKBA niet verder gekwantificeerd.

5 Indien jongeren later doorstuderen naar hogere niveaus wordt dat niet toegerekend aan het project Talent voor Zorg Campus MAX.

6 HCSS & TNO (2012) De staat van Nederland innovatieland 2012, Amsterdam: Amsterdam University Press.

7 DUO, Studiefinanciering t/m 31 december 2012 (<http://www.ib-groep.nl>)

### ***Toename startkwalificaties***

Door het project Talent voor Zorg zal de schooluitval onder de jongeren verminderen en het aantal behaalde startkwalificaties toenemen. Dit levert een voordeel op voor de betrokken ROC's die een vergoeding per behaalde startkwalificatie behalen. Uitgaande van een gemiddelde vergoeding van 5.311 Euro<sup>8</sup> en gemiddeld 3,5 tot 4 behaalde startkwalificaties per jaar is de jaarlijkse nominale baat gelijk aan 18.600 tot 21.200 Euro.

### ***Versterking netwerk / Samenwerking partijen betrokken bij Talent voor Zorg***

De samenwerking tussen de verschillende partijen die bij het project betrokken zijn zorgt voor een versterking van het netwerk tussen deze partijen. Partijen zijn beter op de hoogte van elkaars behoeften met betrekking tot de deelnemers aan het project en kunnen hier beter op inspelen. Zo kunnen de begeleiders van de deelnemers bijvoorbeeld aandacht schenken aan de betalingsregelmaat van de huur. Dit heeft weer voordelen voor de betrokken woningcorporaties die dan vaker op tijd betaald worden. Dit effect wordt niet verder gekwantificeerd.

### ***Verbeterde financiële positie***

De deelnemers aan het project worden niet alleen begeleid om hun startkwalificatie te behalen. Ze leren ook beter met geld om te gaan waardoor hun financiële positie versterkt wordt. Verwachte effecten hiervan zijn een betere betalingsregelmaat (bijvoorbeeld bij het betalen van huur en andere vaste lasten) en lagere schulden. Dit is niet alleen gunstig voor de deelnemers zelf, maar heeft ook voordelen voor de organisaties waaraan de deelnemers geld verschuldigd zijn.

Onderzoek van de gemeente Amsterdam uit 2011 laat zien dat jongeren op ROC's steeds vaker hoge schulden hebben. Jongeren die zich meldden bij de budgetsprekuren bleken een gemiddelde schuld te hebben van 8.700 Euro. Het gaat dan vooral om zogenoemde 'blingbling-schulden' voortkomend uit de aanschaf van dure merkkleding en smartphones. Het effect dat voortkomt uit de verbeterde financiële positie is niet verder gekwantificeerd in deze MKBA.

### ***Verminderde criminaliteit***

Verschillende wetenschappelijke onderzoeken<sup>9</sup> hebben aangetoond dat er sprake is van een verband tussen voortijdig schoolverlaten en jeugdcriminaliteit. De verschillende onderzoeken zijn het echter niet eens over de hoedanigheid van dit verband; heeft criminaliteit invloed op voortijdig schoolverlaten, of leidt voortijdig schoolverlaten juist tot criminaliteit? Er vanuit gaande

---

8 MBO Utrecht & ROC MN

9 Onder andere Weerman & Van der Laan (2006), Blom et al (2005) *Verdacht van Criminaliteit. Allochtonen en autochtonen nader bekeken*. Den Haag/Voorburg: WODC/CBS en Weerman, F.M. en P.H. van der Laan (2006). Het verband tussen spijbelen, voortijdig schoolverlaten en criminaliteit. In: Justitiële Verkenningen, jg. 32, nr. 6, p. 39-53.

dat voortijdig schoolverlaten kan leiden tot meer criminaliteit, zou het project Talent voor Zorg kunnen leiden tot een vermindering van criminaliteit in Utrecht.

Om deze baat te berekenen is aangesloten bij onderzoek van het CBS (2007)<sup>10</sup>. Volgens dit onderzoek is er een duidelijke samenhang waar te nemen tussen voortijdig schoolverlaten en het verdacht zijn van criminaliteit. Van de voortijdig schoolverlaters wordt gemiddeld 6,5 procent verdacht van criminaliteit, ten opzichte van 1 procent van de niet-voortijdig schoolverlaters. Met het project Talent voor Zorg behalen 3,5 tot 4 leerlingen een startkwalificatie die dit anders niet zouden doen. Aansluitend bij de resultaten van het CBS onderzoek zou het aantal misdrijven hierdoor dus kunnen dalen met circa 0,2 misdrijven per jaar.

Om deze baat te monetariseren wordt gekeken naar de gemiddelde maatschappelijke kosten van misdrijven. Onderzoek van SEO (2007) laat zien dat de gemiddelde maatschappelijke kosten per misdrijf<sup>11</sup> gelijk zijn aan circa 2.000 Euro per jaar. Door de vermindering van 0,2 misdrijven per jaar kan dus circa 400 Euro per jaar bespaard worden.

#### **Totaaloverzicht kosten en baten Talent voor Zorg**

De navolgende tabel geeft een overzicht van de kosten en baten van het project.

Overzicht uitkomsten (€)

	Contante Waarde* Periode 2010-2015	Contante Waarde* Periode 2010-2020
Kosten Talent voor Zorg	-570	-860
Arbeidsmarkteffect	250 - 280	440 - 500
Toename bestedingen	130	210
Toename aantal startkwalificaties	90 - 100	160 - 180
Vermindering criminaliteit	0	0
Minder zorgkosten door preventieve zorg	PM+	PM+
Omgevingseffect / Leereffect	PM+	PM+
Versterking netwerk betrokken partijen TvZ	PM+	PM+
Verbeterde financiële positie	PM+	PM+
Totaal**	-120 tot -60	-60 tot 30

\* Bedragen afgerond op tienduizenden Euro's.

\*\* NB: Door afronding komt optelsom van de verschillende baten niet geheel overeen met het weergegeven totaal.

10 CBS (2007). *Jaarboek onderwijs in cijfers 2007*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

11 SEO (2007), *De kosten van criminaliteit. Een onderzoek naar de kosten van criminaliteit voor tien verschillende delicttypen*. Amsterdam: SEO.

Hierbij zijn de kosten en baten uit het verleden en in de toekomst omgerekend naar de geldwaarde in 2012 (dit is de contante waarde), zodat de verschillende posten goed vergelijkbaar zijn<sup>12</sup>. De kosten en baten zijn zowel berekend over de periode 2010-2015 als over de periode 2010-2020. Dit om te kijken wat een langere looptijd van het project met de verhouding tussen kosten en baten doet.

De effecten op het gebied van startkwalificaties, de arbeidsmarkt, criminaliteit en de bestedingen door studenten kunnen we kwantificeren en in geldwaarden uitdrukken. Voor de overige vier verwachte effecten is dat (binnen deze studie) niet goed mogelijk. Dit houdt overigens niet in dat deze effecten minder belangrijk zijn. Het betekent alleen dat we over (nog) onvoldoende kennis, inzichten en kengetallen beschikken om deze effecten in geld waarde uit te drukken. Voor alle vier de effecten gaan we uit van een positieve bijdrage aan de maatschappij. Dit is in de tabel aangegeven met PM +.

Op basis van de voorlopige inzichten in de kosten en de baten die we in geldwaarde kunnen uitdrukken komen we (voor de periode 2010-2015) tot een waarde van -120 tot -60 duizend Euro. Daartegenover staan echter nog de vier andere positieve maatschappelijk effecten. Naar verwachting compenseren deze het negatieve resultaat. Met name van het effect 'minder zorgkosten' kan worden verwacht dat dit tot substantiële baten leidt. Immers de betrokken deelnemers aan het project (leerlingen) betreft een kwetsbare doelgroep. Van deze groep is bekend is dat ze zonder de begeleiding en ondersteuning vanuit Talent voor Zorg in een veel moeilijker leefomgeving en leven terecht komen en dat een deel in de toekomst dan zeker hulp vanuit zorginstellingen nodig zal hebben. De deelnemers worden immers feitelijk geselecteerd op probleemsituaties.

Het negatieve saldo over de periode 2010-2015 wordt voornamelijk veroorzaakt door de hoge ontwikkelkosten van het project en de korte terugverdientijd wanneer het project maar vijf jaar doorloopt. Wanneer de kosten en baten over een periode van 10 jaar worden berekend (waarbij er vanuit gegaan wordt dat het project van 2010 tot 2020 loopt), zijn de resultaten dan ook positiever (-60 tot 30 duizend Euro).

### ***Verwachte kosten voor toekomstige TvZ projecten***

TvZ Max is een pilot project en hierdoor zijn er eenmalige ontwikkelkosten gemaakt die bij toekomstige TvZ projecten niet meer voor zullen komen. Dit betekent dat de ontwikkelkosten voor nieuwe TvZ projecten lager kunnen liggen dan voor TvZ Max in beeld gebracht. Hierbij is wel het uitgangspunt dat deze toekomstige projecten qua scope en omvang hetzelfde zijn als TvZ Max. Om de ontwikkelkosten voor toekomstige projecten in te kunnen schatten is in de tabel hierna een uitsplitsing gemaakt van eenmalige ontwikkelkosten voor

---

12 Hiervoor is een discontovoet van 5,5 procent gebruikt.

de pilot TvZ Max en ontwikkelkosten die bij toekomstige TvZ project in dezelfde stad terug zullen komen.

Verwacht wordt dat de ontwikkelkosten die die door ROC ASA (overleg) gemaakt zijn bij ieder afzonderlijk TvZ project zullen terugkomen. Wat betreft de kosten van ROC MN (intake / selectie), is ingeschat dat ongeveer de helft van deze kosten eenmalig voor de pilot zijn gemaakt. Deze kosten zijn deels gemaakt voor de ontwikkeling van een ‘methodiek’ om kandidaten voor TvZ te kunnen selecteren en deels door het grote aantal wisselingen van jongeren in het eerste jaar van de pilot<sup>13</sup>. De andere helft van de kosten wordt verwacht bij ieder project terug te komen. Verder verwachten we dat het grootste gedeelte van de kosten voor Mitros (ICS advies - kosten voor ontwikkeling, voorbereiding en start) en SSH (overleg / opstart) eenmalig voor de pilot zijn gemaakt. Aangenomen is dat 75 procent van deze kosten voor de pilot is, 25 procent komt terug voor ieder TvZ project. Deze aannamen wat betreft de ontwikkelkosten zijn door Ecorys gemaakt op basis van de beschikbare informatie.

Ontwikkelkosten per partij (nominaal in duizenden Euro's)  
(Uitsplitsing naar eenmalige kosten voor de pilot en terugkerende ontwikkelkosten per TvZ project)

Partij	Totale ontwikkelkosten pilot TvZ Max	Eenmalige ontwikkelkosten pilot TvZ Max	Ontwikkelkosten die bij ieder TvZ project terugkomen
ROC MN*	40	20	20
ROC ASA	0,5	0	0,5
AxionContinu / Vecht	-	-	-
SBWU	-	-	-
Mitros (kosten voor ICS advies)	65	48,75	16,25
SSH	9,7	7,3	2,4
Totale kosten	115,2	76	39

\*Gefinancierd middels een subsidie.

Uitgaande van het bovenstaande zijn de totale ontwikkelkosten voor toekomstige TvZ projecten in Utrecht gelijk aan ongeveer 39 duizend Euro. De eenmalige ontwikkelkosten voor de pilot zijn gelijk aan 76 duizend Euro. Dit betekent dat toekomstige TvZ projecten in Utrecht 76 duizend Euro goedkoper zullen zijn dan de pilot TvZ Max.

Met deze lagere kosten voor toekomstige projecten laat ook de MKBA andere uitkomsten zien dan zoals gepresenteerd voor de pilot TvZ Max. De

13 In het eerste jaar van de pilot was de coaching niet goed georganiseerd met als gevolg vertrek/wisselingen van jongeren waardoor telkens nieuwe jongeren voor het project geselecteerd moesten worden.

verwachte MKBA uitkomsten voor toekomstige TvZ projecten door dezelfde partijen zijn weergegeven in onderstaande tabel

MKBA beeld voor toekomstige projecten (na de pilot TvZ Max) per project (duizenden Euro's)

	Contante Waarde* Periode 2010-2015	Contante Waarde* Periode 2010-2020
Kosten Talent voor Zorg	-490	-790
Arbeidsmarkteffect	250 - 280	440 - 500
Toename bestedingen	130	210
Toename aantal startkwalificaties	90 - 100	160 - 180
Vermindering criminaliteit	0	0
Minder zorgkosten door preventieve zorg	PM+	PM+
Omgevingseffect / Leereffect	PM+	PM+
Versterking netwerk betrokken partijen TvZ	PM+	PM+
Verbeterde financiële positie	PM+	PM+
<b>Totaal**</b>	<b>-40 tot 20</b>	<b>10 tot 100</b>

\*Bedragen afgerond op tienduizenden Euro's.

\*\*NB: Door afronding komt optelsom van de verschillende baten niet geheel overeen met het weergegeven totaal.

Op basis van de voorlopige inzichten in de kosten en de baten die we in geldwaarde kunnen uitdrukken komen we (voor de periode 2010-2015) tot een contante waarde van -40 tot 20 duizend Euro. Hierbij komen ook nog de vier andere positieve maatschappelijk effecten. Wanneer we de contante waarde bekijken over een langere periode komt het TvZ project (excl. eenmalige ontwikkelkosten voor de pilot) tot een positieve waarde van 10 tot 100 duizend Euro.

#### ***Verdeling van de kosten en baten over de verschillende partijen (periode 2010-2015)***

Een overzicht van de kosten per partij is eerder in deze paragraaf gegeven. Op basis van de aangeleverde gegevens van de verschillende partijen draagt SBWU circa 35 procent van de kosten van het project, hierna volgen ROC MN (16 procent), SSH (13 procent) en Mitros (11 procent). Circa 23 procent van de totale kosten zijn gedekt door subsidies.

De baten van het project komen niet alleen terecht bij de partijen die de kosten van het project dragen. Een overzicht van alle partijen die profiteren van het project is eerder in deze paragraaf gegeven. Verwacht kan worden dat de deelnemers aan het project zelf het meest profiteren. Zij krijgen de kans een startkwalificatie te behalen en leren onder begeleiding zelfstandig te leven. Van de partijen die investeren lijken vooral de ROC's (via de vergoeding voor startkwalificaties) te profiteren.

### **Gevoeligheidsanalyse**

In de gevoeligheidsanalyse worden verschillende variabelen in de MKBA veranderd om te kijken hoe gevoelig de uitkomsten van de MKBA voor deze veranderingen zijn. De resultaten van de gevoeligheidsanalyse worden in de navolgende tabel gepresenteerd.

Overzicht uitkomsten gevoeligheidsanalyse

	Gevoeligheid uitkomsten MKBA*	Omslagpunt MBKA periode 2010-2015**
Gevoeligheid MKBA uitkomsten totaal	+	Overschatting kosten: 21% Onderschatting baten: 27%
Hoogte vergoeding per startkwalificatie	0	geen (realistisch) omslagpunt
Hoogte additionele bestedingen per leerling	+	4.000 Euro per leerling
Aantal behaalde startkwalificaties per jaar	++	4,8 startkwalificaties per jaar
Aantal jaren in werkloosheid zonder TvZ	+	5,5 jaar in werkloosheid zonder TvZ

\*0 niet gevoelig, + beperkt gevoelig, ++ gevoelig, +++ sterk gevoelig.

\*\* Het omslagpunt laat zien bij welke procentuele verandering van een kengetal de MKBA resultaten positief worden, uitgaande van de originele MKBA uitkomst en het gelijk blijven van alle andere factoren in de MKBA.

Op basis van de uitgevoerde gevoeligheidsanalyses blijkt dat de totale uitkomsten van de MKBA beperkt gevoelig zijn voor variaties. De uitkomsten worden positief wanneer blijkt dat de kosten met 21 procent zijn overschat of de baten met 27 procent zijn onderschat.

#### ***Gevoeligheid voor hoogte vergoeding per startkwalificatie***

De MKBA is niet gevoelig voor variatie in de hoogte van het bedrag dat de ROC's ontvangen per behaalde startkwalificatie. De MKBA kent dan ook geen omslagpunt wat betreft deze variabele. De uitkomsten van de MKBA blijven dus bij ieder (realistisch) bedrag per startkwalificatie negatief<sup>14</sup>.

#### ***Gevoeligheid voor hoogte additionele bestedingen per leerling***

De MKBA is beperkt gevoelig voor variatie in de hoogte van de additionele bestedingen per leerling. De additionele bestedingen per leerling zouden gelijk of hoger moeten zijn aan 4.000 Euro om de uitkomst van de MKBA te doen veranderen.

14 De vergoeding per startkwalificatie zou circa 15.000 Euro moeten zijn om de MKBA resultaten positief te laten uitvallen.

### ***Gevoeligheid voor aantal behaalde startkwalificaties per jaar***

De resultaten van de indicatieve MKBA zijn het meest gevoelig voor variatie in het aantal startkwalificaties per jaar. Wanneer we er vanuit gaan dat gemiddeld 4,8 leerlingen per jaar een startkwalificatie behalen (in plaats van 3,5) worden de MKBA uitkomsten positief.

### ***Gevoeligheid voor aantal jaren in werkloosheid zonder TvZ***

In de MKBA wordt er vanuit gegaan dat de leerlingen zonder het project gemiddeld 3 jaar werkloos zouden zijn en een uitkering zouden ontvangen. Wanneer dit gemiddelde gelijk zou zijn aan (circa) 5,5 jaar, worden de resultaten van de MKBA positief.

## ***3.4 Conclusies***

Talent voor Zorg leidt tot verschillende maatschappelijke effecten op verschillende velden als de arbeidsmarkt, de economie en de volksgezondheid. Naar verwachting wegen de maatschappelijke baten op tegen de kosten die voor het project zijn gemaakt. Belangrijke maatschappelijke effecten die nu niet goed berekend kunnen worden, maar die zich wel voor zullen doen liggen op het vlak van de vermeden zorgkosten. Er zal met name gekeken moeten worden naar individuele cases welk verschil Talent voor Zorg heeft gemaakt.

De relatief hoge ontwikkelkosten van het project drukken, door de korte doorlooperperiode van het project, sterk op het MKBA resultaat. Wanneer een Talent voor Zorg project op een andere locatie wordt opgestart zijn de ontwikkelkosten lager, en zou een MKBA daarom ook positiever uitvallen.

Voor de periode tot 2015 geldt dat de maatschappelijke opbrengsten die berekend kunnen worden lager liggen dan investeringen. Voor een periode tot 2020 geldt dat er een substantieel hoger maatschappelijk rendement wordt behaald. Hoe langer het project door kan lopen, des te positiever zijn de resultaten van de MKBA. De resultaten van de MKBA worden ook positiever indien meer startkwalificaties gehaald kunnen worden bij dezelfde investeringen.





## 4 *Lessen voor de toekomst*

Hieronder benoemen we op basis van de ervaringen van Talent voor Zorg City Campus MAX de lessen voor toekomstige Talent voor Zorg projecten.

### 1 **Het selectieproces van de in te stromen jongeren moet scherp**

De oorspronkelijke ideeën rond de magic mix - jongeren met verschillende zwaarte van problematiek die hulp van elkaar kunnen ondervinden - is niet relevant. De jongeren zoeken elkaar toch niet speciaal op. Het is gunstig voor het rendement van een Talent voor Zorg project indien de in te stromen jongeren niet te lichte problematiek hebben. De eventuele neiging jongeren met een lichte problematiek te selecteren - bijvoorbeeld door de selectieregels te streng te maken - moet worden onderdrukt.

Het is ook gunstig voor het rendement van een Talent voor Zorg project indien de in te stromen jongeren ook daadwerkelijk een studie volgen voor een beroep waar tekorten heersen. Het gaat dan met name om regionale tekorten. Het gaat niet alleen om de zorg, maar kan bijvoorbeeld ook om de techniek gaan. Ook hier geldt dat de eventuele neiging een andere jongere te selecteren - bijvoorbeeld omdat per direct een woning moet worden opgevuld - tegengegaan moet worden.

### 2 **Het aantal bereikte jongeren moet omhoog**

De kosten om het project Talent voor Zorg op te zetten en te draaien waren voor City Campus MAX relatief hoog. Voor nieuwe locaties kan dit goedkoper. Het rendement kan omhoog door meer jongeren daadwerkelijk aan een startkwalificatie te helpen. Dat betekent dat zowel de doorlooptijd van het project lang moet zijn (eenmaal opgezet, dan moet het project veel jaren doorlopen) als het aantal plekken voor jongeren omhoog moet. Dat wil niet zeggen dat de jongeren allemaal bij elkaar gehuisvest moeten worden.

### 3 **De organisatie kan eenvoudiger**

Talent voor Zorg City Campus MAX is een samenwerking tussen vele partijen. De werkgevers zijn essentieel voor de betrokkenheid en analyse dat er daadwerkelijk regionale tekorten op de arbeidsmarkt zijn. Ze hoeven echter

niet zwaar in de dagelijkse organisatie te zitten. Het blijkt dat de werkgevers niet veel extra's hoeven doen en de jongeren gewoon in het bestaande regime mee draaien.

#### **4 Zelfredzame jongeren zijn te zien als een doel**

Het project wil jongeren die dreigen uit te vallen op school, coachen richting werk. En dit niet zomaar, maar specifiek in een sector die tekorten kent in arbeidskrachten. De jongeren blijken echter ook te kiezen voor bijvoorbeeld een vervolgopleiding of te willen werken in een andere sector. Hoewel niet de bedoeling en negatief voor het rendement van het project, dient dit toch gezien te worden als een succes. Een jongere die dreigt uit te vallen neemt zijn of haar leven in eigen hand. Het project bevordert de zelfredzaamheid van de jongeren, en indien ze zelfredzaam worden kan daar een veranderende beroepskeuze bij horen. Daarom verdient het aanbeveling het stimuleren van de zelfredzaamheid van de jongeren als apart doel te zien.

#### **5 Verbeteringen zijn mogelijk in de uitvoering**

In de uitvoering van het project gaan een groot aantal zaken goed. Belangrijk blijkt de betrokkenheid van degenen die het project uitvoeren. Het project Talent voor Zorg is niet zomaar een uit te rollen project, betrokkenen moeten naast hun normale werk een stapje extra willen doen voor jongeren waarmee met dat extra stapje ook daadwerkelijk verschil gemaakt kan worden. De drie belangrijkste aandachtspunten vanuit de ervaringen in City Campus MAX zijn:

- Er is verdieping mogelijk van de te gebruiken methodiek bij de coaching.
- De nazorg van zowel uitvallers als succesvolle deelnemers verdient aandacht.
- Actief management van de verwachtingen van de jongeren is nodig.

#### **6 Financiering vraagt aandacht**

De rendementsanalyse laat zien dat Talent voor Zorg verschillende maatschappelijk gewenste effecten tot gevolg heeft op de arbeidsmarkt, de economie en de volksgezondheid. Naar verwachting wegen de maatschappelijke baten op tegen de kosten die voor het project zijn gemaakt. Het is echter wel de vraag wie de kosten op zich neemt en wie vooral de baten zal ondervinden. Het levert het meest op voor de deelnemende leerlingen. Van de samenwerkende partijen zijn het de ROC's - via de vergoeding voor startkwalificaties - die het meest baat hebben en dus een belangrijke rol in de financiering kunnen krijgen. De samenleving profiteert via vermeden zorgkosten en vermeden uitkeringen. De vermeden zorgkosten kunnen bij verschillende partijen liggen, afhankelijk van de casus. Hieronder valt ook de gemeente. De

gemeente heeft ook belang bij vermeden uitkeringen. Hiermee lijkt de gemeente de partij waarmee gesprek over de financiering nodig is.

## **7 Monitoring is te verbeteren**

Het is voor Talent voor zorg belangrijk een aantal zaken te monitoren. Bij de selectie is het van belang een zelfredzaamheidscore vast te stellen. Hiervoor zijn gestandaardiseerde instrumenten voorhanden die gemeenten ook gebruiken in de uitvoering van hun wmo beleid. Tijdens de rit is het belangrijk aantal deelnemers bij te houden en het aantal behaalde startkwalificaties. Na afloop is het van belang weer een zelfredzaamheidsmeting te verrichten. Het verdient ook aanbeveling de jongeren te volgen. Het gaat erom het aantal gekwalificeerde beroepskrachten werkzaam in de zorgsector te registreren en het aantal jongeren in een vervolgopleiding.

## *Factsheet Talent voor Zorg City Campus MAX*

**Project.** Het project Talent voor Zorg City Campus MAX voorziet in extra ondersteuning en betere aansluiting naar de arbeidsmarkt aan jongeren die een opleiding volgen aan één van de ROC's in de stad Utrecht. Ze hebben een eigen woongelegenheid in de City Campus MAX in Transwijk. De jongeren worden begeleid bij het wonen en krijgen daarnaast een stage of leer-werktraject. Het is de bedoeling dat leerlingen gaan werken in de zorgsector. Het project is begin 2010 als pilot van start gegaan.

**Partners.** De volgens partners zijn betrokken:

Pijler	Partners	Voornaamste verantwoordelijkheid
Leren	MBO Utrecht, ROC MN	Selecteren, aanleveren, monitoren kandidaten
Wonen	Mitros, SSH	Huisvesten van deelnemers
Werken	AxionContinu, Vecht & IJssel	Zorgen voor stageplekken
Begeleiding/ coaching	SBWU	Begeleiden/coachen van deelnemers

### **Kandidaten**

Er zijn 11 plaatsen beschikbaar binnen het project Talent voor Zorg City Campus MAX. Vanuit MBO UTRECHT zijn er sinds de start van het project 7 leerlingen (BOL) geplaatst. Hiervan hebben inmiddels 3 leerlingen een startkwalificatie behaald. Vanuit ROC MN zijn 16 leerlingen geplaatst. Hiervan hebben inmiddels 4 leerlingen een startkwalificatie behaald.

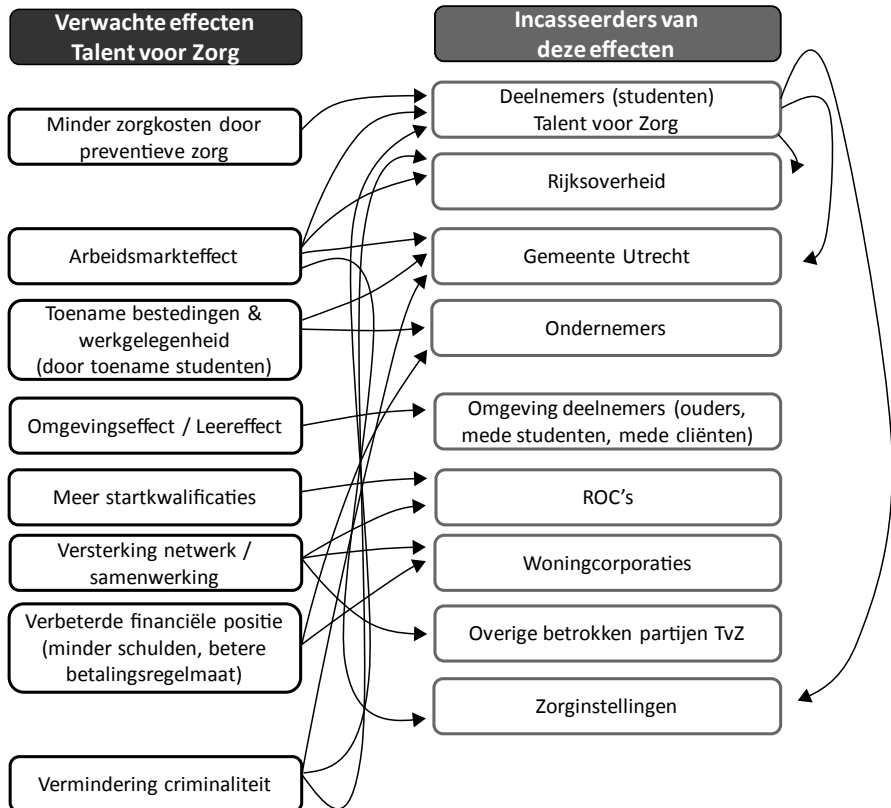
### **Kosten**

De partijen maakten de volgende kosten:

Partij	Ontwikkelkosten	Kosten 3-jaars periode (2010-2012)	Kosten 6-jaars periode 2010-2015
ROC MN	0,0	48,0	96,0
MBO Utrecht	0,5	2,2	4,4
AxionContinu/Vecht	0,0	0,0	0,0
SBWU	0,0	105,0	210,0
Mitros	65	0,0	0
SSH	9,7	28,4	66,4
Subsidies	40	50,0	100
Totale kosten	115,2	233,6	476,8

### Effecten.

De volgende effecten zijn mogelijk bij een succesvolle uitvoering van het project:



### Uitkomsten indicatieve MKBA.

De investeringen in het project zijn bijna 600 duizend Euro in zes jaar. De ontwikkelkosten drukken door de korte doorlooperperiode van het project sterk op het MKBA resultaat. Wanneer een Talent voor Zorg project op een andere locatie wordt opgestart zijn de ontwikkelkosten lager. Voor de periode tot 2015 geldt dat de berekende maatschappelijke opbrengsten lager liggen dan investeringen. Hoe langer het project doorloopt, des te positiever de resultaten van de MKBA. De resultaten van de MKBA worden ook positiever indien meer startkwalificaties gehaald kunnen worden bij dezelfde investeringen.

## Colofon

Opdrachtgever	StuurgroepTalent voor ....!
Vorbereidingsgroep	Jan Berndsen (SBWU) Anemoon van Dijk (SSH) Frank Köster (ICS)
Auteurs	Freek de Meere Ahmed Hamdi Erik van Marissing Jenny Verheijen
Omslag	Ontwerppartners, Breda
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

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

ISBN 978-90-5830-570-1

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2012.

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.



Niet alle jongeren kunnen op eigen kracht een plek in de Utrechtse samenleving vinden. Sommigen missen de aansluiting met de arbeidsmarkt. Daarnaast is er in het zorg- en welzijnswerk vraag naar nieuwe medewerkers. Het project Talent voor Zorg City Campus MAX in Utrecht wil op beide vraagstukken een verschil maken. Het project is begin 2010 als pilot van start gegaan. In deze publicatie doen we verslag van een procesevaluatie en een indicatieve maatschappelijke kosten-batenanalyse. Beide zijn erop gericht te leren van de ervaringen in de pilot en zo een aanscherping te krijgen van het concept. Lessen voor de toekomst betreffen onder andere het selectieproces van de in te stromen jongeren, het aantal bereikte jongeren, de monitoring van de jongeren en de toevoeging van het doel jongeren zelfredzaam te maken.

