



Vlaanderen  
is onderwijs & vorming



# Startbanenproject

scholen voor jongeren - jongeren voor scholen

verkeersveiligheid

jaarrapport 2016

**AGODI**  
AGENTSCHAP VOOR  
ONDERWIJSDIENSTEN

[www.onderwijs.vlaanderen.be](http://www.onderwijs.vlaanderen.be)

**Eindredactie**

Marlies De Witte

Judith Mievis

Stien Roes

Peter Bex

AgODi, Afdeling Scholen en leerlingen Secundair Onderwijs

**Verantwoordelijk uitgever**

Guy Janssens Administrateur-generaal;

Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) Koning Albert II- laan 15

1210 Brussel

**Lay-out**

Kim Baele

**Fotografie**

Magalie Soenen

**Depotnummer**

D/2017/3241/112

# Inhoudstafel

<b>Begrippenlijst</b>	<b>5</b>
<b>Inleiding</b>	<b>6</b>
<b>HOOFDSTUK 1: Situering van het startbanenproject</b>	<b>7</b>
1. Ontstaan	
2. Uitbreiding (2006)	
2.1 JoJo-project	
2.2 VeVe-project	
3. Stopzetting samenwerkingsakkoord (2017-2019)	
<b>HOOFDSTUK 2: Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen</b>	<b>10</b>
1. Inleiding	
2. Omschrijving projecten	
2.1 De preventiemedewerker	
2.2 De onderhoudsmedewerker	
2.3 De coach	
3. Plaatsen	
3.1 Verdeling volgens deelproject	
3.2 Soort school en voorwaarden	
3.3 Provinciale verdeling	
3.4 Wachtlijst	
4. Arbeidsovereenkomsten	
4.1 Aantal startbaners in het JoJo-project	
4.2 Statuut	
4.3 Duur	
5. Startbaners	
5.1 Herkomst en sociaal-economische achtergrond	
5.2 Geslacht	
6. Evaluatiebezoeken	
6.1 Aantal bezoeken	

**HOOFDSTUK 3: Startbanenproject Verkeersveiligheid****24**

1. Inleiding
2. Omschrijving projecten
  - 2.1 De startbaner Verkeersveiligheid
  - 2.2 De schoolspotter
  - 2.3 De coach
3. Plaatsen
  - 3.1 Soort werkgever
  - 3.2 Beschikbare en toegekende plaatsen
  - 3.3 Provinciale verdeling
4. Arbeidsovereenkomsten
  - 4.1 Aantal startbaners in het project Verkeersveiligheid
  - 4.2 Aantal startbaners in het Schoolspottersproject
  - 4.3 Statuut
  - 4.4 Duur
5. Startbaners
  - 5.1 Herkomst en sociaal-economische achtergrond
  - 5.2 Geslacht
6. Evaluatiebezoeken
  - 6.1 Aantal bezoeken

**HOOFDSTUK 4: Budgetten****36**

1. Inleiding
2. Loon
  - 2.1 Barema's
  - 2.2 Budget van het Departement Werk en Sociale Economie
  - 2.3 Budget van het Agentschap voor Onderwijsdiensten
3. Vormingsbudget
  - 3.1 Overzicht beschikbaar versus besteed budget
  - 3.2 Budget collectieve vormingen en individuele opleidingen

**HOOFDSTUK 5: Evaluatie tewerkstelling na het startbanenproject****41**

1. Inleiding
2. Tewerkstelling na het project
  - 2.1 Tewerkstellingscategorieën
  - 2.2 Tewerkstellingscijfers volgens project
  - 2.3 Tewerkstellingscijfers volgens kenmerken van startbaners
  - 2.4 Tewerkstellingscijfers volgens tijd na uittreding

2.5 Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid

3. Vergelijkingsgroep

3.1 Tewerkstelling bij de vergelijkingsgroep

3.2 Tewerkstelling bij de vergelijkingsgroep per jaar

4. Analyse

4.1 Kwetsbaarheid van de doelgroep

4.2 Hogere tewerkstellingsgraad

<b>Besluit</b>	<b>53</b>
<b>Lijst van tabellen</b>	<b>55</b>
<b>Lijst van figuren</b>	<b>57</b>



## Begrippenlijst

In het rapport komen verschillende begrippen regelmatig terug. In de onderstaande lijst wordt de specifieke invulling van enkele begrippen voor de startbanenprojecten toegelicht.

### **Laaggeschoolde jongeren**

Laaggeschoolde jongeren zijn jongeren tot de leeftijd van 26 jaar die geen diploma secundair onderwijs behaalden.

### **Jongeren van een andere etnisch-culturele afkomst**

Wanneer minstens één van de ouders van de startbaners afkomstig is uit een land buiten de Europese Unie, wordt de startbaner beschouwd als iemand met een andere etnisch-culturele afkomst.

Het begrip ‘andere etnisch-culturele afkomst’ krijgt daarbij dezelfde definitie als het begrip ‘allochtoon’ in het Decreet inzake het Vlaamse beleid ten aanzien van etnisch-culturele minderheden. In art. 2 van het decreet wordt verstaan onder allochtonen:

Personen die zich legaal in België bevinden, ongeacht of zij de Belgische nationaliteit hebben, en tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoen: (1) Minstens één van hun ouders is geboren buiten de Europese Unie; (2) Zij bevinden zich in een achterstandspositie vanwege hun etnische afkomst of hun zwakke sociaal-economische situatie.

### **Kansarme jongeren**

Wanneer minstens één van de ouders van een startbaner geen diploma secundair onderwijs behaalde, wordt de jongere in de projecten beschouwd als kansarm. Tot 2014 werd elke startbaner van een andere etnisch-culturele afkomst ook als kansarm beschouwd. Sinds 2014 hanteren we een andere definitie, waarbij een startbaner van een andere etnisch-culturele afkomst enkel als kansarm gezien wordt indien één van zijn ouders geen diploma secundair onderwijs behaalde. Een vergelijking in cijfers met betrekking tot kansarmoede binnen de projecten is door de definitiewijziging enkel mogelijk tussen 2014, 2015 en 2016.

### **Kwetsbaar doelpubliek**

In dit rapport worden alle jongeren binnen de startbanenprojecten als kwetsbaar beschouwd omdat ze laaggeschoold zijn. Binnen deze kwetsbare doelgroep wordt getracht zoveel mogelijk jongeren van een andere etnisch-culturele afkomst en/of kansarme jongeren te bereiken.

# Inleiding

Dit rapport biedt u een overzicht van de belangrijkste verwezenlijkingen van de startbanenprojecten Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen en Verkeersveiligheid in 2016. Het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) streeft ernaar om zo veel mogelijk laaggeschoolde jongeren de kans te geven om een eerste relevante werkervaring op te doen en tegelijkertijd een opleiding te laten volgen.

Het jaarverslag start met een uitgebreide situering van de startbanenprojecten. Daarin krijgt u een voorstelling van het ontstaan van de startbanenprojecten en de veranderingen die ze sinds de start ondergingen.

In het tweede en derde hoofdstuk wordt op basis van cijfergegevens een analyse van het werkingsjaar 2016 voor de twee startbanenprojecten en hun deelprojecten gemaakt. U krijgt zicht op het aantal tewerkstellingsplaatsen en op de afgesloten arbeidsovereenkomsten in 2016. Verder worden de kenmerken van de startbaners die tewerkgesteld waren in 2016 toegelicht. Deze analyses geven een overzicht van de verwezenlijkingen uit 2016 en vormen de basis voor de actiepunten in 2017.

Hoofdstuk vier geeft een overzicht van de budgetten van de verschillende projecten en de besteding ervan in 2016.

Hoofdstuk vijf gaat in op de tewerkstellingssituatie van de jongeren die de voorbije jaren een startbaan hebben afgerond.

Dit jaarverslag is gebaseerd op relevante cijfers en gegevens uit de databanken van de twee projecten en op tewerkstellingsgegevens van VDAB.

Voor meer informatie verwijzen we naar de website van de startbanenprojecten (<http://agodi.be/startbanenprojecten-jojo-en-veve>) en naar de website van AgODi (<http://agodi.be>).



# HOOFDSTUK 1

## Situering van het startbanenproject

### 1 Ontstaan

In 1999 ontstond het Rosettaplan, met als doel de tewerkstelling van jonge schoolverlaters te bevorderen door hen een baan en/of een bijkomende opleiding te verschaffen.

Van meet af aan hadden de federale en de Vlaamse regering de wens om de jongeren die tewerkgesteld zijn met een startbaanovereenkomst, prioritair toe te wijzen aan globale projecten die voldoen aan de behoeften van de samenleving. Via het samenwerkingsakkoord van 25 oktober 2000 engageerde de federale overheid zich om 315 startbanen toegewezen aan de Vlaamse overheid te financieren. Voor de tewerkstelling van deze startbanen werden twee nieuwe projecten opgericht: Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen (JoJo-preventieproject) en Verkeersveiligheid (VeVe).

Door de zesde staatshervorming worden de startbanenprojecten niet meer gedeeltelijk gefinancierd vanuit de federale overheid. Deze financiering werd overgedragen naar de Vlaamse overheid, meer bepaald naar het departement Werk en Sociale Economie. Meer informatie hierover vindt u terug in hoofdstuk vier, waar uitgebreid ingegaan wordt op de budgetten. De projecten streven twee doelstellingen na. De eerste doelstelling is zowel voor het JoJo- als het VeVe-project dezelfde, de tweede doelstelling is projectspecifiek.

De eerste doelstelling luidt in navolging van het Rosettaplan: jongeren een leerrijke eerste werkervaring aanbieden, waarbij ze tegelijkertijd de kans krijgen om bijkomende opleidingen en vormingen te volgen. Zo versterkt de jongere zijn positie op de reguliere arbeidsmarkt.

Het engagement om jongeren uit een kwetsbare doelgroep beter te integreren in de arbeidsmarkt, past binnen de brede visie van de Vlaamse overheid om groepen die oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheidsstatistieken, extra te beschermen. Bepaalde groepen hebben het door hun afkomst, scholingsniveau of sociaal-economische achtergrond nog steeds moeilijker op de arbeidsmarkt. De startbanenprojecten richten zich daarom tot laaggeschoolde jongeren. Deze groep ongekwalificeerde schoolverlaters staat namelijk het minst stevig op de arbeidsmarkt. Jongeren van een andere etnisch-culturele afkomst en/of jongeren met een kansarme achtergrond worden in het bijzonder aangemoedigd om te solliciteren voor deze startbanen, omdat zij nog meer moeilijkheden hebben bij het vinden van een job.

De startbaners worden bovendien aangespoord om hun diploma secundair onderwijs te behalen door tweedekansonderwijs te volgen of door deel te nemen aan de examens van de Examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap.

De tweede doelstelling is specifiek voor elk project en geeft aan welke meerwaarde de projecten beogen voor de werkgevers en voor de maatschappij.

De specifieke doelstelling van het JoJo-preventieproject is: scholen met een publiek van jongeren met (schoolse) problemen een bijkomende werkkraft bieden om preventief te werken aan een positief schoolklimaat. Bijgevolg worden de startbaners toegewezen aan scholen om antisociaal gedrag te voorkomen.

Het startbanenproject Verkeersveiligheid heeft als specifieke doelstelling: steden en gemeenten een bijkomende werkkraft bieden om te werken aan een verkeersveilige schoolomgeving en het school- woonverkeer veiliger te

maken. In tegenstelling tot het JoJo-project worden de startbanen bij het startbanenproject Verkeersveiligheid niet aan scholen toegewezen. Aangezien verkeersveiligheid van leerlingen een heel belangrijk thema is voor zowel basisscholen als voor scholen secundair onderwijs, werd beslist om de startbanen toe te wijzen aan steden, gemeenten en verkeersorganisaties.

## **2 Uitbreiding (2006)**

De startbanenprojecten maakten in 2006 enkele veranderingen door. In deze paragraaf krijgt u een overzicht van de veranderingen voor de twee projecten afzonderlijk.

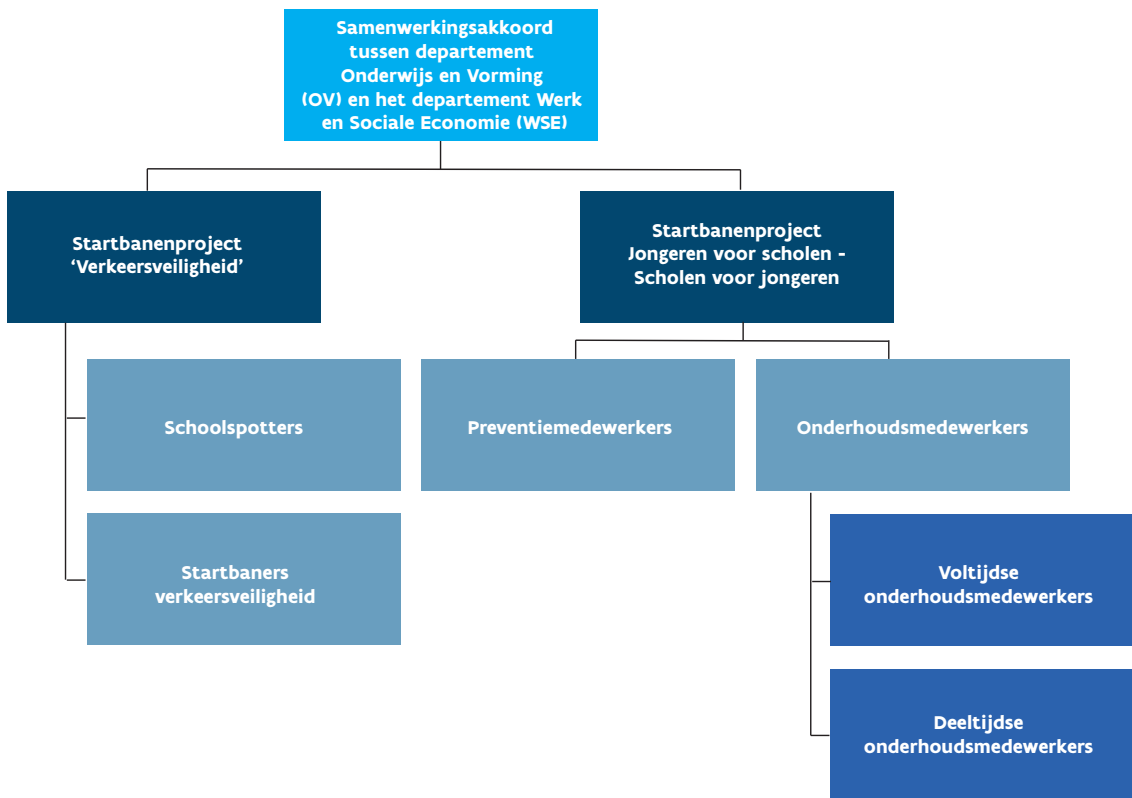
### **2.1 JoJo-project**

Naar aanleiding van het Vlaams Meerbanenplan kreeg het startbanenproject Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen vijf miljoen euro extra toegewezen. Daarmee creëerde de Vlaamse overheid 200 extra tewerkstellingplaatsen. De middelen werden bovendien niet meer uitsluitend besteed aan de preventie van antisociaal gedrag in scholen, maar ook aan het onderhoud van de schoolgebouwen. Ten gevolge van die inhoudelijke uitbreiding ontstond het JoJo-onderhoudsproject.

Binnen het onderhoudsproject wordt er nog een onderscheid gemaakt tussen twee deelprojecten: onderhoudsmedewerkers die voltijds werken en onderhoudsmedewerkers uit het 'deeltijds beroeps secundair onderwijs' (DBSO) die deeltijds werken. De startbaners uit dit laatste project werken 19 uur per week in hun functie als onderhoudsmedewerker.

### **2.2 VeVe-project**

De verandering in het startbanenproject Verkeersveiligheid is uitsluitend inhoudelijk. In het voorjaar van 2006 namen toenmalig minister van Mobiliteit Van Brempt en toenmalig minister van Onderwijs en Vorming Vandenbroucke het initiatief om twintig plaatsen binnen het startbanenproject Verkeersveiligheid in te vullen door schoolspotters. De beslissing werd genomen naar aanleiding van het geactualiseerde veiligheidsplan van De Lijn. De schoolspotters worden ingezet in steden en gemeenten waar het openbaar vervoer en de schoolomgeving te kampen hebben met overlast door schoolgaande jeugd.



Figuur 1. Schematisch overzicht van de startbanenprojecten.

### 3 Stopzetting samenwerkingsakkoord (2017-2019)

In 2016 besloot de Vlaamse Regering de door het beleidsdomein WSE gesubsidieerde tewerkstelling om te vormen naar een nieuw systeem met tijdelijke werkervaringsplaatsen. Bijgevolg zal de financiering van de startbanenprojecten door het beleidsdomein WSE vanaf 1 januari 2017 uitdoven. Startbaners die reeds voor 1 januari 2017 aan de slag waren in de startbanenprojecten kunnen in 2017 en 2018 nog wel betaald worden vanuit het departement WSE. Vanaf 1 januari 2019 zal het samenwerkingsakkoord tussen het departement WSE en het beleidsdomein O&V in het kader van de startbanenprojecten, definitief afgerond zijn. Het budget vanuit het beleidsdomein O&V zal in de toekomst nog wel gebruikt worden om de startbanenprojecten verder te zetten met een verminderd aantal plaatsen.

De werkgevers van alle projecten werden op het einde van 2016 op de hoogte gebracht van de stopzetting van het samenwerkingsakkoord. De brief informeerde de werkgevers over de onzekerheid van hun plaats in het project en voerde een voorlopige aanwervingsstop in vanaf 1 januari 2017. In de loop van 2017 ontvangen de werkgevers bericht of zij hun plaats in het project al dan niet kunnen behouden.

# HOOFDSTUK 2: Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen

## 1 Inleiding

Dit hoofdstuk informeert u over:

- het JoJo-preventieproject en de JoJo-onderhoudsprojecten;
- het aantal toegewezen plaatsen en de kenmerken ervan;
- de gesloten arbeidsovereenkomsten in 2016;
- de kenmerken van de startbaners tewerkgesteld in dit project;
- de evaluatiebezoeken bij de tewerkstellingsplaatsen in 2016.

## 2 Omschrijving projecten

In deze paragraaf lichten we de functie van een preventiemedewerker, een onderhoudsmedewerker en een coach toe.

### 2.1 De preventiemedewerker

De JoJo-preventiemedewerker vervult een brugfunctie tussen de school, de leerlingen en de ouders. Hij treedt op als laagdrempelig aanspreekpunt voor de leerlingen. Zo ondersteunt de startbaner de school bij het opmerken van risicovol en antisociaal gedrag bij leerlingen. De JoJo-preventiemedewerker gaat preventief te werk, onderneemt actie en denkt zelf activiteiten uit.

De werkgever werkt een evenwichtig takenpakket uit dat beantwoordt aan de behoeften van de school en aan de capaciteiten van de startbaner. De school houdt daarbij rekening met de beperkte verantwoordelijkheid van de startbaner. Deze treedt namelijk ondersteunend op ten aanzien van andere leden van het personeelsteam.

Het takenpakket van de preventiemedewerker moet afgestemd zijn op de totstandkoming van een positief schoolklimaat. Administratieve taken, logistieke ondersteuning en onderhoudstaken worden tot een minimum beperkt. Het is wel toegestaan dat de startbaner zijn preventietaken administratief verwerkt, maar dit mag niet het overgrote deel van de arbeidstijd omvatten.

## 2.2 De onderhoudsmedewerker

De onderhoudsmedewerker wordt toegewezen aan een scholengemeenschap en werkt in één of meerdere scholen die hiertoe behoren. De startbaner is een volwaardig lid van het schoolteam. Hij vervult allerlei taken die het onderhoud van een school ten goede komen.

De scholengemeenschap is verantwoordelijk voor de uitwerking van een takenpakket in functie van de noden van de school/scholen en het profiel van de startbaner. Tot het takenpakket van een onderhoudsmedewerker kunnen volgende klussen behoren: herstellingen, groenonderhoud, schilderwerk, sorteren, klein onderhoud en sanitair, elektriciteit en verwarming. Ook periodieke taken zoals verhuizen en technische hulp verlenen bij activiteiten zijn toegestaan. Poetswerk daarentegen behoort niet tot het takenpakket van de onderhoudsmedewerker.

## 2.3 De coach

Alle jongeren in het JoJo-project zijn tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst. Gedurende hun tewerkstellingperiode als startbaner moeten ze dan ook voldoende kansen krijgen om bij te leren en competenties te verwerven die ze in hun verdere loopbaan kunnen gebruiken.

Het is belangrijk dat elke startbaner voldoende begeleiding en ondersteuning krijgt. Elke werkgever moet een coach aanstellen die de JoJo-medewerker motiveert, waardeert en bijstuurt. Daarnaast fungeert de coach als vertrouwenspersoon bij wie de jongere terecht kan. Het engagement van de coach is een essentiële voorwaarde om het startbanenproject te doen slagen.

De coach is een personeelslid van de school of scholengemeenschap. Hij last regelmatig een evaluatiemoment in waarbij het functioneren en de vooruitgang van de startbaner uitgebreid aan bod komen. Verder stimuleert hij de startbaner om deel te nemen aan de opleidingen die georganiseerd worden door het coördinatieteam en polst hij regelmatig naar de vorderingen van de individuele opleiding.

De kernopdrachten van de coach:

- een aanspreekpunt zijn voor de startbaner;
- leerlingen en collega's duidelijk maken wat de JoJo-medewerker doet op de school;
- een goed onthaal voorzien: kennismaking met collega's, takenpakket verduidelijken, afspraken communiceren, communicatiekanalen verhelfen ...;
- het takenpakket bewaken;
- een behandeling als volwaardig personeelslid nastreven;
- gepaste begeleiding bieden op de werkvloer: coachen, constructieve feedback geven ...;
- de startbaner begeleiden en oriënteren met betrekking tot opleidingen en vorming en het opleidingstraject opvolgen;
- regelmatig coachende gesprekken voeren, waarvan een schriftelijke neerslag wordt bijgehouden;
- een draagvlak creëren voor het project in de school.

### 3 Plaatsen

In deze paragraaf leest u meer over het aantal beschikbare en toegekende plaatsen en de verdeling per deelproject. Daarnaast wordt toegelicht welke soort scholen in het project mogen treden en aan welke voorwaarden ze moeten voldoen. U krijgt ook een overzicht van de provinciale verdeling van de toegekende plaatsen. Tot slot leest u meer over de wachtlijst voor het JoJo-project.

#### 3.1 Verdeling volgens deelproject

Binnen het JoJo-project is er een vast aantal plaatsen. Het aantal plaatsen lag voor 2016 vast op 346. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de verdeling van de plaatsen over de verschillende deelprojecten.

Soort Project	Aantal beschikbare plaatsen	Aantal toegekende plaatsen	% toegekend
Preventie	223	223	100
Voltijds onderhoud	73	73	100
Onderhoud DBSO	50	50	100
<b>Totaal</b>	346	346	100

Tabel 1. JoJo-project: verdeling van de plaatsen per deelproject (2016).

Scholen(gemeenschappen) die een plaats in het project willen, dienen een aanvraag tot aanstelling van een startbaner in. Als de aanvraag goedgekeurd wordt, krijgt de desbetreffende onderwijsinstelling een plaats toegewezen. Eind 2016 waren alle beschikbare plaatsen toegekend. Het project was dus volledig volzet. Nieuwe scholen(gemeenschappen) die een aanvraag indienden, werden op een wachtlijst geplaatst (zie verder).

#### 3.2 Soort school en voorwaarden

Om in het project te kunnen treden, moeten scholen(gemeenschappen) aan enkele voorwaarden voldoen. Die voorwaarden zijn afhankelijk van het deelproject waarvoor ze een aanvraag indienen.

Onderhoudsmedewerkers worden toegewezen aan een scholengemeenschap. Zowel scholengemeenschappen van het basis- als het secundair onderwijs kunnen een onderhoudsmedewerker aannemen. JoJo-onderhoudsmedewerkers werken vaak op meerdere scholen binnen de scholengemeenschap. In de onderstaande tabel wordt gebruik gemaakt van de gegevens van de school waar de startbaner het grootste deel van zijn taken uitvoert.

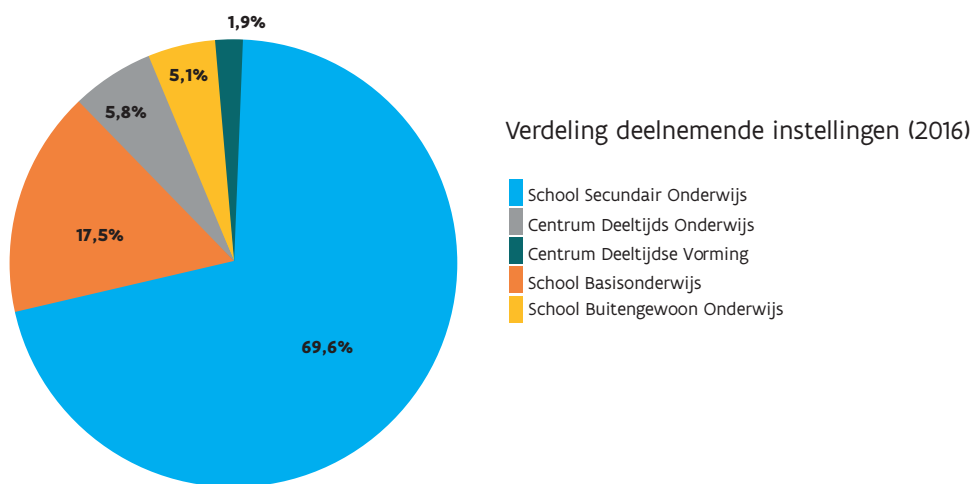
Een preventiemedewerker wordt tewerkgesteld op een school in het secundair onderwijs. Ook scholen voor

het buitengewoon secundair onderwijs (BuSO), centra voor deeltijds onderwijs (CDO) en centra voor deeltijdse vorming (CDV) kunnen een preventiemedewerker aannemen. Een school komt in aanmerking als ze minstens honderd leerlingen telt en beschikt over uren in het kader van het geïntegreerd ondersteuningsaanbod. Dit zijn de zogenaamde 'GOK-uren'.

In de onderstaande tabel ziet u een overzicht van de deelnemende onderwijsinstellingen in de verschillende JoJo-projecten. Verschillende scholen hebben meerdere startbaners in dienst, waardoor het aantal scholen niet overeenkomt met het aantal toegekende plaatsen.

	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
<b>School Secundair Onderwijs</b>	179	69,6%
<b>School Basisonderwijs</b>	45	17,5%
<b>Centrum Deeltijds Onderwijs</b>	15	5,8%
<b>School Buitengewoon Onderwijs</b>	13	5,1%
<b>Centrum Deeltijdse Vorming</b>	5	1,9%
<b>Totaal</b>	257	100,0%

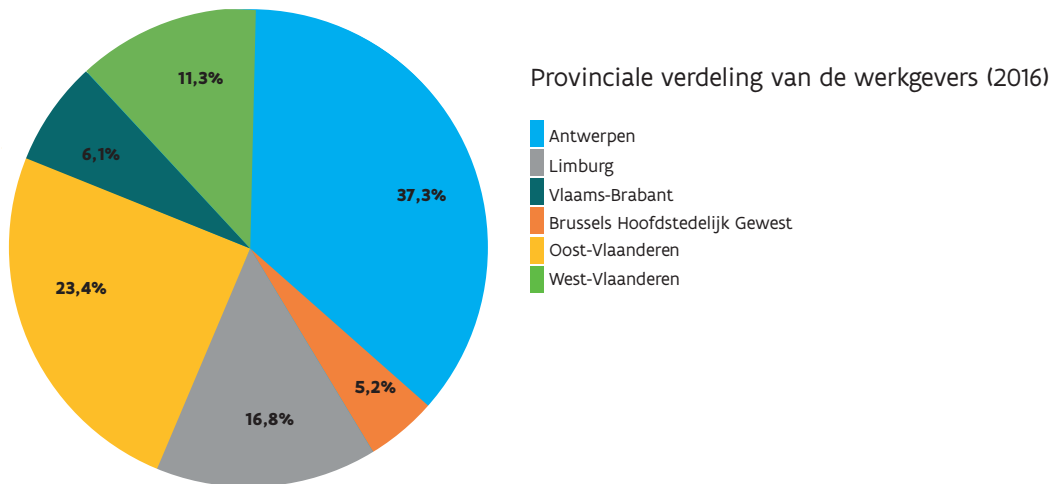
Tabel 2. Deelnemende onderwijsinstellingen aan het JoJo-project volgens type in 2016.



Figuur 2. Deelnemende onderwijsinstellingen aan het JoJo-project volgens type (2016).

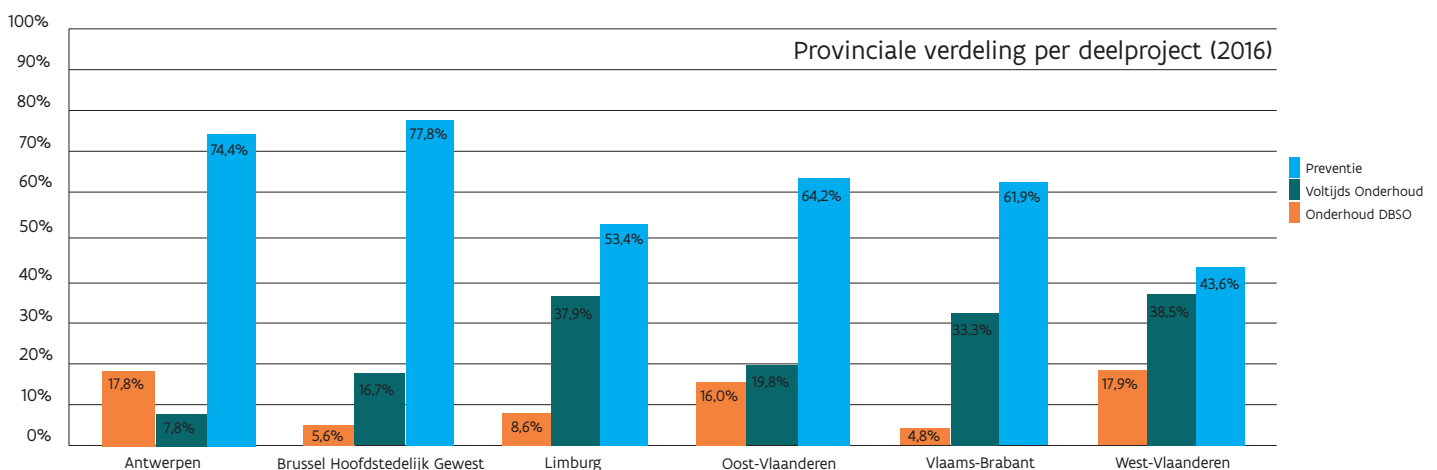
Het merendeel van de JoJo-tewerkstellingsplaatsen (69,6% of 179 scholen) zijn scholen voor voltijds gewoon secundair onderwijs. De scholen voor basisonderwijs komen op de tweede plaats (17,5%). Daarna zijn de centra voor deeltijds onderwijs de grootste groep (5,8%), gevolgd door de scholen voor buitengewoon onderwijs (5,1%). Tot slot is 1,9% van de tewerkstellingsplaatsen in het JoJo-project een centrum voor deeltijdse vorming.

### 3.3 Provinciale verdeling



Figuur 3. JoJo-project: provinciale verdeling totaal aantal plaatsen (2016).

De bovenstaande figuur toont dat een groot deel van de plaatsen binnen het JoJo-project toegekend zijn aan scholen of scholengemeenschappen uit Antwerpen. Deze provincie beschikte in 2016 over 129 plaatsen (37,3%). Oost-Vlaanderen volgt met 81 plaatsen (23,4%). Limburg en West-Vlaanderen hadden respectievelijk 58 (16,8%) en 39 (11,3%) plaatsen. De provincie met het minst aantal plaatsen is Vlaams-Brabant met 21 plaatsen (6,1%). Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beschikt over 18 plaatsen (5,2%).



Figuur 4. JoJo-project: provinciale verdeling aantal plaatsen (2016).

Binnen de provincies verschilt de verhouding tussen de verschillende deelprojecten. De meeste provincies stellen relatief gezien meer preventiemedewerkers dan onderhoudsmedewerkers tewerk. In 2016 werkte 64,2% van de JoJo-medewerkers in Oost-Vlaanderen in het preventieproject. In Vlaams-Brabant was dat 61,9%, in Antwerpen 74,4% en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest liep het aandeel van de preventiemedewerkers zelfs op tot 77,8%. In Limburg was er een evenwichtige verdeling tussen de deelprojecten, met 53,4% preventiemedewerkers en



46,5% onderhoudsmedewerkers. West-Vlaanderen daarentegen telt 56,4% onderhoudsmedewerkers, ten opzichte van 43,6% preventiemedewerkers. Het is de enige provincie die meer onderhoudsmedewerkers tewerkstelt dan preventiemedewerkers.

### 3.4 Wachtlijst

In 2008 werd er binnen het JoJo-project voor het eerst gewerkt met een wachtlijst. In 2016 bestond die wachtlijst nog steeds en bleven er nieuwe aanvragen binnenkomen. Om financiële redenen werden in 2016 slechts enkele scholen gecontacteerd die over een niet-ingevulde plaats beschikten. De wachtlijst werd daardoor slechts in beperkte mate ingekort. Er werden 4 scholen of scholengemeenschappen van de wachtlijst gehaald in 2016. Deze plaatsen werden toegekend in het preventieproject.

Elk deelproject heeft een afzonderlijke wachtlijst. Aan het einde van 2016 stonden er vijftien scholen op de wachtlijst voor het preventieproject en respectievelijk negentien en achttien scholengemeenschappen op de wachtlijsten voor het voltijds onderhoudsproject en het deeltijds onderhoudsproject. In totaal wachtten er 52 scholen of scholengemeenschappen in 2016 op een plaats binnen het JoJo-project.

Gezien de hervorming van het startbanenproject (zie infra) werden scholen die in december 2016 een aanvraag indienden, niet mee opgenomen op de wachtlijst. Deze hervorming zal ook een invloed hebben op de huidige wachtlijst aangezien een groot aantal werkgevers hun plaats binnen het project zal verliezen.

## 4 Arbeidsovereenkomsten

In deze paragraaf leest u meer over het aantal arbeidsovereenkomsten dat gesloten werd in het JoJo-project in 2016. Er wordt toegelicht hoeveel startbaners in het project werkten doorheen het hele jaar. Daarbij worden de verschillende statuten en de duur van een arbeidsovereenkomst toegelicht.

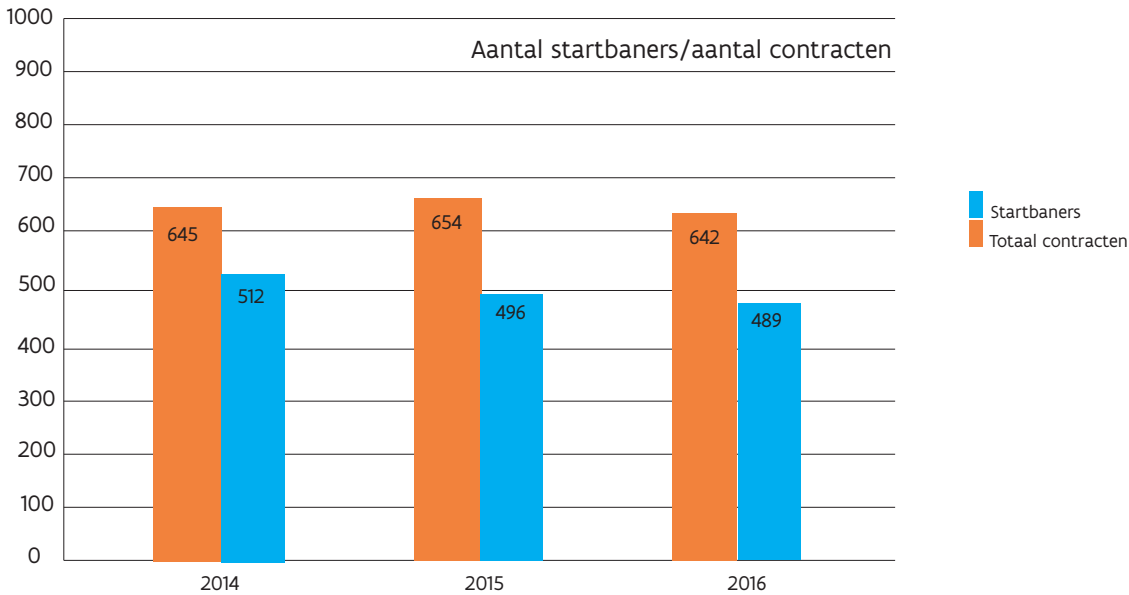
### 4.1 Aantal startbaners in het JoJo-project

In 2016 liepen er in totaal 642 contracten binnen het JoJo-project, waarvan 306 al in 2015 van start gingen. Dat zijn ongeveer evenveel contracten als het jaar daarvoor. In 2015 waren er 653 contracten.

Het aantal contracten in de verschillende deelprojecten ligt steeds hoger dan het aantal plaatsen. Het is immers mogelijk dat een school binnen hetzelfde kalenderjaar (al dan niet aansluitend) twee verschillende arbeidsovereenkomsten aangaat. Contracten starten en stoppen namelijk niet uitsluitend aan het begin of einde van een kalenderjaar. Daarnaast worden sommige contracten door werkgever of werknemer vroegtijdig stopgezet. Eén plaats kan dus gedurende een jaar door verschillende startbaners worden ingevuld.

Het aantal startbaners dat tewerkgesteld wordt, ligt steeds lager dan het aantal gesloten arbeidsovereenkomsten. Dat is enerzijds te verklaren doordat eenzelfde startbaner een tweede en uitzonderlijk een derde arbeidsovereenkomst kan krijgen. Anderzijds sluiten sommige jongeren na afloop van hun contract in de ene school een nieuw contract af in een andere school.

De onderstaande figuur toont het aantal tewerkgestelde startbaners en het aantal gesloten arbeidsovereenkomsten voor de jaren 2014, 2015 en 2016. Over het algemeen zijn de aantallen over de jaren heen ongeveer gelijk.



Figuur 5. JoJo-project: aantal contracten en aantal JoJo-startbaners (2014 – 2016).

Tabel 3 maakt duidelijk dat 67,8% van de lopende arbeidsovereenkomsten in 2016 werd afgesloten met preventiemedewerkers, 19,3% met voltijdse onderhoudsmedewerkers en 12,9% met deeltijdse onderhoudsmedewerkers. Die cijfers liggen in dezelfde lijn als deze van de vorige jaren.

Soort project	2014		2015		2016	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Preventie</b>	428	66,4%	431	66,0%	435	67,8%
<b>Voltijds onderhoud</b>	132	20,5%	129	19,8%	124	19,3%
<b>Onderhoud DBSO</b>	85	13,2%	93	14,2%	83	12,9%
<b>Totaal</b>	645	100%	653	100%	642	100%

Tabel 3. JoJo-project: aantal contracten per deelproject (2014 - 2016).

## 4.2 Statuut

Binnen het JoJo-project kunnen scholen(gemeenschappen) een aanvraag doen om een contract te verlengen. Voorwaarde voor deze verlenging is dat de startbaner bezig is met een individuele opleiding of met een inschrijvingsbewijs kan aantonen dat hij in het tweede jaar zal starten met een opleiding.

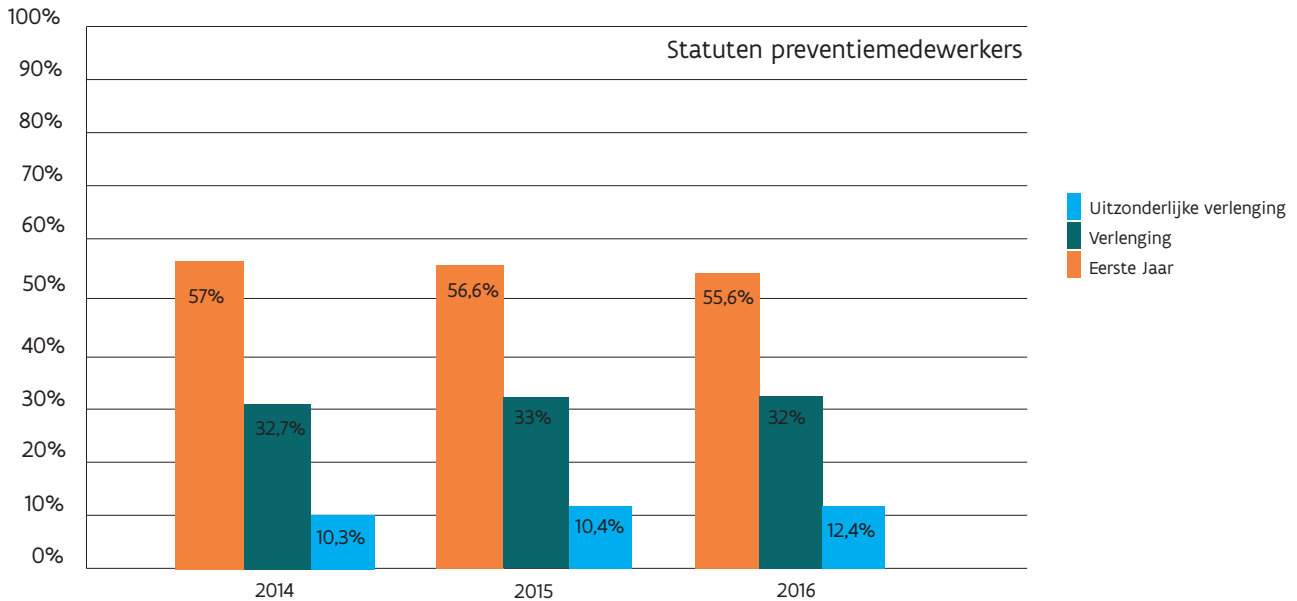
Uitzonderlijk kan een contract verlengd worden met een derde jaar. Een uitzonderlijke verlenging wordt toegekend als de startbaner in het eerste jaar gestart is met een opleiding en een derde jaar nodig heeft om dezelfde opleiding te kunnen afwerken. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de voortgang van het opleidingstraject. Om in aanmerking te komen voor een derde tewerkstellingsjaar, moet de startbaner kunnen aantonen dat hij/zij voldoende voortgang heeft gemaakt.

Het merendeel van de contracten die in 2016 liepen, waren eerstejaarscontracten. Ongeveer 1 op 3 van de afgesloten contracten bij de JoJo-startbaners zijn verlengingen met een tweede tewerkstellingsjaar. Ten slotte blijven de verlengingen met een derde jaar eerder uitzonderlijk. Bijna elf procent van het totaal aantal afgesloten contracten was een uitzonderlijke verlenging.

	Preventie		Onderhoud DBSO		Voltijds onderhoud		TOTAAL	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Eerste jaar</b>	242	55,6%	59	71,1%	72	58,1%	373	58,1%
<b>Verlenging</b>	139	32,0%	19	22,9%	41	33,1%	199	31,0%
<b>Uitzonderlijke verlenging</b>	54	12,4%	5	6,0%	11	8,9%	70	10,9%
<b>Totaal</b>	435	100,0%	83	100,0%	124	100,0%	642	100,0%

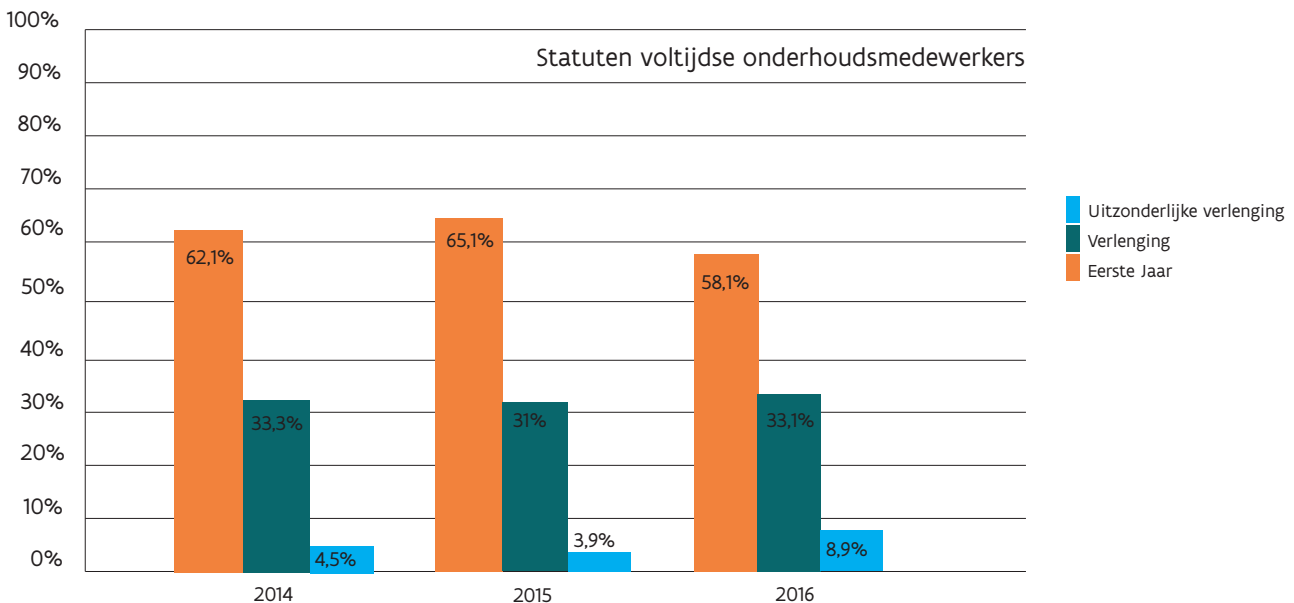
Tabel 4. JoJo-project: soort contracten per deelproject (2016).

Figuur 6 toont de evolutie in het statuut van de startbaners binnen het preventieproject. Tijdens het voorbije jaar werden er ongeveer evenveel eerstejaarscontracten afgesloten als tijdens de voorgaande jaren. Ook het aandeel verlengingscontracten bleef nagenoeg stabiel. Er werden iets meer uitzonderlijke verlengingen toegekend.



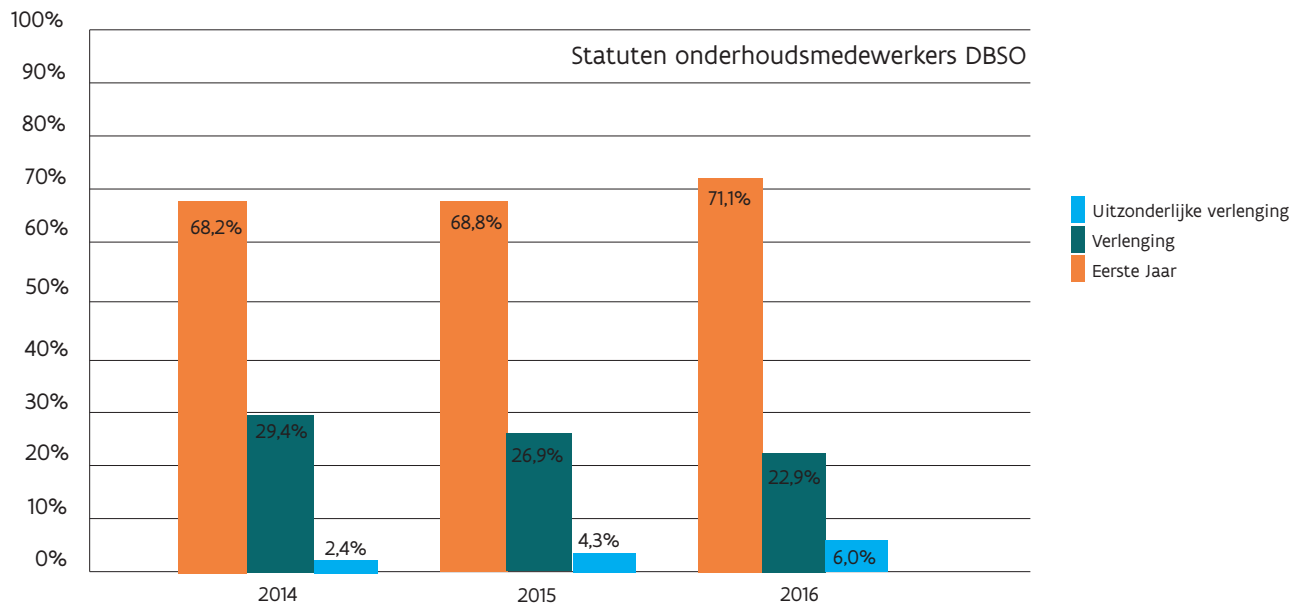
Figuur 6. Preventieproject: soort contracten (2014 – 2016).

Figuur 7 toont de evolutie van het statuut van de contracten in het deelproject voltijds onderhoud tijdens de laatste drie jaar. Het aandeel eerstejaarscontracten is gedaald tegenover de twee voorgaande jaren. Opmerkelijk is de stijging bij de uitzonderlijke verlengingen.



Figuur 7. Voltijds onderhoudsproject: soort contracten (2014 – 2016).

Gezien de mogelijkheid tot contractverlenging voor onderhoudsmedewerkers uit het DBSO pas sinds eind 2012 mogelijk is, kunnen uitzonderlijke verlengingen pas sinds 2014 worden aangevraagd. Dit kan het lage percentage uitzonderlijke verlengingen in 2014 verklaren. In 2015 werden waren er slechts vier uitzonderlijke verlengingen voor deeltijdse onderhoudsmedewerkers goedgekeurd. In 2016 waren dit er vijf.

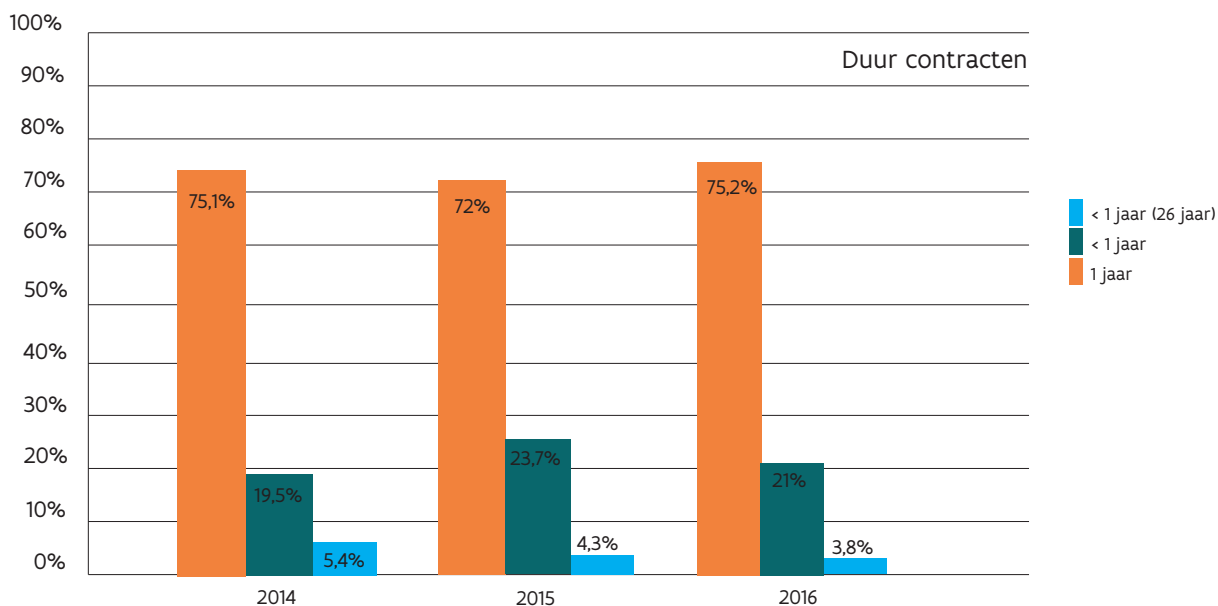


Figuur 8. Onderhoudsproject DBSO: soort contracten (2014 – 2016).

### 4.3 Duur

Binnen de startbanenprojecten wordt altijd een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur afgesloten voor een periode van één jaar. Alleen als de startbaner 26 jaar wordt, kan de school of scholengemeenschap een kortere arbeidsovereenkomst afsluiten met de startbaner. In 2016 eindigden 343 contracten, waarvan 85 contracten (24,8%) vroegtijdig werden verbroken. Daarvan werden dertien contracten (3,8% van het totaal) opgesteld voor minder dan een jaar omdat de startbaner 26 jaar werd.

De onderstaande figuur toont de vergelijking tussen 2014, 2015 en 2016. We zien dat het aandeel van de contracten die vroegtijdig beëindigd werd in 2016 procentueel ongeveer overeenstemt met de gegevens van voorgaande jaren.



Figuur 9. JoJo-project: duur van de contracten (2014 – 2016).

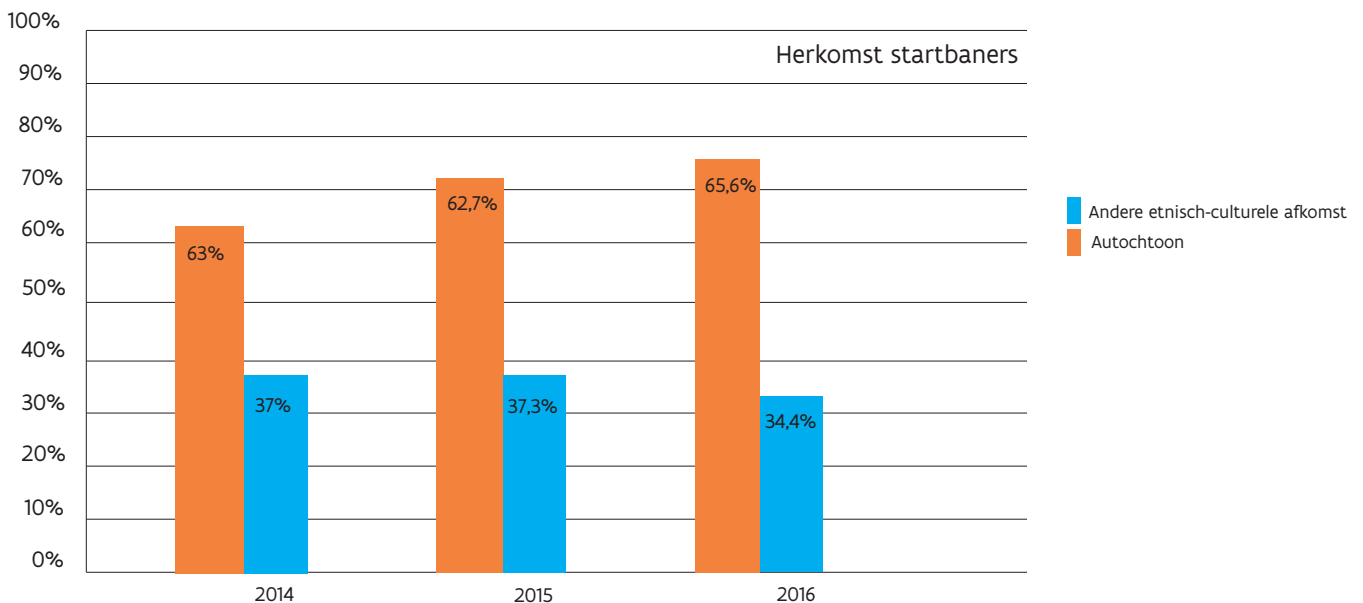
De redenen voor het vroegtijdig beëindigen (zonder dat de jongere 26 jaar wordt) van een contract zijn divers. In 2016 werden 72 contracten vroegtijdig beëindigd door middel van ontslag. Als een startbaner de job niet graag doet of de werkgever de startbaner niet geschikt vindt, kan het contract binnen de eerste zes maanden beëindigd worden zonder reden. Daarnaast kan een arbeidsovereenkomst vroegtijdig beëindigd worden door ontslag om dringende redenen, stopzetting met wederzijdse toestemming of stopzetting door het vinden van een andere tewerkstelling.

## 5 Startbaners

In deze paragraaf bekijken we het profiel van de 489 jongeren die in 2016 in het JoJo-project werkten. Enerzijds wordt de herkomst en sociaal-economische status van de startbaners geanalyseerd, anderzijds wordt bekeken hoe de verdeling man-vrouw is.

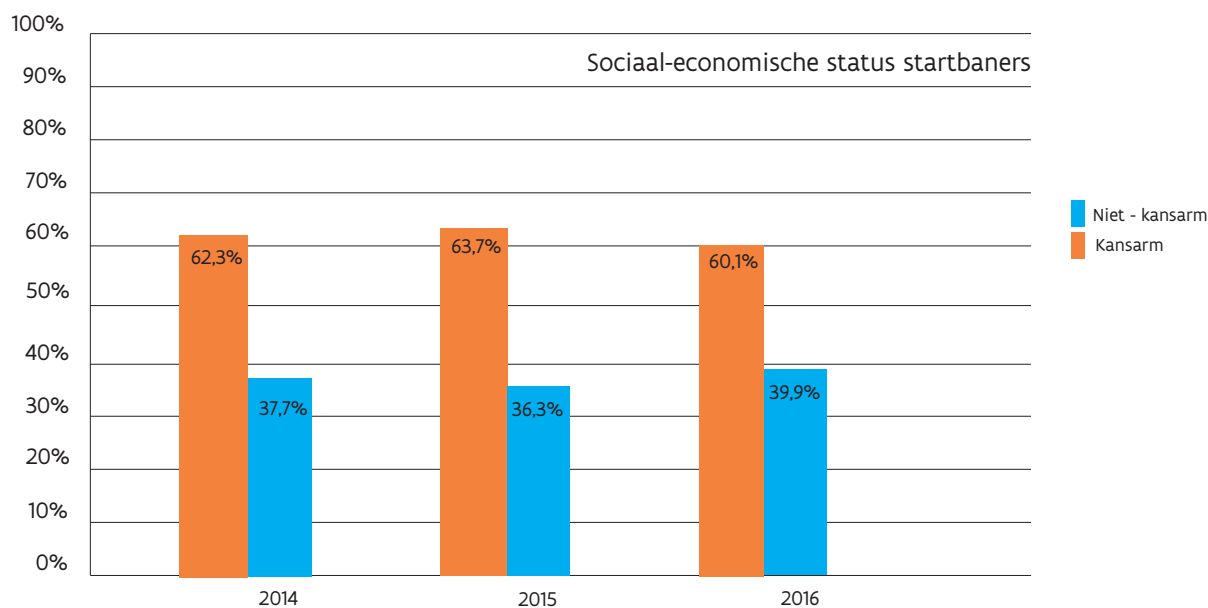
### 5.1 Herkomst en sociaal-economische achtergrond

Alle startbaners behoren tot een kwetsbaar doelpubliek omdat ze laaggeschoold zijn. Binnen deze doelgroep wordt getracht om zoveel mogelijk kansarme jongeren en/of jongeren van een andere etnisch-culturele afkomst te bereiken. Een groot deel van de jongeren die werken binnen het project hebben een andere etnisch-culturele afkomst en/of een kansarme achtergrond. In 2016 is dit 67,6% van de startbaners uit het JoJo-project. Uit de cijfers van 2016 blijkt dus dat de startbanenprojecten het gewenste doelpubliek bereiken.



Figuur 10. JoJo-project: herkomst (2014-2016).

Figuur 10 toont dat 168 van de 489 (34,4%) tewerkgestelde startbaners in het JoJo-project van een andere etnisch-culturele afkomst zijn. Dat aandeel ligt iets lager dan in 2015.



Figuur 11. JoJo-project: sociaal-economische status (2014-2016).

Figuur 11 toont dat 294 (60,1%) van de tewerkgestelde startbaners kansarm zijn. In vergelijking met 2015 is dit aandeel lichtjes gedaald.

Hieronder wordt verder bekeken of er verschillen zijn in de verdeling van dit kwetsbare doelpubliek binnen de deelprojecten. Het is duidelijk dat het preventieproject met 36,7% het grootste aandeel personen van een andere etnisch-culturele afkomst heeft. Tussen de groepen onderhoudsmedewerkers is er sprake van een kleiner verschil. De groep voltijdse onderhoudsmedewerkers bestaat voor 32% uit personen met een andere etnisch-culturele afkomst. De deeltijdse onderhoudsmedewerkers is de groep met het minst aantal personen met een andere etnisch-culturele afkomst, namelijk 28,6%.

De meeste kansarme jongeren zitten in het deeltijds onderhoudsproject (68,6%). In het voltijds onderhoudsproject is 65,7% van de tewerkgestelde jongeren kansarm en in het preventieproject is dit 56,5%.

Soort project	Andere etnisch-culturele afkomst	%	Kansarm	%	Beide	%	Totaal aantal startbaners
<b>Preventie</b>	116	36,6	179	56,5	83	26,2	317
<b>Voltijds onderhoud</b>	32	31,4	67	65,7	28	27,5	102
<b>Onderhoud DBSO</b>	20	28,6	48	68,6	18	25,7	70
<b>TOTAAL</b>	168	34,4	294	60,1	129	26,4	489

Tabel 5. JoJo-project: herkomst en sociaal-economische status per deelproject (2016).

De groep van kansarme jongeren met een andere etnisch-culturele achtergrond houdt een aandeel van 26,4% in ten opzichte van de hele groep startbaners. Binnen de groep jongeren van een andere etnisch-culturele afkomst is 76,8% kansarm.

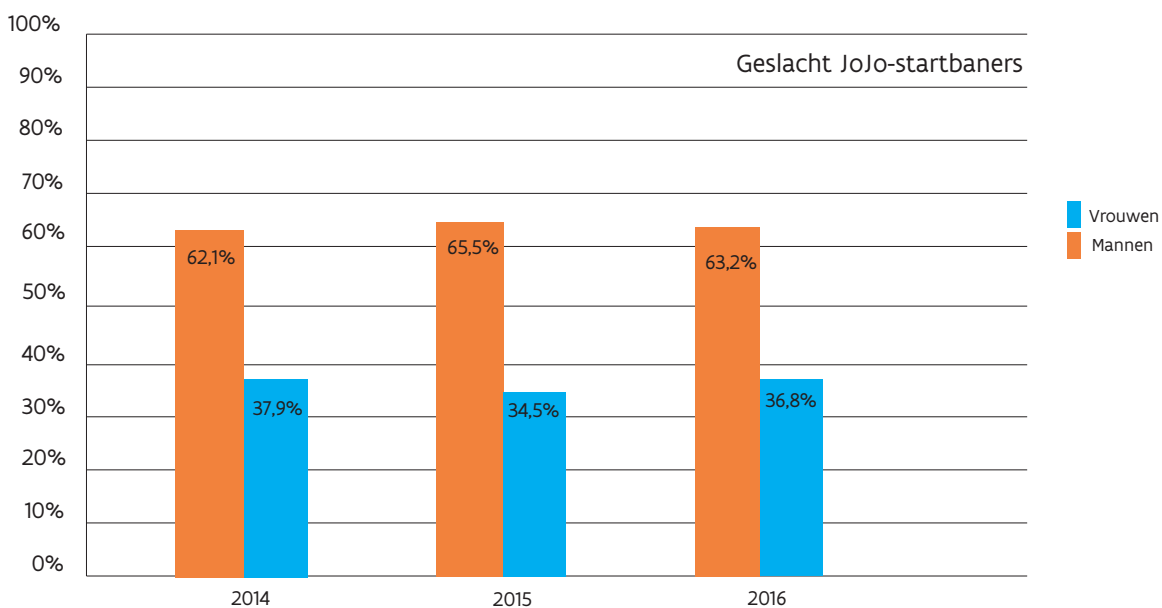
## 5.2 Geslacht

In 2016 waren er in het JoJo-preventieproject 151 mannen (46,6%) tewerkgesteld tegenover 173 vrouwen (53,6%). In de twee onderhoudsprojecten ligt de verdeling mannen/vrouwen volledig anders. Er werkte in 2016 namelijk maar 1 vrouw (1,0%) als voltijdse onderhoudsmedewerker en 6 vrouwen (8,6%) als deeltijdse onderhoudsmedewerker in het JoJo-project.

	Man		Vrouw		Totaal	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
<b>Preventie</b>	144	45,4	173	54,6	317	100
<b>Onderhoud DBSO</b>	64	91,4	6	8,6	70	100
<b>Voltijds Onderhoud</b>	101	99,0	1	1,0	102	100
<b>Totaal</b>	309	63,2	180	36,8	489	100

Tabel 6. JoJo-project: verhouding mannen/vrouwen per deelproject (2016).

In 2016 werkten over alle deelprojecten heen 63,2% mannen en 36,8% vrouwen binnen het JoJo-project. Figuur 12 maakt duidelijk dat er in 2016 opnieuw een lichte stijging is van het aandeel vrouwen.



Figuur 12. JoJo-project: verhouding mannen-vrouwen (2014-2016).



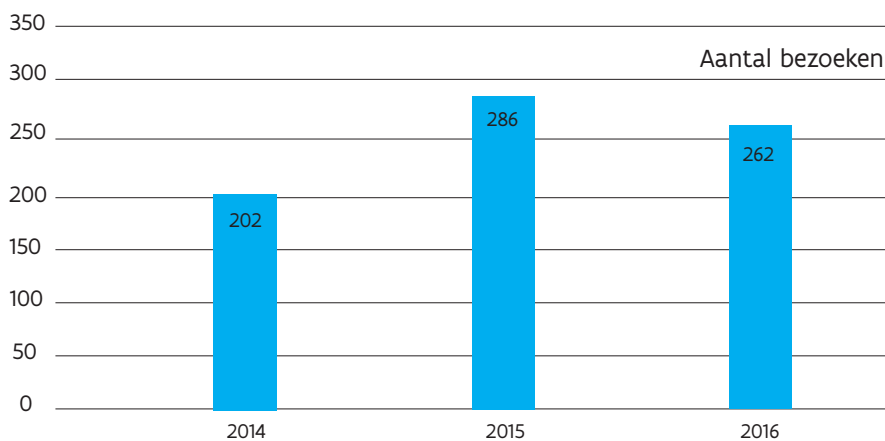
## 6 Evaluatiebezoeken

In deze paragraaf leest u meer over de bezoeken die de coördinatoren brengen aan werkgevers die een plaats toegekend kregen binnen het project. Sinds eind 2014 proberen de coördinatoren op meer frequente basis op de verschillende tewerkstellingsplaatsen langs te gaan.

### 6.1 Aantal bezoeken

De coördinatoren staan in voor regelmatige bezoeken aan scholen in het project om de kwaliteit van de tewerkstellingsplaatsen te evalueren. Die evaluatiebezoeken zijn tegelijk het ideale moment om de startbaners en hun coaches te informeren over het project en het belang van een individuele opleiding te onderstrepen. Goed geïnformeerde startbaners en coaches en goede contacten met AgODi zijn belangrijke succesfactoren voor het slagen van het project.

In 2016 werden over de JoJo- en VeVe-projecten heen 311 evaluatiebezoeken afgelegd. Voor het JoJo-project staat de teller op 262 evaluatiebezoeken. In 2015 werden in totaal 351 bezoeken afgelegd waarvan 286 aan plaatsen in het JoJo-project. Er is dus een kleine daling merkbaar ten opzichte van 2015. Er werden in november en december echter geen bezoeken meer uitgevoerd omdat de focus lag op de reorganisatie van het project als gevolg van de opzegging van het samenwerkingsakkoord tussen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.



Figuur 13. JoJo-project: aantal evaluatiebezoeken (2014-2016).

# HOOFDSTUK 3:

## Startbanenproject Verkeersveiligheid

### 1 Inleiding

Dit hoofdstuk informeert u over:

- het project Verkeersveiligheid en het Schoolspotterproject
- het aantal toegewezen plaatsen en de kenmerken ervan
- het aantal gesloten arbeidsovereenkomsten in 2016
- de kenmerken van de startbaners tewerkgesteld in dit project
- de evaluatiebezoeken bij de tewerkstellingsplaatsen in 2016.

### 2 Omschrijving projecten

Deze paragraaf geeft meer informatie over de functie van een startbaner Verkeersveiligheid, een schoolspotter en een coach.

#### 2.1 De startbaner Verkeersveiligheid

De hoofdtaak van de startbaner Verkeersveiligheid bestaat uit het creëren van een verkeersveilige schoolomgeving en het veiliger maken van het school-woonverkeer. Deze doelstelling wordt onder meer gerealiseerd door op te treden als gemachtigd opzichter, door verkeers- en fietsbehendighedslessen te begeleiden en door verkeerseducatieve projecten of materialen mee uit te werken.

Het is belangrijk dat de startbaner zo veel mogelijk in de omgeving van scholen aan het werk is. Het VeVe-project probeert zo een samenwerking tot stand te brengen tussen scholen en gemeenten of verkeersorganisaties om de verkeersveiligheid in schoolomgevingen te verbeteren.

Bij het uitwerken van het takenpakket moet de werkgever rekening houden met de lokale situatie en het profiel van de jongere.

## 2.2 De schoolspotter

De schoolspotter draagt bij tot een groter veiligheidsgevoel in de schoolomgeving en op het openbaar vervoer op het moment dat de schoolgaande jeugd er gebruik van maakt. De schoolspotters hebben een preventieve en sensibiliserende opdracht bij het gebruik van het openbaar vervoer door jongeren, op het traject van en naar de school. Schoolspotters zijn goed geplaatst om situaties van overlast te beschrijven, de directe oorzaken ervan te ontdekken en te rapporteren.

De werkgevers beslissen zelf welke taken de startbaner uitvoert en moeten daarbij rekening houden met de lokale situatie en het profiel van de jongere.

## 2.3 De coach

Startbaners leren gedurende de tewerkstellingsperiode zo veel mogelijk bij en worden daarin ondersteund en begeleid door een coach. Ze moeten voldoende kansen krijgen om een aantal competenties op te bouwen die ze in hun verdere loopbaan kunnen gebruiken.

De coach is iemand die de startbaner begeleidt en stuurt tijdens de uitvoering van het takenpakket. Hij motiveert en waardeert de startbaner en is een vertrouwenspersoon bij wie de startbaner steeds terecht kan met vragen. Daarnaast maakt de coach de startbaner vertrouwd met enkele basisbeginselen omtrent verkeersveiligheid en voorziet hij daartoe de nodige opleiding en vorming op de werkvloer.

Binnen de steden en gemeenten maakt de coach meestal deel uit van de mobiliteitsdienst, de preventiedienst of de lokale politie.

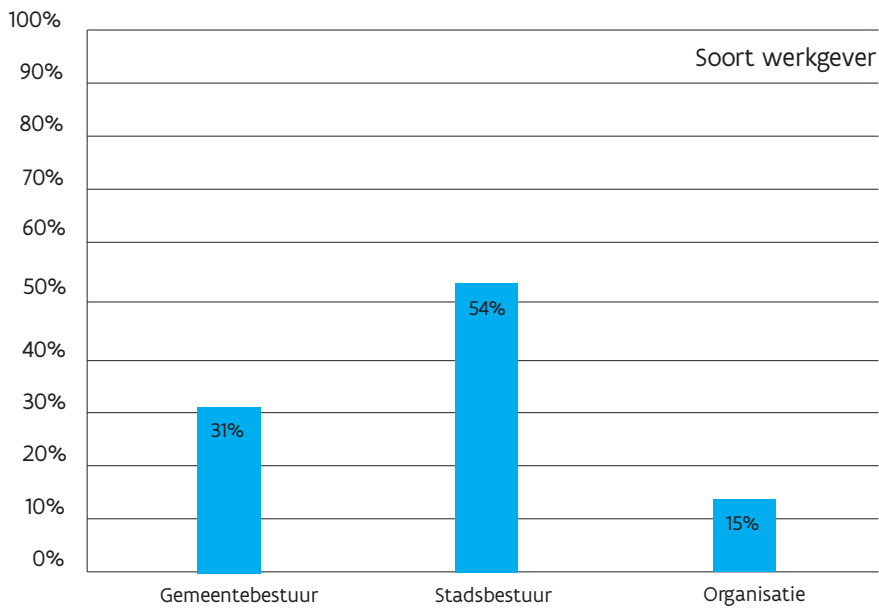
## 3 Plaatsen

In deze paragraaf leest u meer over de werkgevers binnen het project, het aantal beschikbare en toegekende plaatsen en de provinciale verdeling hiervan.

### 3.1 Soort werkgever

De startbaners Verkeersveiligheid en de schoolspotters worden tewerkgesteld in steden, gemeenten of organisaties die werken rond verkeersveiligheid. Werkgevers die geïnteresseerd zijn om in het project te stappen, dienen een aanvraag tot aanstelling van een startbaner in. Op basis van de ongevallenstatistieken van de voorbije twee jaren kijkt het coördinatieteam na of de stad of gemeente in aanmerking komt voor het project.

De onderstaande figuur toont het aantal plaatsen per werkgeverscategorie. Van de 100 toegekende plaatsen werden in 2016 54 plaatsen toegewezen aan steden, 31 plaatsen aan gemeenten en 15 aan verkeersorganisaties.



Figuur 14. VeVe-project: aantal plaatsen per soort werkgever (2016).

### 3.2 Beschikbare en toegekende plaatsen

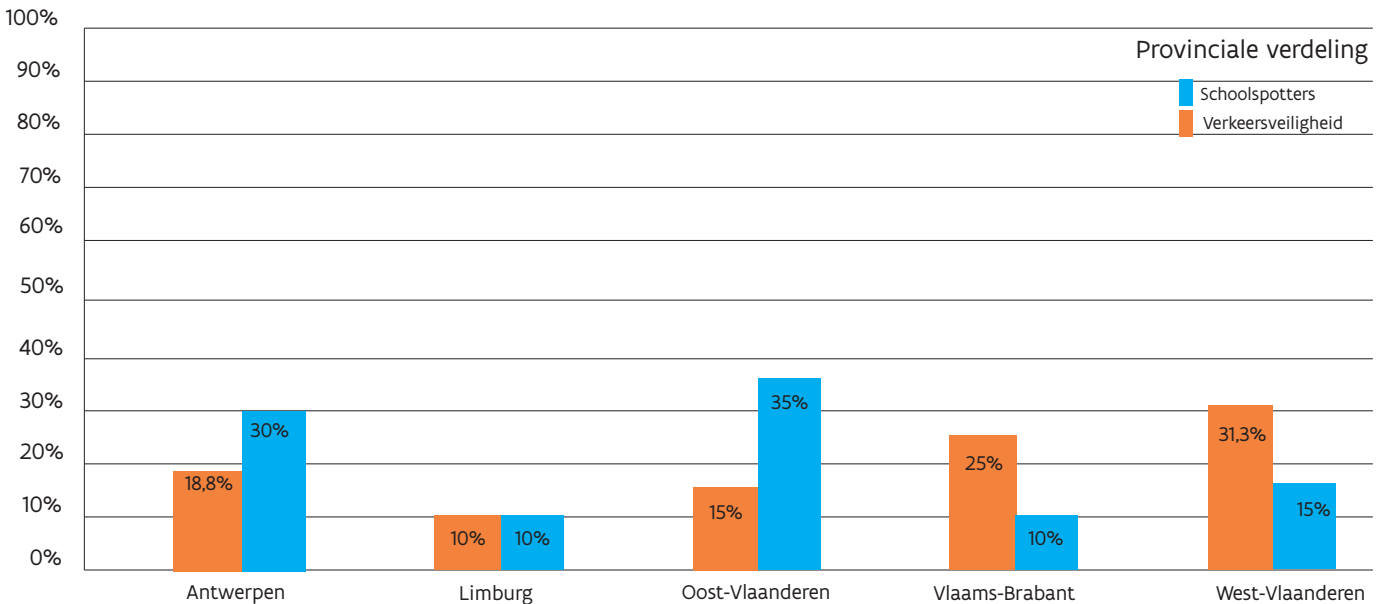
Binnen het startbanenproject Verkeersveiligheid zijn er een vast aantal plaatsen beschikbaar, namelijk 105. Op 31 december 2016 waren 100 van de 105 plaatsen toegekend. 80 plaatsen waren toegekend in het kader van het project Verkeersveiligheid, 20 plaatsen waren toegekend in kader van het Schoolspottersproject.

Soort project	Aantal beschikbare plaatsen	Aantal toegekende plaatsen	% toegekend
Verkeersveiligheid	85	80	94,1
Schoolspotters	20	20	100,0
<b>Totaal</b>	105	100	95,2

Tabel 7. VeVe-project: verdeling van de plaatsen per deelproject (2016).

### 3.3 Provinciale verdeling

De provinciale verdeling van de plaatsen wordt weergegeven in de onderstaande grafiek. Voor het startbanenproject Verkeersveiligheid beschikte West-Vlaanderen op 31 december 2016 met 25 plaatsen (31,3%) over het grootste aandeel. Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant kregen respectievelijk vijftien plaatsen (18,8%), acht plaatsen (10%), twaalf plaatsen (15%) en twintig plaatsen (25%) toegekend.



Figuur 15. VeVe-project: provinciale verdeling van aantal plaatsen (2016).

In het schoolspottersproject beschikte Oost-Vlaanderen op 31 december 2016 over zeven plaatsen (35%), Antwerpen over zes plaatsen (30%), West-Vlaanderen over drie plaatsen (15%) en Limburg en Vlaams-Brabant beiden over twee plaatsen (10%). Deze verdeling is niet veranderd ten opzichte van 2015.

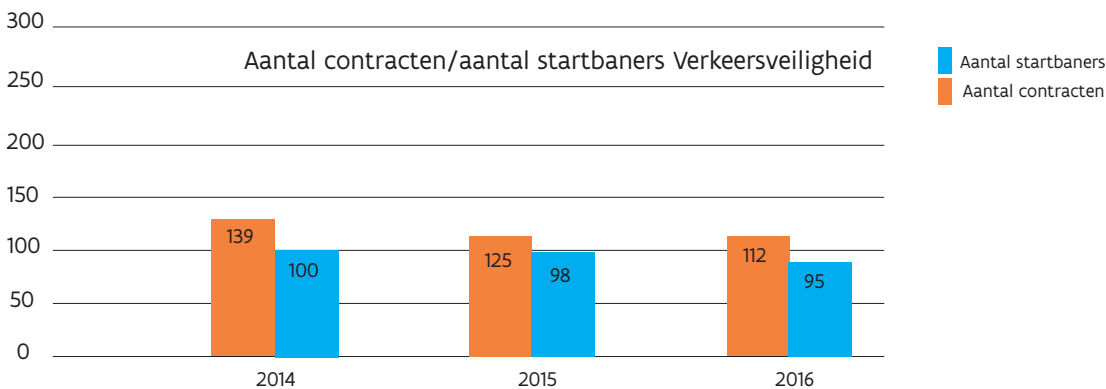
Zowel in het startbanenproject Verkeersveiligheid als in het Schoolspottersproject waren er geen plaatsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

## 4 Arbeidsovereenkomsten

In deze paragraaf leest u meer over het aantal arbeidsovereenkomsten dat gesloten werd in het VeVe-project in 2016. Er wordt toegelicht hoeveel startbaners in het project werkten doorheen het hele jaar. Daarbij worden de verschillende statuten en de duur van een arbeidsovereenkomst toegelicht.

## 4.1 Aantal startbaners in het project Verkeersveiligheid

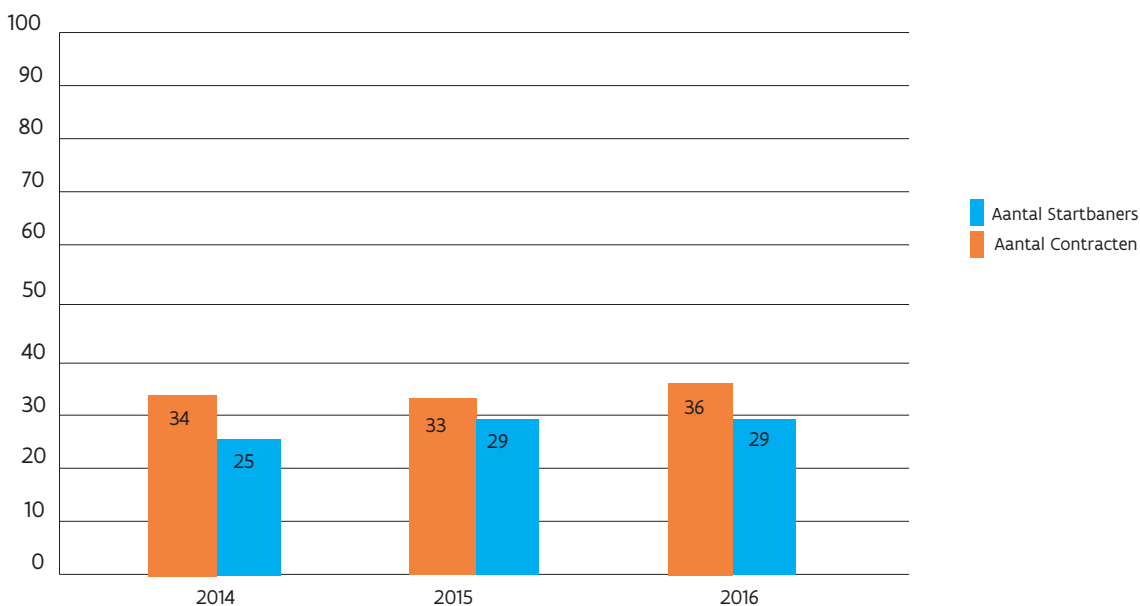
In 2016 werkten er 95 verschillende startbaners in het project Verkeersveiligheid en liepen er 112 contracten. Daarvan begonnen 51 contracten in 2015 en 61 contracten in 2016. De onderstaande figuur toont aan dat er in 2016 ongeveer even veel jongeren in het project werkten als in 2015. Toch merken we een lichte daling ten opzichte van de voorgaande jaren. Het aantal contracten is ook opnieuw gedaald.



Figuur 16. Project Verkeersveiligheid: aantal contracten/startbaners (2014-2016).

## 4.2 Aantal startbaners in het Schoolspottersproject

In het schoolspottersproject werden 29 verschillende startbaners tewerkgesteld in 2016 en liepen er 36 contracten. Daarvan begonnen 16 contracten in 2015 en werden 20 contracten opgestart in 2016. Tegenover vorig jaar is het aantal contracten licht gestegen van 33 naar 36. Het aantal startbaners is gelijk gebleven.



Figuur 17. Schoolspottersproject: aantal contracten/startbaners (2014-2016).

### 4.3 Statuut

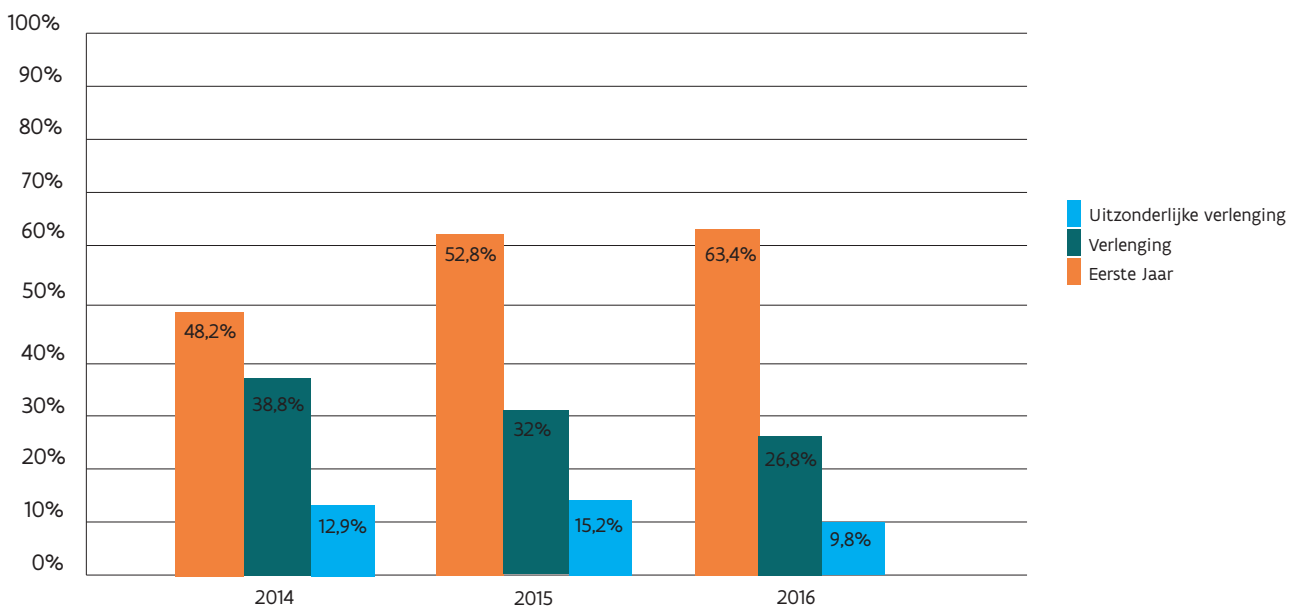
Het aantal arbeidsovereenkomsten ligt voor beide projecten hoger dan het aantal toegekende plaatsen. Contracten lopen namelijk niet altijd af op het einde van het jaar en kunnen verlengd worden met een tweede en heel uitzonderlijk een derde tewerkstellingsjaar.

Daarnaast worden sommige contracten vroegtijdig stopgezet, dat kan zowel door de werkgever als de werknemer. Eén tewerkstellingsplaats kan dus gedurende een jaar door verschillende startbaners worden ingevuld of gedurende verscheidene jaren door dezelfde startbaner.

Om een contract te verlengen, moet de werkgever een aanvraag indienen. Voorwaarde voor die verlenging is dat de startbaner een individuele opleiding volgt of minstens kan aantonen dat hij in het tweede jaar een opleiding zal aanvatten.

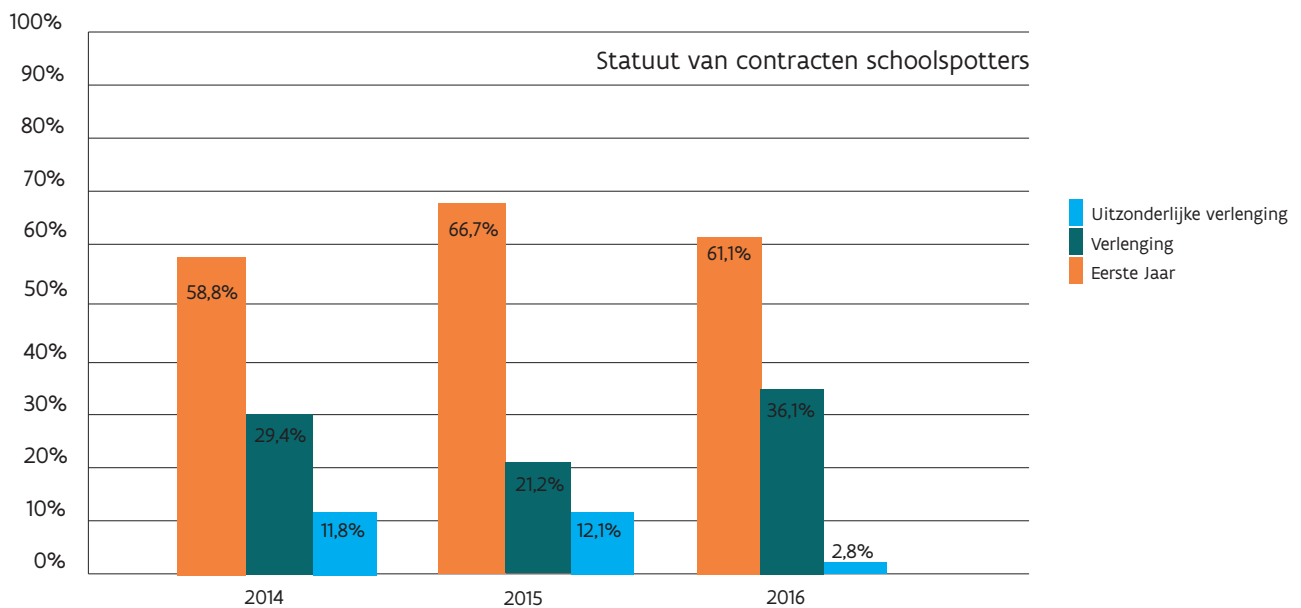
Uitzonderlijk kan een contract verlengd worden met een derde jaar. Dat is alleen mogelijk als de startbaner in het eerste jaar gestart is met een opleiding en een derde jaar nodig heeft om dezelfde opleiding te kunnen afwerken.

De onderstaande figuur geeft de verdeling van de arbeidsovereenkomsten voor het project Verkeersveiligheid weer. In 2016 liepen er 112 arbeidsovereenkomsten. Daarvan waren er 71 nieuwe contracten (63,4%), 30 verlengingscontracten (26,8%) en 11 uitzonderlijke verlengingen (9,8%). In vergelijking met vorig jaar daalt het aantal verlengingen en uitzonderlijke verlengingen en stijgt het aantal eerstejaarscontracten.



Figuur 18. Project Verkeersveiligheid: statuut van de contracten (2014-2016).

In het Schoolspotterproject werden in 2016 36 contracten afgesloten. Bij 22 van deze contracten ging het om een eerstejaarscontract (61,1%). Dertien keer ging het om een verlengingscontract (36,1%). Tot slot werd er één keer een uitzonderlijke verlenging afgesloten (2,8%). Figuur 19 toont aan dat er sprake is van een stijging van het aantal verlengingen. Het aantal eerstejaarscontracten en uitzonderlijke verlengingen is gedaald. In 2014 en 2015 lag het aantal uitzonderlijke verlengingen opmerkelijk hoger dan in 2016.

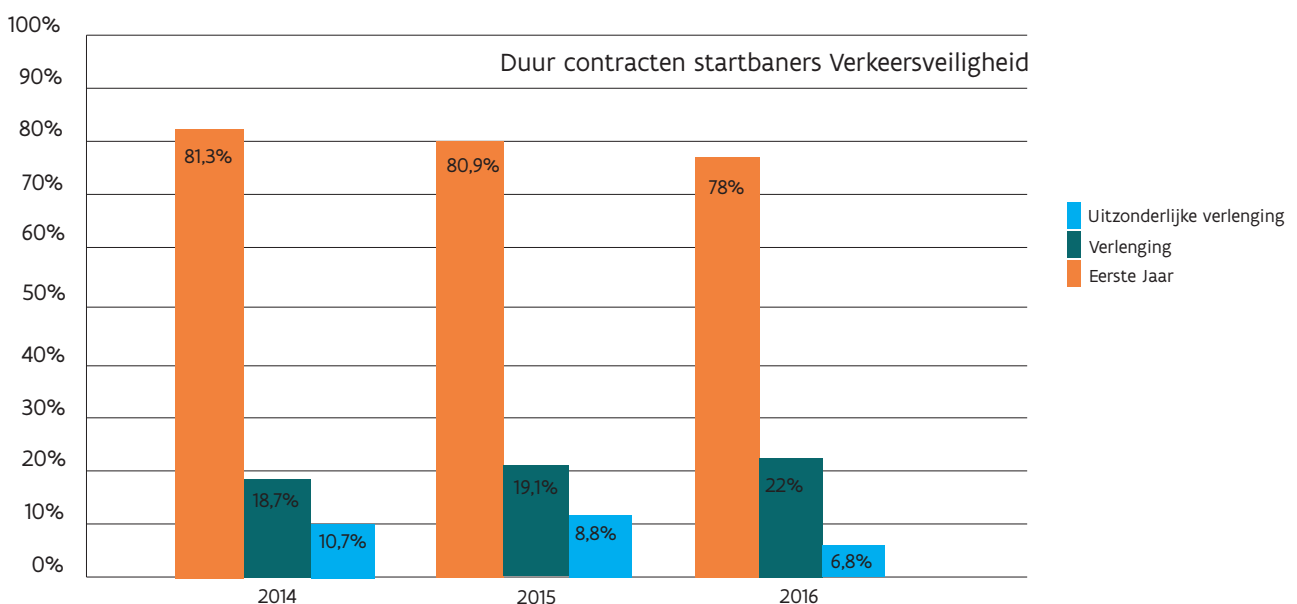


Figuur 19. Schoolspottersproject: statuut van de contracten (2014-2016).

## 4.4 Duur

In 2016 liepen er 59 contracten van startbaners Verkeersveiligheid af. Dertien contracten (22%) liepen minder dan een jaar. Daarvan werden vier contracten (6,8%) opgesteld voor minder dan een jaar omdat de startbaner 26 jaar werd. Negen contracten (15,3%) werden vroegtijdig beëindigd.

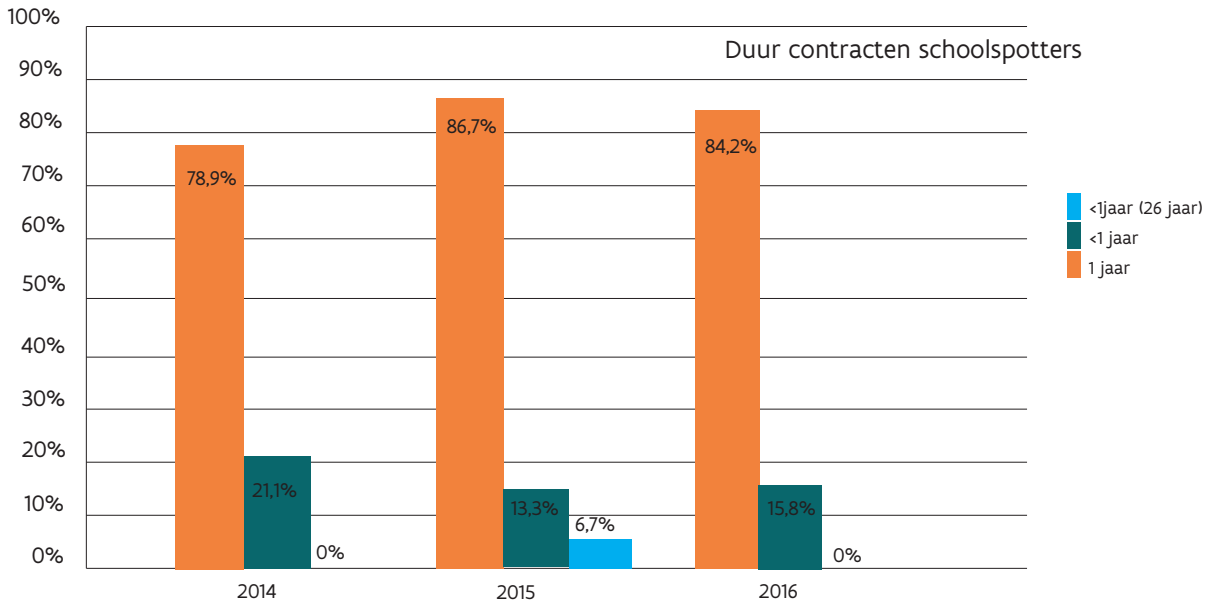
De onderstaande figuur geeft de duur van de contracten grafisch weer. Het aantal contracten dat vroegtijdig werd stopgezet, is lichtjes gestegen ten opzichte van de twee voorgaande jaren. Het aantal contracten dat werd opgesteld voor minder dan een jaar omdat de startbaner 26 wordt, is dan weer gedaald.



Figuur 20. Project Verkeersveiligheid: duur van de contracten (2014-2016).



In het Schoolspottersproject liepen er negentien contracten af in 2016. Drie contracten werden vroegtijdig beëindigd (15,8%). Het aantal contracten dat vroegtijdig beëindigd wordt, is licht gestegen in vergelijking met 2015, maar ligt nog steeds lager dan het percentage contracten dat vroegtijdig werd beëindigd in 2014.



Figuur 21. Schoolspottersproject: duur van de contracten (2014-2016).

Binnen de eerste zes maanden van de eerste arbeidsovereenkomst kunnen zowel werkgever als startbaner het contract opzeggen zonder reden. Daarna is een beëindiging mogelijk met wederzijds akkoord, wanneer de startbaner ander werk vindt of omwille van dringende redenen. Als de werkgever de startbaner dan wil ontslaan wegens andere redenen, moet hij een opzegvergoeding betalen.

## 5 Startbaners

Deze paragraaf beschrijft het profiel van de 124 startbaners (95 medewerkers Verkeersveiligheid en 29 schoolspotters) die in 2016 in het VeVe-project werkten. Het rapport analyseert eerst de sociaal-economische status van de startbaners, daarna komt de verdeling man-vrouw aan bod.

### 5.1 Herkomst en sociaal-economische achtergrond

In het project Verkeersveiligheid werden 95 startbaners tewerkgesteld in 2016. Van twee startbaners waren geen gegevens beschikbaar over hun sociaal-economische achtergrond. De onderstaande gegevens gaan over de 93 tewerkgestelde medewerkers verkeersveiligheid in 2016 voor wie gegevens beschikbaar waren.

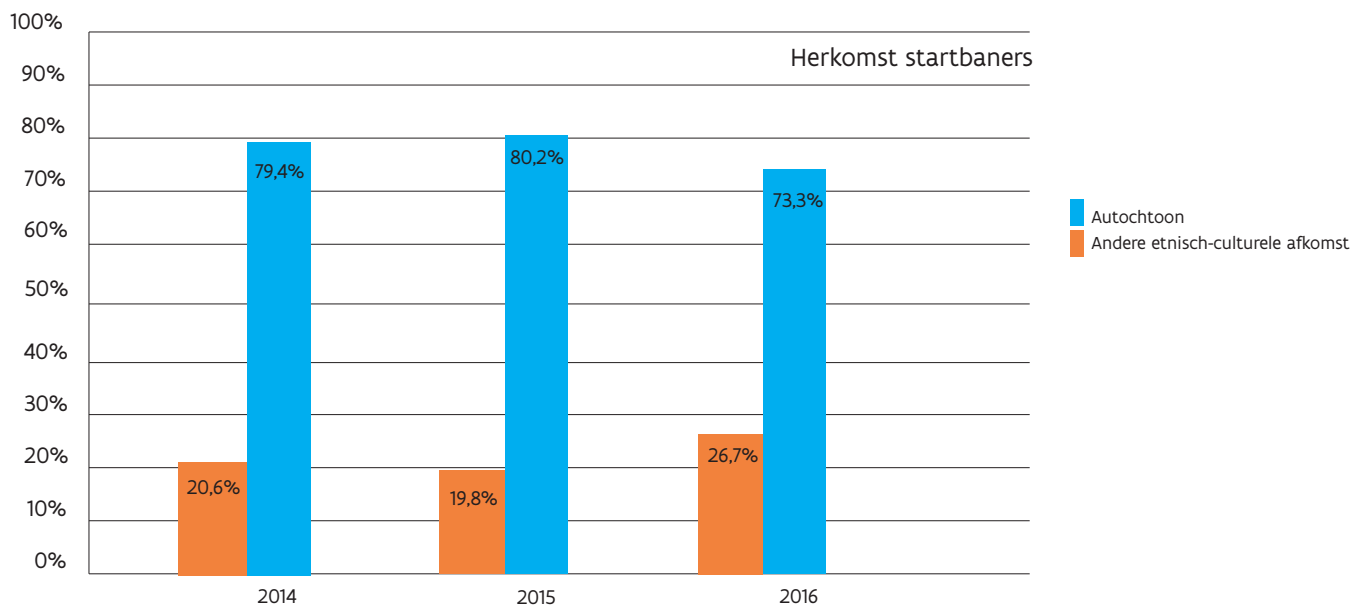
Twintig startbaners (21,5%) zijn van een andere etnisch-culturele afkomst. Dat aandeel ligt heel wat lager dan in het JoJo-project. 51 startbaners zijn kansarm (54,8%). Elf startbaners zijn zowel van een ander etnisch-culturele afkomst als kansarm (11,8%).

In 2016 werden in het Schoolspottersproject 29 startbaners tewerkgesteld. Van twee schoolspotters waren geen gegevens beschikbaar over hun sociaal-economische achtergrond. De onderstaande gegevens gaan over de 27 schoolspotters voor wie gegevens beschikbaar waren.

Twaalf van deze startbaners zijn van een andere etnisch-culturele afkomst (44,4%). Opvallend is dat jongeren met een andere etnisch-culturele afkomst beter vertegenwoordigd zijn in het Schoolspottersproject dan in het project Verkeersveiligheid. Ook zijn twaalf startbaners kansarm (44,4%). Negen schoolspotters zijn zowel van een andere etnisch-culturele afkomst als kansarm (33,3%).

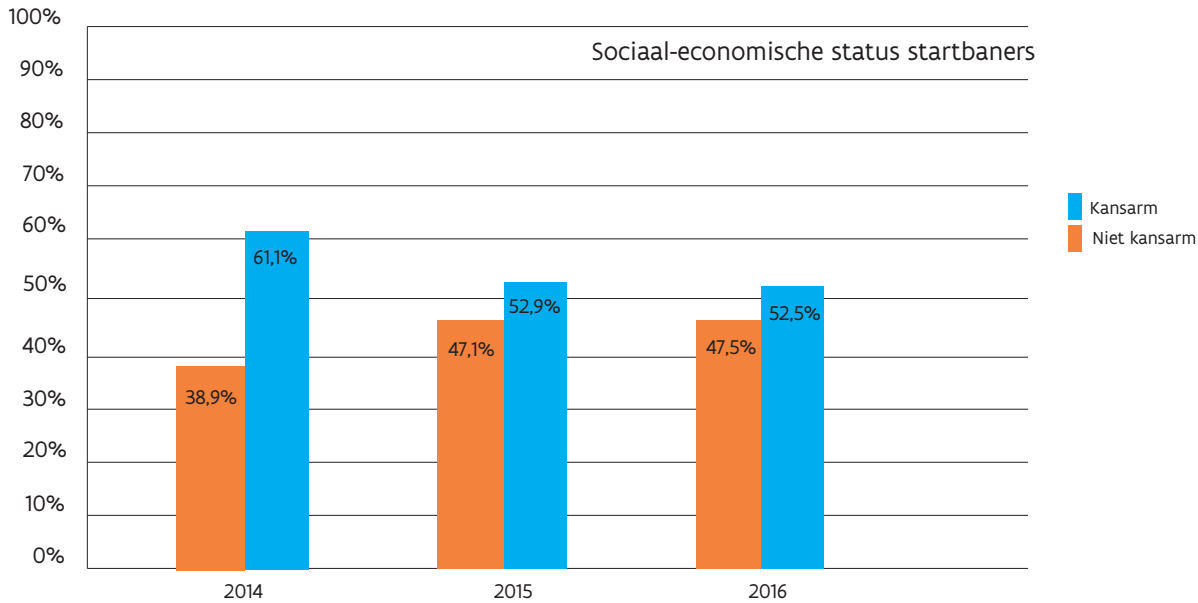
Soort project	Andere etnisch-culturele afkomst	%	Kansarm	%	Andere etnisch-culturele afkomst en kansarm	%
<b>Project Verkeersveiligheid</b>	20	21,5	51	54,8	11	11,8
<b>Schoolspottersproject</b>	12	44,4	12	44,4	9	33,3
<b>Totaal</b>	32	26,7	63	52,5	20	16,7

Tabel 8. VeVe-project: herkomst en sociaal-economische status per deelproject (2016).



Figuur 22. VeVe-project: herkomst (2014-2016).

Over de twee deelprojecten heen was 26,7% van de startbaners in 2016 van een andere etnisch-culturele afkomst. Dit is een stijging ten opzichte van de voorgaande jaren. Daarnaast was 52,5% van de startbaners kansarm. Het aandeel kansarmen is stabiel gebleven tegenover 2015.



Figuur 23. VeVe-project: sociaal-economische status (2014-2016).

## 5.2 Geslacht

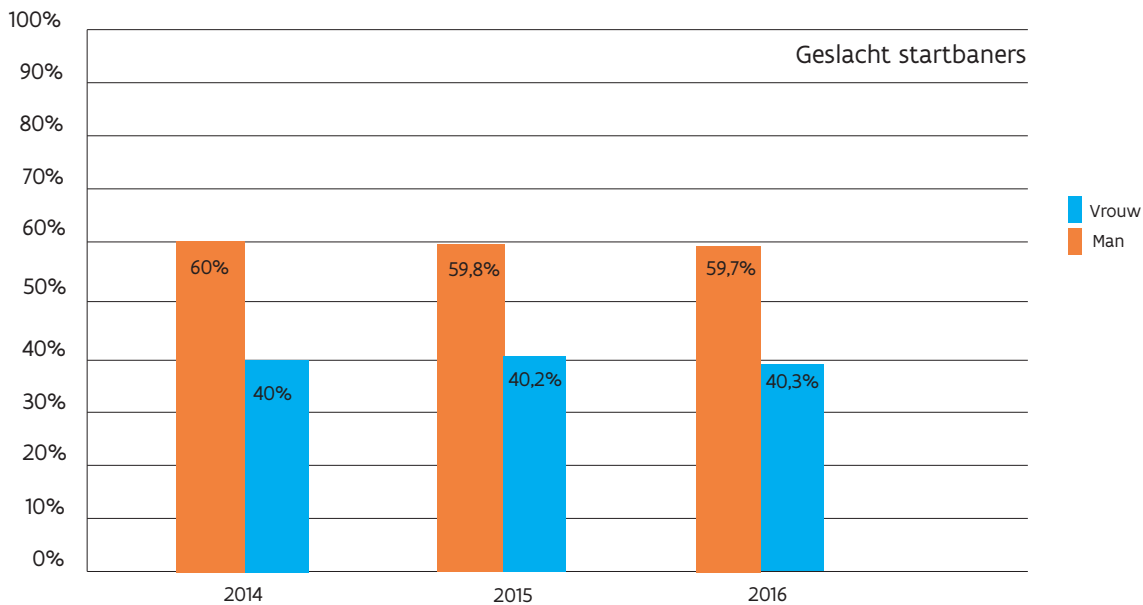
Wat de verdeling mannen/vrouwen betreft, vormden de mannen zowel in het project Verkeersveiligheid als in het schoolspottersproject een meerderheid in 2016. Er waren 53 mannen (55,8%) en 42 vrouwen (44,2%) tewerkgesteld als medewerker Verkeersveiligheid.

Het verschil in verhouding is bij de schoolspotters groter dan bij de startbaners Verkeersveiligheid. In 2016 werkten er namelijk 21 mannen (72,4%) en 8 vrouwen (27,6%) in het project.

Soort project	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal aantal
Project Verkeersveiligheid	53	55,8 %	42	44,2 %	95
Schoolspottersproject	21	72,4 %	8	27,6 %	29
<b>Totaal</b>	<b>74</b>	<b>59,7 %</b>	<b>50</b>	<b>40,3 %</b>	<b>124</b>

Tabel 9. VeVe-project: verhouding mannen/vrouwen per deelproject (2016).

In 2016 was 59,7% van de startbaners in het VeVe-project een man en 40,3% van de startbaners een vrouw. Figuur 24 toont dat de geslachtsverhouding ongeveer gelijk blijft in vergelijking met de voorgaande jaren.



Figuur 24. VeVe-project: verhouding mannen-vrouwen (2014-2016).

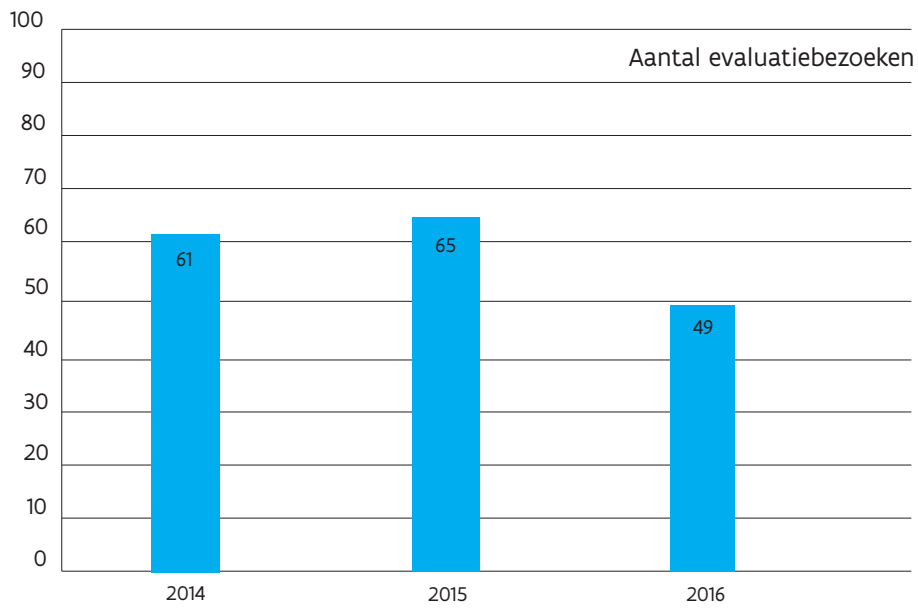
## 6 Evaluatiebezoeken

In deze paragraaf leest u meer over de bezoeken die het coördinatieteam brengt aan werkgevers die een plaats toegekend kregen binnen het project. Sinds eind 2014 probeert het coördinatieteam op meer frequente basis op de verschillende tewerkstellingsplaatsen langs te gaan.

### 6.1 Aantal bezoeken

De projectcoördinatoren gaan regelmatig langs bij startbaners Verkeersveiligheid en schoolspotters om de tewerkstelling te evalueren.

In 2016 werden in totaal over de JoJo- en VeVe-projecten heen 311 evaluatiebezoeken afgelegd. Voor het VeVe-project staat de teller op 49 evaluatiebezoeken. Het aantal evaluatiebezoeken is gedaald ten opzichte van 2015. Toen werden er in totaal 351 bezoeken afgelegd, waarvan 65 voor het VeVe-project. De reden hiervoor is dat er in het laatste kwartaal slechts twee coördinatoren aan het werk waren, waardoor er minder bezoeken gepland konden worden. Daarnaast werden er in november en december geen bezoeken meer uitgevoerd omdat de focus lag op de reorganisatie van het project als gevolg van de opzegging van het samenwerkingsakkoord tussen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.



Figuur 25. VeVe-project: aantal evaluatiebezoeken (2014-2016).

# HOOFDSTUK 4:

## Budgetten

### 1 Inleiding

Dit hoofdstuk informeert u over de besteding van het beschikbare budget voor de startbanenprojecten. Daarin wordt een onderscheid gemaakt tussen het loonbudget en het vormingsbudget.

### 2 Loon

In deze paragraaf leest u volgens welke barema's de startbaners uitbetaald worden. U leest ook hoeveel budget er in totaal door het Departement Werk en Sociale Economie en het Agentschap voor Onderwijsdiensten besteed wordt aan de uitbetaling van de lonen.

#### 2.1 Barema's

Het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming betaalt de laaggeschoolde startbaners aan barema 229 (preventiemedewerkers, startbaners Verkeersveiligheid en schoolspotters) of barema 131 (onderhoudsmedewerkers). Het niet-geïndexeerde bruto jaarsalaris bedraagt 13.356,50 euro. Na omrekening op basis van de huidige indexcoëfficiënt kregen startbaners maandelijks een brutowedde van 1826,06 euro. Als startbaners een diploma secundair onderwijs behalen, kunnen ze een baremaverhoging aanvragen bij AgODi. Ze worden dan betaald aan barema 252. Het niet-geïndexeerde bruto jaarsalaris bedraagt bij dit barema 14.458,34 euro. Dit komt neer op een geïndexeerd maandelijks brutosalairis van 1980,38 euro.

De haar- en standplaatsvergoeding bedroeg respectievelijk 98,41 euro en 49,21 euro. Voor het vakantiegeld wordt de regeling van het contractueel personeel binnen het Gemeenschapsonderwijs gevolgd.

De gemiddelde kost per startbaner bedraagt jaarlijks 30.981 euro. Deze jaarlijkse kost werd berekend aan de hand van de gemiddelde loonkosten op index-niveau 1,6406. Deze indexering vond in juli 2016 plaats, waardoor de jaarlijkse kost per startbaner in 2016 wat overschat wordt, aangezien de loonkosten tot en met juni 2016 lager waren.

De coördinatoren worden betaald aan barema 042. Bij dit barema bedraagt het niet-geïndexeerd bruto jaarsalaris 22.100 euro. De geïndexeerde maandelijks brutowedde bedraagt 3021,44 euro.

## 2.2 Budget van het Departement Werk en Sociale Economie

Tot en met 2014 stelde de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een budget ter beschikking om het project te financieren. In 2015 werd deze financiering als gevolg van de zesde staatshervorming overgeheveld naar het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) van de Vlaamse Overheid.

Met dat budget worden zowel de drie coördinatoren van de startbanenprojecten als een deel van de startbaners betaald. Concreet gaat het om alle startbaners Verkeersveiligheid, alle schoolspotters en iets meer dan de helft van de JoJo-preventiemedewerkers. In 2016 werd 94,7% van het beschikbare budget gespendeerd.

Federaal budget	Voorzien	Besteed	%
2009	€ 5.733.498,00	€ 5.103.266,98	89,0%
2010	€ 5.733.498,00	€ 4.842.025,09	84,5%
2011	€ 5.733.498,00	€ 4.987.198,62	87,0%
2012	€ 5.733.498,00	€ 5.653.925,85	98,6%
2013	€ 5.733.798,00	€ 5.685.491,71	99,2%
2014	€ 5.733.798,00	€ 5.534.856,90	96,5 %

Tabel 10. Startbanenproject: federale uitgaven (2009 – 2014).

Budget WSE	Voorzien	Besteed	%
2015	€ 5.733.498	€ 5.579.790,77	97,3%
2016	€ 5.733.498	€ 5.429.010,62	94,7%

Tabel 11. Startbanenproject: uitgaven budget WSE (2015 - 2016).

## 2.3 Budget van het Agentschap voor Onderwijsdiensten

Naast het Departement WSE staat ook het Agentschap voor Onderwijsdiensten in voor de financiering van het project. In het kader van het Vlaamse Meerbanenplan wordt vanaf 2006 jaarlijks 5.000.000 euro toegekend aan het JoJo-project. Dit budget wordt gebruikt voor de betaling van de lonen van alle JoJo-onderhoudsmedewerkers en iets minder dan de helft van de JoJo-preventiemedewerkers.

Gezien het Vlaamse budget voor de startbanenprojecten geïndexeerd wordt, werd in 2013 besloten hier rekening mee te houden bij het bepalen van het budget. Zo werd het budget vanaf 2013 vastgelegd op 5.743.000 euro. In 2016 vond opnieuw een indexering plaats. Bij de start van het jaar werd het budget echter nog vast gelegd op 5.743.000 euro.

In tabel 12 zien we dat het bestede bedrag van het Vlaamse budget sinds 2013 meer dan 5.000.000 euro bedraagt. In 2016 is het bestede budget lager dan de voorgaande jaren omdat enkele toegekende plaatsen niet meteen terug ingevuld werden door een nieuwe startbaner.

Vlaams budget	Voorzien budget aan begin van het jaar	Besteed	%
<b>2009</b>	€ 5.000.000,00	€ 3.845.030,37*	76,9%
<b>2010</b>	€ 5.000.000,00	€ 4.054.740,00	81,1%
<b>2011</b>	€ 5.000.000,00	€ 4.251.775,17	85,0%
<b>2012</b>	€ 5.000.000,00	€ 4.563.805,71	91,3%
<b>2013</b>	€ 5.743.000,00	€ 5.001.234,40	87,1%
<b>2014</b>	€ 5.743.000,00	€ 5.617.024,00	97,8%
<b>2015</b>	€ 5.743.000,00	€ 5.381.811,27	93,7%
<b>2016</b>	€ 5.743.000,00	€ 5.204.333,00	90,6%

Tabel 12. Startbanenproject: Vlaamse uitgaven (2009 – 2016).

\* Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage zijn niet inbegrepen in het bedrag.

### 3 Vormingsbudget

In deze paragraaf krijgt u een overzicht van het beschikbare vormingsbudget en de besteding ervan.

#### 3.1 Overzicht beschikbaar versus besteed budget

In 2016 beschikten de startbanenprojecten over een vormingsbudget van 117.000 euro. Deze financiële middelen dienen om zowel de individuele opleidingen van de startbaners als de collectieve vormingen die AgODi organiseert, te bekostigen.

Van het beschikbaar budget van 117.000 euro werd in 2016 62.050,02 euro uitgegeven (53%). Het bestede percentage van het vormingsbudget ligt daarmee aanzienlijk lager dan voorgaande jaren. Dit is voornamelijk te wijten aan de daling in terugbetalingen van de persoonlijke vormingen van de startbaners. Daarnaast werden er ook een aantal collectieve vormingen afgelast omwille van te weinig inschrijvingen. Meer info hierover vindt u in onderdeel 3.2 Budget collectieve vormingen en individuele opleidingen.



Doel	Besteed	Percentage
<b>Persoonlijke vormingen startbaners</b>	€ 35.975,18	58,0 %
<b>Collectieve vormingen</b>	€ 21.558,48	34,7 %
<b>Onkosten coördinatoren</b>	€ 4.516,36	7,3 %
<b>Totaal</b>	€ 62.050,02	100,0 %

Tabel 13. Startbanenproject: vormingsbudget (2016).

Jaar	Besteed (percentage)
<b>2012</b>	82,0%
<b>2013</b>	88,3%
<b>2014</b>	76,4%
<b>2015</b>	91,0%
<b>2016</b>	53,0%

Tabel 14. Startbanenproject: procentueel besteed budget (2012 - 2016).

## 3.2 Budget collectieve vormingen en individuele opleidingen

### Collectieve vormingen

Het coördinatieteam stelt een kwaliteitsvol vormingsaanbod samen ter professionalisering van de startbaners en hun coaches. Daarvoor wordt een vormingsplan uitgewerkt op basis van aanbestedingen en opgevraagde offertes.

Binnen elk project worden doelgroepspecifieke introductiecurcussen georganiseerd: voor de preventiemedewerkers, de coaches van preventiemedewerkers, onderhoudsmedewerkers, voor medewerkers Verkeersveiligheid en schoolspotters en voor coaches van medewerkers Verkeersveiligheid en schoolspotters. Daarnaast zijn er ook vormingen die zich richten op alle startbaners. Zo werd er bijvoorbeeld tweemaal een meerdaagse trajectbegeleiding georganiseerd.

Bij de organisatie van vormingen waakt AgODi over een gevarieerd, kwalitatief en coherent aanbod op verschillende plaatsen in Vlaanderen. In 2016 werden 31 vormingen (39 vormingsdagen) georganiseerd. Het aantal vormingsdagen ligt lager dan het vooropgestelde doel van 50. De reden hiervoor is dat heel wat vormingsdagen in 2016 onvoldoende deelnemers aantrokken en als gevolg daarvan werden afgelast. Dit vormt een gedeeltelijke verklaring voor de daling van het bestede budget.

<b>Jaar</b>	<b>Vormingen totaal</b>	<b>Dagen totaal</b>
<b>2012</b>	18	57
<b>2013</b>	21	64
<b>2014</b>	21	60
<b>2015</b>	20	30
<b>2016</b>	31	39

Tabel 15. Startbanenproject: aantal vormingsdagen (2012-2016).

### **Persoonlijke vormingen**

Met het vormingsbudget worden ook de individuele opleidingen van de startbaners terugbetaald. De startbaners worden via allerlei kanalen (website, e-mail, informatiebrochure, introductie cursus, evaluatiebezoeken ...) aangemoedigd om hun opleidingskosten in te dienen.

Tegenover vorige jaren is er een grote daling van het bestede vormingsbudget voor de individuele opleidingen van de startbaners. Vanaf 1 januari 2016 betaalt het coördinatieteam niet langer het volledige inschrijvingsbedrag terug, maar wordt er van de startbaners verwacht dat ze ook gebruik maken van de opleidingscheques van VDAB. De opleidingscheques bedragen maximum €250 per persoon per jaar. Hierdoor liggen de bedragen die we per startbaner terugbetalen heel wat lager dan de voorgaande jaren. Daarnaast zijn er dit jaar opvallend minder aanvragen ingediend.

<b>Project</b>	<b>Jaar</b>	<b>Aantal aanvragen</b>	<b>Totaal bedrag</b>
<b>JoJo</b>	2012	177	€ 35.834,60
	2013	164	€ 35.625,30
	2014	137	€ 28.805,67
	2015	198	€ 48.472,35
	2016	138	€ 27.337,25
<b>VeVe</b>	2012	49	€ 7.282,20
	2013	50	€ 10.989,50
	2014	67	€ 13.709,00
	2015	54	€ 12.828,50
	2016	38	€ 8.637,93

Tabel 16. Startbanenproject: besteed budget individuele vormingen (2012 – 2016).

# HOOFDSTUK 5

## Evaluatie tewerkstelling na het startbanenproject

### 1 Inleiding

Dit hoofdstuk informeert u over de mate waarin de startbanenprojecten erin slagen om laaggeschoolde jongeren voor te bereiden op een duurzame inschakeling op de reguliere arbeidsmarkt. De projecten streven dit doel na door een leerzame werkervaring aan te bieden in combinatie met een arbeidsmarktgerichte opleiding.

Dit rapport maakt gebruik van VDAB-gegevens van 1.196 jongeren die tussen 1 januari 2012 en 31 december 2016 de projecten verlieten. Waar mogelijk worden de gegevens van de ex-startbaners vergeleken met cijfers die de arbeidsmarktsituatie van laaggeschoolde uittreeders tussen 1 januari 2011 en 31 december 2015 beschrijven.

### 2 Tewerkstelling na het project

In deze paragraaf leest u meer over:

- de tewerkstellingsstatus- en graad van ex-startbaners;
- de tewerkstellingsgraad per project;
- de mate waarin geslacht, herkomst, sociaal-economische achtergrond en leeftijd een invloed hebben op de tewerkstelling van ex-startbaners;
- de tewerkstellingsgraad per uittredingsjaar;
- de continuïteit van de tewerkstelling.

#### 2.1 Tewerkstellingscategorieën

De VDAB maakt gebruik van verschillende categorieën om de tewerkstellings situatie van hun klanten te onderscheiden. Tabel 17 geeft de verdeling weer van de voormalige startbaners over deze categorieën. De linkse kolom bevat alle werkenden, de rechtse kolom alle niet-werkenden.

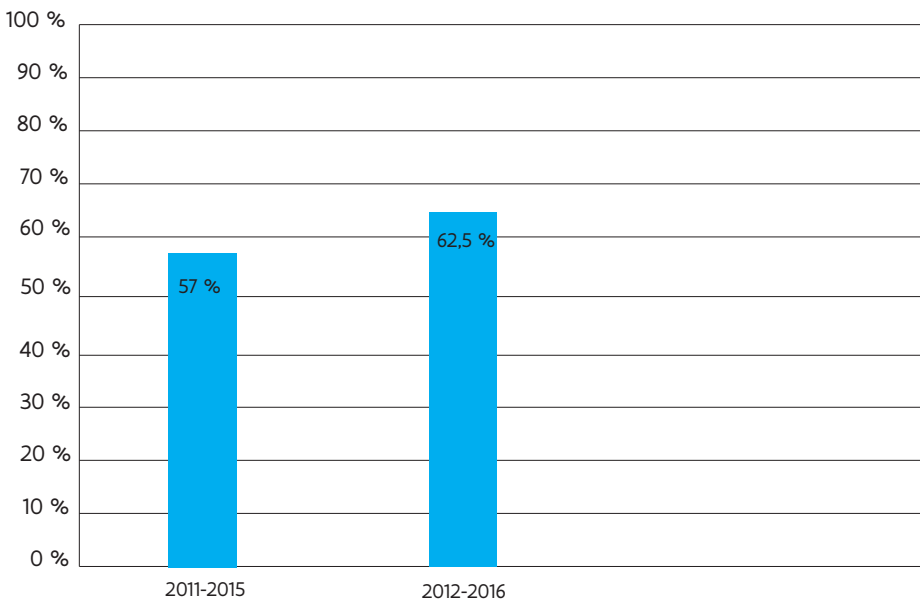
<b>Werk</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>	<b>Geen werk</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
<b>Vrijwillig Ingeschreven Werknemer Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA)</b>	0	0%	<b>Werkzoekende (WZ) met werk- loosheidsuitkerings- aanvraag</b>	266	22,2%
<b>Geplaatst op voltijdse vacature</b>	3	0,3%	<b>WZ tijdens beroepsinschakeling- stijd</b>	14	1,2%
<b>Afschrijving wegens werk</b>	625	52,3%	<b>Vrij ingeschreven niet-werkende WZ</b>	31	2,6%
<b>Deeltijds werkende WZ met uitkering</b>	19	1,6%	<b>Werkzoekende ten laste van O.C.M.W.</b>	4	0,3%
<b>Deeltijds werkende WZ tijdens wachttijd</b>	0	0%	<b>WZ in deeltijds onderwijs</b>	12	1%
<b>WZ in individuele beroep- opleiding</b>	9	0,8%	<b>Van recht op uitkering uit- gesloten WZ</b>	3	0,3%
<b>WZ werkend in een beschutte werkplaats</b>	0	0%	<b>Jobstudent</b>	0	0%
<b>Uitzendkracht op regel- matige basis</b>	59	4,9%	<b>Ten laste RIZIV voorbereiding tewerkstelling</b>	3	0,3%
<b>Voltijds werkende vrij inge- schreven WZ</b>	10	0,8%	<b>Afschrijving wegens ziekte</b>	35	2,9%
<b>Werkende Deeltijds lerende WZ</b>	7	0,6%	<b>Afschrijving wegens hervat- ting studie</b>	11	0,9%
<b>Tijdelijke verplicht ingeschreven WZ</b>	0	0%	<b>Afschrijving onbekende re- denen</b>	48	4%
<b>Deelt. werkende vrij ingeschreven WZ</b>	16	1,3%	<b>Vrijstelling familiale, sociale redenen</b>	0	0%
			<b>Vrijstelling om studieredenen</b>	17	1,4%
			<b>Zonder categorie voor bemiddeling</b>	4	0,3%
<b>Totaal</b>	748	62,5%	<b>Totaal</b>	448	37,5%

Tabel 17. Categorieën van tewerkstelling op 31/12/2016 van uittrekkers tussen 01/01/2012 en 31/12/2016.

Op 31 december 2016 was 62,5% van de startbaners die tussen 1 januari 2012 en 31 december 2016 uit het project traden aan het werk. De grootste VDAB-categorie binnen deze groep bestaat uit mensen die zijn afgeschreven wegens werk (52,3%).

De groep niet-werkenden (37,5%) kan worden onderverdeeld in twee groepen: werkzoekenden en niet-werkzoekenden. In totaal is 27,9% van de voormalige startbaners werkzoekend, van wie de overgrote meerderheid met een werkloosheidsuitkeringsaanvraag (22,2%). Door studies, gezondheid, familiale of onbekende redenen is 9,5% niet op zoek naar werk. In het vervolg van dit hoofdstuk zullen we geen onderscheid maken tussen niet-werkenden die werkzoekend zijn en niet-werkenden die niet werkzoekend zijn.

Figuur 26 laat zien dat 57% van de uitgestroomde startbaners tussen 1 januari 2011 en 31 december 2015 op 31 december 2015 aan het werk was. Het percentage werkenden van de uitgestroomde startbaners tussen 1 januari 2012 en 31 december 2016 lag op 31 december 2016 dus wat hoger.



Figuur 26. Aandeel werkenden op 31/12/2015 en 31/12/2016.

## 2.2 Tewerkstellingscijfers volgens project

Op 31 december 2016 had 61% van de JoJo-startbaners een nieuwe job gevonden op de arbeidsmarkt. Van de voormalige startbaners in het VeVe-project is dat 68,7%. Het tewerkstellingspercentage ligt dus hoger bij de ex-startbaners uit het VeVe-project dan bij die uit het JoJo-project.

Deelproject	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
JoJo	581	61%	372	39%	953
VeVe	167	68,7%	76	31,3%	243
<b>Totaal</b>	748	62,5%	448	37,5%	1196

Tabel 18: Tewerkstellingscijfers per deelproject op 31/12/2016.

## 2.3 Tewerkstellingscijfers volgens kenmerken van startbaners

De VDAB- gegevens werden gekoppeld aan een aantal achtergrondvariabelen uit de databanken van het JoJo- en het VeVe-project. Zo werd nagegaan of het totale tewerkstellingscijfer verschilt volgens geslacht, herkomst, sociaal-economische status en leeftijd.

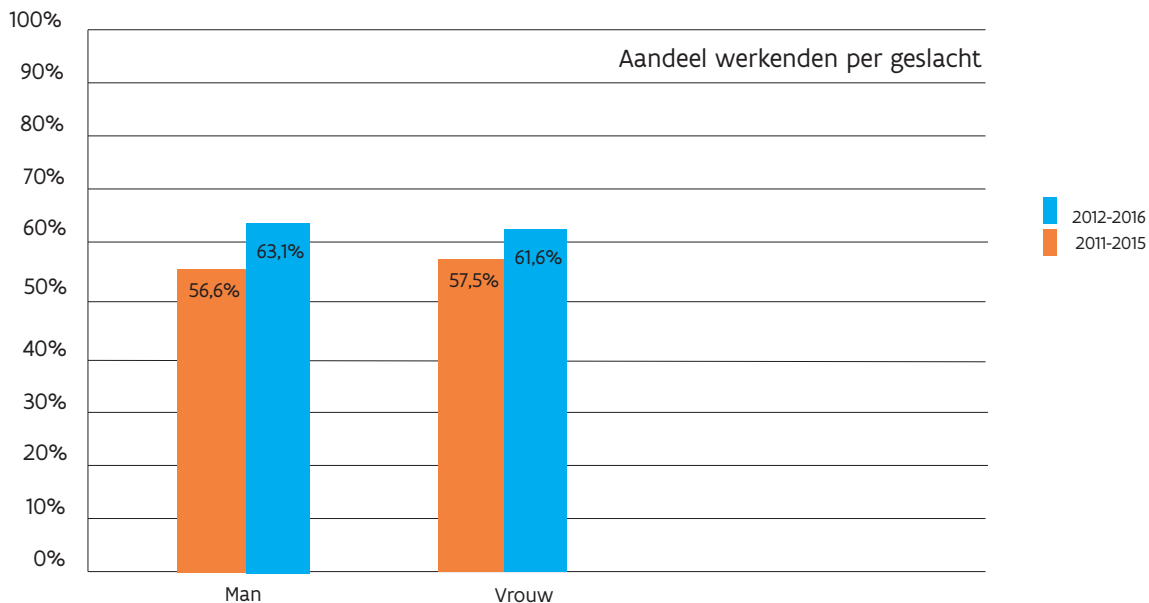
## Geslacht

Tabel 19 toont de tewerkstellingscijfers per geslacht. Vrouwen blijken over het algemeen net iets minder aan het werk. 61,6% van hen heeft werk ten opzichte van 63,1% van de mannen.

Geslacht	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
Man	478	63,1%	280	36,9%	758
Vrouw	270	61,6%	168	38,4%	438
Totaal	748	62,5%	448	37,5%	1196

Tabel 19. Tewerkstellingscijfers per geslacht op 31/12/2016.

In figuur 27 worden deze cijfers vergeleken met de cijfers die de arbeidsmarktsituatie van uittreeders tussen 1 januari 2011 en 31 december 2015 beschrijven. Daaruit blijkt dat de tewerkstellingssituatie van zowel de mannen als de vrouwen erop vooruitgegaan is. Bij de mannen is de stijging sterker, waardoor het percentage werkende mannen dat van de vrouwen overstijgt. Voor de groep ex-startbaners van 2011-2015 waren de rollen nog omgekeerd. In deze groep lag het tewerkstellingspercentage van de vrouwen het hoogst.



Figuur 27. Aandeel werkenden per geslacht op 31/12/2015 en 31/12/2016.

## Herkomst en sociaal-economische achtergrond

Tabel 20 toont aan dat zowel van de autochtonen als van de personen met een andere etnisch-culturele afkomst, meer dan de helft werk heeft (65,7% van de autochtonen en 56,1% van de personen van een andere etnisch-culturele afkomst). Het percentage werkende personen van een andere etnisch-culturele afkomst is echter kleiner dan het percentage werkende autochtonen. Personen van een andere etnisch-culturele afkomst vinden dus moeilijker werk na het project dan de autochtone uittreeders.

Herkomst	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
<b>Andere etnisch-culturele afkomst</b>	220	56,1%	172	43,9%	392
<b>Autochtoon</b>	528	65,7%	276	34,3%	804
<b>Totaal</b>	748	62,5%	448	37,5%	1196

Tabel 20. Tewerkstellingscijfers per herkomst op 31/12/2016.

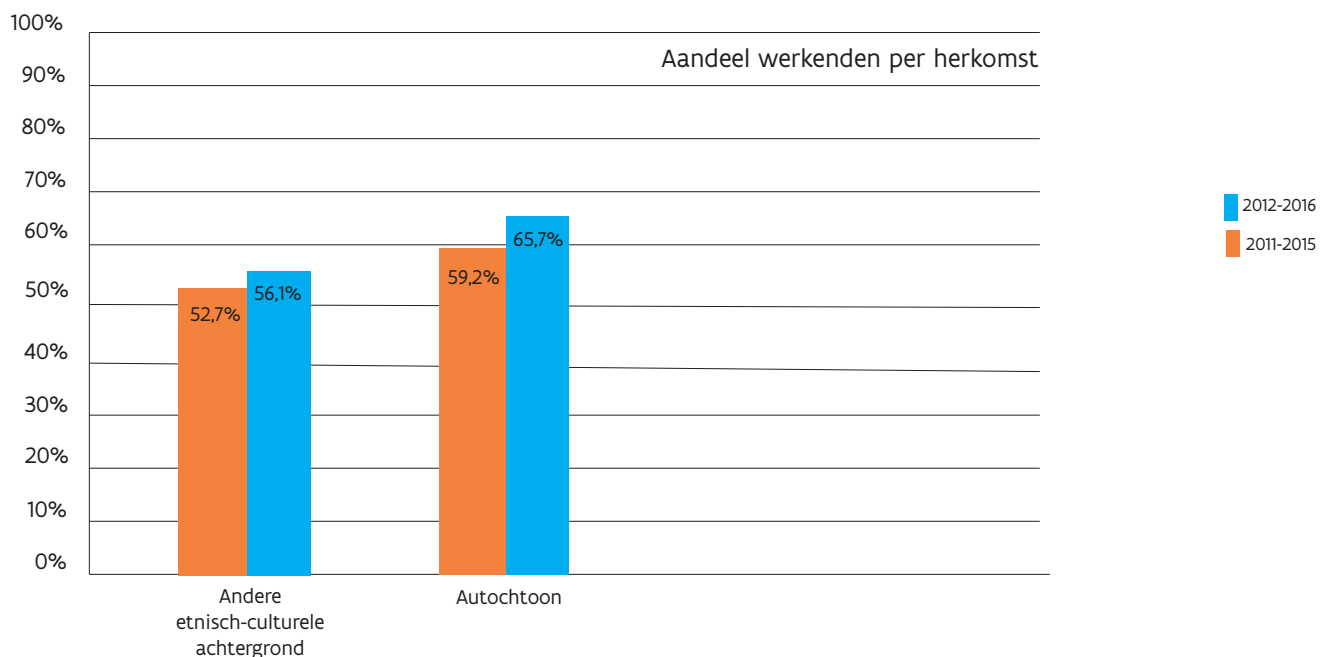
Tabel 21 toont de tewerkstellingscijfers per sociaal-economische status. Binnen de kansarme doelgroep heeft 61,4% van de uitgestroomde startbaners werk, ten opzichte van 64,3% bij de niet-kansarmen.

Sociaal-economische status	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
<b>Kansarm</b>	443	61,4%	279	38,6%	722
<b>Niet-kansarm</b>	305	64,3%	169	35,7%	474
<b>Totaal</b>	748	62,5%	448	37,5%	1196

Tabel 21. Tewerkstellingscijfers per sociaal-economische status op 31/12/2016.

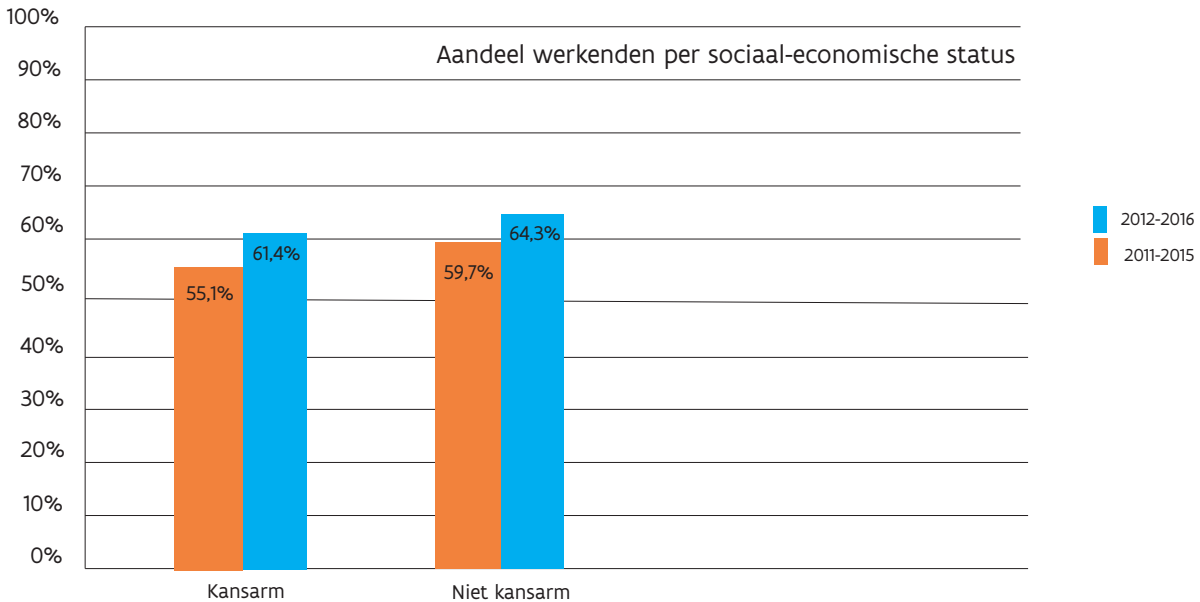
Figuren 28 en 29 vergelijken de bovenstaande cijfers met de cijfers die de arbeidsmarktsituatie van uittrekkers tussen 1 januari 2011 en 31 december 2015 beschrijven.

Zowel de tewerkstellingssituatie van personen van een andere etnisch-culturele afkomst als deze van autochtonen is verbeterd. Bij autochtonen is deze stijging echter sterker dan bij personen van een andere etnisch-culturele afkomst. De kloof tussen de twee groepen is dus toegenomen.



Figuur 28. Aandeel werkenden per herkomst op 31/12/2015 en 31/12/2016.

Voor zowel kansarme als niet-kansarme startbaners gaat de tewerkstellingssituatie erop vooruit in vergelijking met de uittreedersgroep van 2011-2015. De arbeidssituatie van kansarmen is, net zoals in de periode 2011-2015, minder gunstig dan die van niet-kansarmen. De kloof tussen beide groepen werd wel kleiner in vergelijking met de periode 2011-2015.



Figuur 29. Aandeel werkenden per sociaal-economische status op 31/12/2015 en 31/12/2016.

### Leeftijd

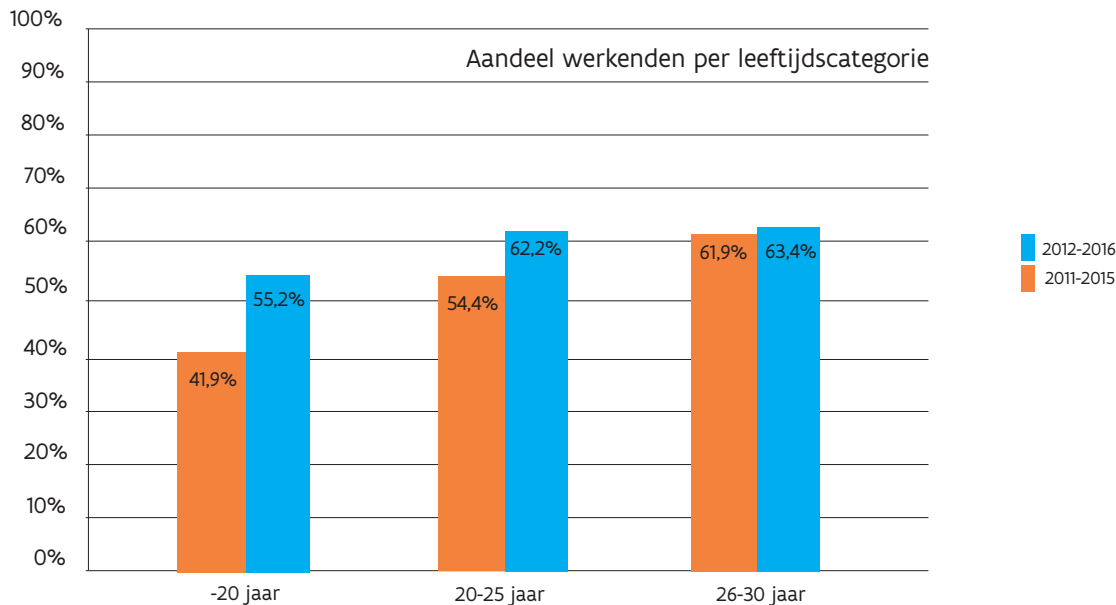
Naast herkomst en sociaal-economische status, heeft ook leeftijd duidelijk een invloed op de tewerkstelling van voormalige startbaners. Van de kleine groep ex-startbaners die nog geen 20 jaar zijn, is maar 55,2% aan het werk. Daarentegen werkt 63,4% van de leeftijdsgroep van 26 tot en met 30 jaar. In de tussenliggende groep van 20- tot en met 25-jarigen, heeft 62,2% werk.

Leeftijdscategorie	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
-20 jaar	16	55,2%	13	44,8%	29
20 - 25 jaar	388	62,2%	236	37,8%	624
26 - 30 jaar	344	63,4%	199	36,6%	543
<b>Totaal</b>	748	62,5%	448	37,5%	1196

Tabel 22. Tewerkstellingscijfers per leeftijdscategorie op 31/12/2016.

In de groep uittreedende startbaners van 2012 tot en met 2016 was het resultaat voor de jongste leeftijdsgroep opvallend positiever dan voor dezelfde groep bij de ex-startbaners van 2011 tot 2015. Daarbij moet wel rekening gehouden worden met de kleine onderzoeksgroep. In de leeftijdsgroep 20 tot en met 25 jaar is de tewerkstellingsgraad sterk gestegen en bereikte deze 62,2%. Ten slotte is ook in de hoogste leeftijdscategorie de tewerkstelling licht gestegen in vergelijking met vorig jaar.





Figuur 30. Tewerkstellingscijfers per leeftijdscategorie op 31/12/2015 en 31/12/2016.

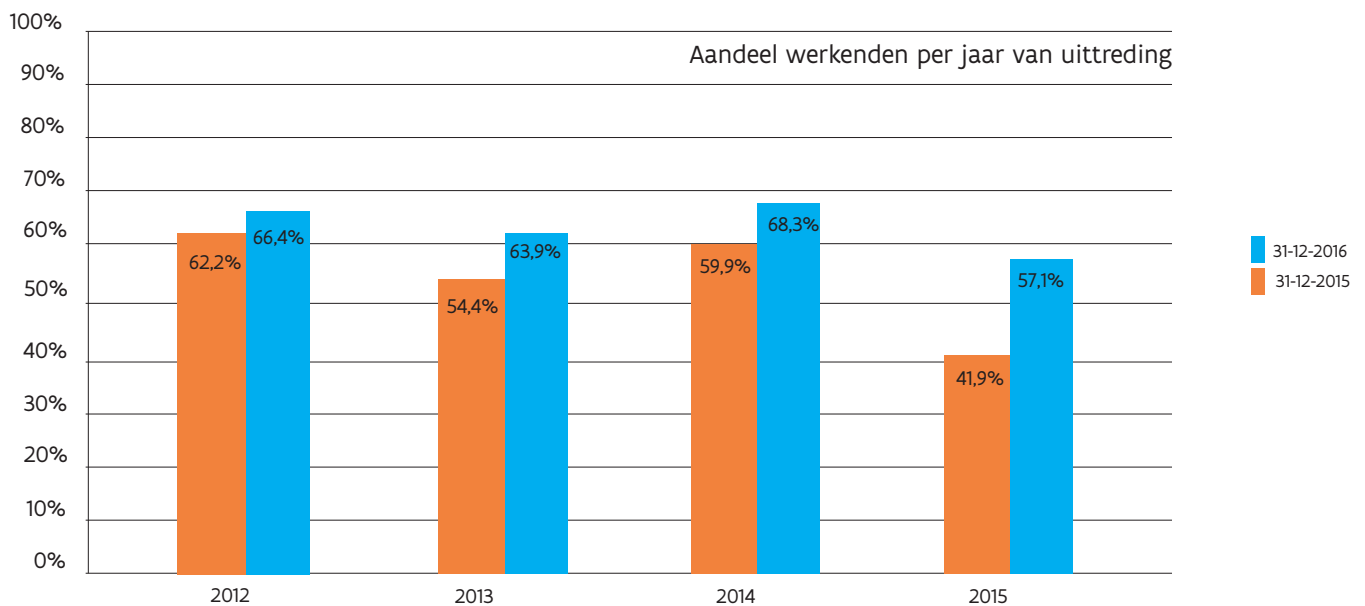
## 2.4 Tewerkstellingscijfers volgens tijd na uitreding

In tabel 23 worden de tewerkstellingsgegevens opgedeeld volgens het jaar waarin de startbaner is uitgestroomd. Het aantal werkenden neemt toe naargelang de verstreken tijd sinds de uitstroom. Deze trend wordt alleen onderbroken bij de uitstroom van het jaar 2014: van de startbaners die in 2014 uit het project traden zijn er procentueel gezien meer aan het werk dan zij die in 2012 en 2013 uit het project traden. Van de startbaners die in de loop van het afgelopen jaar (2016) uit het project stapten, was 56,1% aan het werk op het einde van het jaar. Ook vorig jaar zagen we bij jongeren die pas uit het project gestapt waren het laagste tewerkstellingspercentage.

Jaar van uitstroom	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
2012	166	66,4%	84	33,6%	250
2013	152	63,9%	86	36,1%	238
2014	172	68,3%	80	31,7%	252
2015	129	57,1%	97	42,9%	226
2016	129	56,1%	101	43,9%	230
<b>Totaal</b>	748	62,5%	448	37,5%	1196

Tabel 23. Tewerkstellingscijfers per jaar van uitstroom op 31/12/2016.

Als we de bovenstaande cijfers vergelijken met deze van 31 december 2015 kunnen we besluiten dat tijd na uitstroom een belangrijke rol speelt in het al dan niet hebben van een job. Een jaar na de vorige meting, zijn er beduidend meer ex-startbaners aan de slag. Vooral het eerste jaar na uitstroom (in dit geval 2015) is er een sterke stijging van het aantal ex-startbaners met werk.

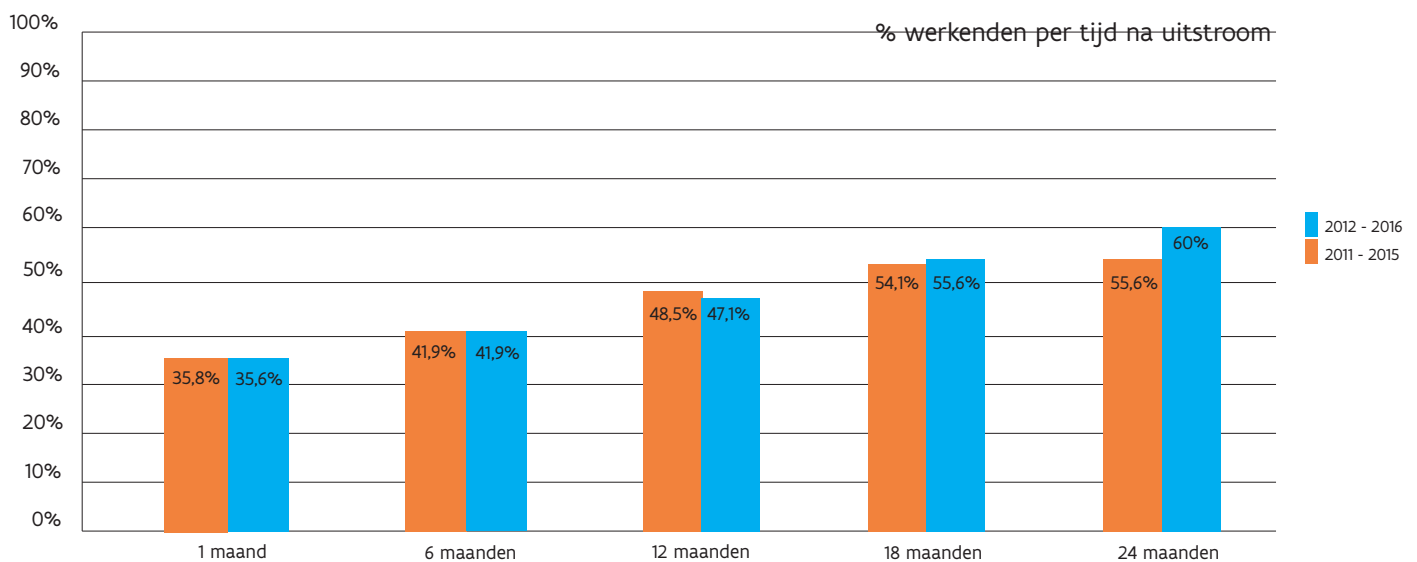


Figuur 31. Tewerkstellingscijfers per jaar van uitstroom op 31/12/2015 en 31/12/2016.

Alle voorgaande resultaten zijn gebaseerd op de tewerkstellingssituaties op 31 december 2015 of 31 december 2016. Er zijn echter ook meer gedetailleerde gegevens over de tewerkstellingssituatie (op 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na de tewerkstelling) van uitgestroomde startbaners voorhanden. Deze gegevens zijn niet voor alle ex-startbaners beschikbaar. Aansluitend bij de voorgaande resultaten, toont tabel 24 dat in de eerste 24 maanden na uitstroom meer mensen aan het werk zijn naargelang ze langer uit het project zijn gestapt. Tussen 1 en 24 maanden na de uitstroom stijgt de tewerkstellingsgraad van 35,6% naar 60%.

Aantal maanden na uitstroom	werk	%	Geen werk	%	Totaal
<b>1 maand</b>	419	35,6%	757	64,4%	1176
<b>6 maanden</b>	450	41,9%	623	58,1%	1073
<b>12 maanden</b>	455	47,1%	511	52,9%	966
<b>18 maanden</b>	465	55,6%	372	44,4%	837
<b>24 maanden</b>	444	60,0%	296	40,0%	740

Tabel 24. Tewerkstellingscijfers na 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na uitstroom.



Figuur 32. Tewerkstellingscijfers na 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na uitstroom.

Binnen de groep uittredende startbaners van 2011 tot 2015 kon dezelfde evolutie opgemerkt worden. De cijfers van de groep 2011-2015 en de groep 2012-2016 zijn erg vergelijkbaar. Enkel bij het tewerkstellingspercentage na 24 maanden is er een groter verschil tussen de twee groepen.

## 2.5 Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid

Om de continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid in kaart te brengen, werd nagekeken of de voormalige startbaners aan het werk waren op 1, 12 en 24 maanden na de tewerkstelling in het startbanenproject. Zo worden acht categorieën onderscheiden.

Tewerkstelling na 1, 12 en 24 maanden	2011-2015		2012-2016	
	Aantal	%	Aantal	%
<b>1e categorie</b> (JA/JA/JA)	141	19,6%	138	18,6%
<b>2e categorie</b> (NEE/JA/JA)	123	17,1%	140	18,9%
<b>3e categorie</b> (JA/NEE/JA)	40	5,6%	42	5,7%
<b>4e categorie</b> (NEE/NEE/JA)	96	13,3%	124	16,8%
<b>5e categorie</b> (JA/JA/NEE)	28	3,9%	26	3,5%
<b>6e categorie</b> (NEE/JA/NEE)	55	7,6%	45	6,1%
<b>7e categorie</b> (JA/NEE/NEE)	53	7,4%	51	6,9%
<b>8e categorie</b> (NEE/NEE/NEE)	184	25,6%	174	23,5%
<b>Totaal</b>	720	100%	740	100%

Tabel 25. Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid na uitstroom.

Binnen de groep met uittreders tussen 2012 en 2016 valt meteen op dat 76,5% van de startbaners na 24 maanden minstens op één moment gewerkt heeft. Daartegenover staat dat 23,5% op geen enkel meetmoment aan het werk was. 18,6% van de startbaners was op de drie momenten aan het werk. Meer dan een vijfde (22,2%) van de startbaners die op een bepaald moment werk had, was op een later moment niet meer aan de slag. Dat wijst erop dat de startbaners vaak slechts tijdelijk tewerkgesteld zijn. 37,5% van de voormalige startbaners was zowel na 12 als na 24 maanden aan het werk. De resultaten bij uittreders tussen 2011 en 2015 liggen ongeveer op dezelfde lijn.

### 3 Vergelijkingsgroep

In deze paragraaf worden de tewerkstellingscijfers van ex-startbaners tegenover gegevens van een vergelijkbare groep geplaatst.

#### 3.1 Tewerkstellingscijfers bij de vergelijkingsgroep

Het is moeilijk om de bovenstaande gegevens te interpreteren zonder ze af te wegen tegen de arbeidsmarktgegevens van een vergelijkbare groep. De VDAB leverde gegevens van mensen met een gelijkaardig profiel (leeftijd, scholing, geslacht, origine, kennis Nederlands en regio) als dat van de startbaners. Voor elke startbaner die in een bepaalde maand uitstroomde, werd op zoek gegaan naar personen die in die maand werkzoekend waren en een overeenkomstig profiel hadden.

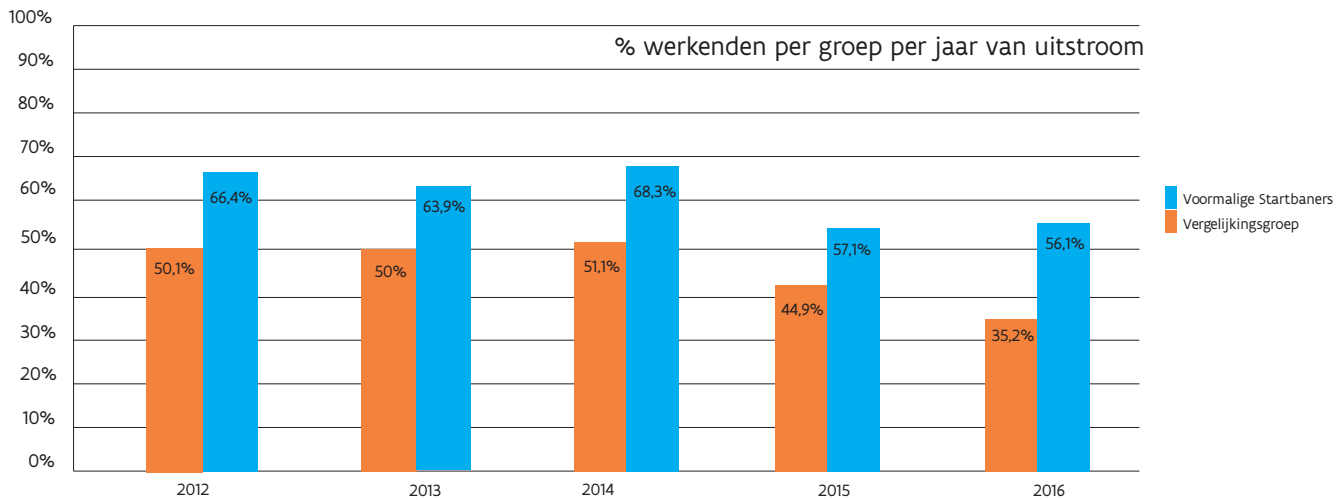
Tabel 26 toont de tewerkstellingscijfers van deze groep naast de cijfers van de voormalige startbaners die zijn uitgetreden tussen 2012 en 2016. Het is overduidelijk dat de jongeren uit het startbanenproject beter presteren op de arbeidsmarkt. Van de vergelijkingsgroep is slechts 46,5% aan het werk op 31/12/2016, terwijl dit cijfer bij de voormalige startbaners zestien procent hoger ligt.

Onderzoeksgroep	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
Voormalige Startbaners	748	62,5%	448	37,5%	1196
Vergelijkingsgroep	497	46,5%	572	53,5%	1069

Tabel 26: Tewerkstellingscijfers van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2016.

#### 3.2 Tewerkstellingscijfers bij de vergelijkingsgroep per jaar

Voor elke uitstromende startbaner werd er gezocht naar een jongere met overeenkomstig profiel die in diezelfde maand werkloos was. Voor beide groepen beschikken we over de tewerkstellingsgegevens op 31/12/2016. Het aandeel werkenden is bij de voormalige startbaners voor elk jaar van uitstroom aanzienlijk hoger dan bij de vergelijkingsgroep. Het verschil varieert wel van jaar tot jaar. Het verschil in aantal werkenden tussen de voormalige startbaners en de vergelijkingsgroep is het kleinst voor de groep die uitstroomt in 2015 (12,2%). Het verschil is het grootst voor de uitstromers in het jaar 2016 (20,9%).



Figuur 33. Percentage werkenden per jaar van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2016.

## 4 Analyse

In deze paragraaf wordt een analyse gemaakt van de tewerkstellingscijfers van ex-startbaners, vergeleken met de gegevens voor een vergelijkbare doelgroep.

### 4.1 Kwetsbaarheid van de doelgroep

Voormalige startbaners blijven kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Zeker voor jongeren onder twintig jaar, voor kansarmen en voor personen van een andere etnisch-culturele afkomst, blijft het moeilijk om werk te vinden. De tewerkstellingssituatie van deze doelgroepen is wel sterk gestegen in vergelijking met gegevens van de uitreders tussen 2011 en 2015.

Daarnaast zijn steeds meer personen aan het werk naarmate de periode na uittreding langer wordt. Het blijkt echter moeilijk om langdurig aan het werk te blijven. Hoewel 76,5% van de voormalige startbaners minstens één moment gewerkt heeft in de twee jaar volgend op de uittreding, is maar 18,6% op elk meetmoment aan het werk gedurende deze twee jaar.

### 4.2 Hogere tewerkstellingsgraad

De evaluatie van de tewerkstellingssituatie van voormalige startbaners die tussen januari 2012 en december 2016 een startbanenproject afronden, leerde ons dat het merendeel (62,5%) aan het werk was op 31 december 2016.

De tewerkstellingsgraad bij voormalige startbaners is aanzienlijk beter dan de tewerkstellingsgraad bij een vergelijkingsgroep. De tewerkstellingsgraad van voormalige startbaners ligt maar liefst 16% hoger dan bij de vergelijkingsgroep. We mogen aannemen dat de arbeidsmarktpositie van heel wat jongeren versterkt wordt door de gevolgde opleiding en de opgedane ervaring in het startbanenproject.



## Besluit

Dit jaarrapport geeft een overzicht van de belangrijkste cijfers van de startbanenprojecten Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen en Verkeersveiligheid voor het werkingsjaar 2016. Doorheen het verslag wordt regelmatig een vergelijking gemaakt met vorige werkingsjaren.

In 2016 waren in het startbanenproject Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen 346 plaatsen toegekend. Het aantal lopende contracten en het aantal startbaners in 2016 in het JoJo-project bleven ongeveer hetzelfde als in het voorgaande jaar. Wat de duur van de contracten betreft, wordt één op vier tewerkstellingen in het JoJo-project vroegtijdig beëindigd. Alle deelprojecten slagen er ten slotte in om een groot aandeel kansarme jongeren en jongeren van een andere etnisch-culturele afkomst te bereiken.

Het aantal toegekende plaatsen in het VeVe-project is stabiel gebleven ten opzichte van vorig jaar. Er is in het deelproject Verkeersveiligheid een lichte daling van het aantal contracten maar het aantal startbaners blijft ongeveer gelijk. In het schoolspottersproject blijft het aantal startbaners ongeveer hetzelfde als in 2015, terwijl het aantal contracten hoger ligt.

In het startbanenproject Verkeersveiligheid valt een sterke stijging van het aandeel eerstejaarscontracten ten opzichte van vorig jaar op. Het aantal verlengingscontracten is gedaald. Ruim de helft van de startbaners in het startbanenproject Verkeersveiligheid is kansarm en ongeveer een vijfde heeft een andere etnisch-culturele afkomst.

In 2016 werd ruime aandacht besteed aan het vormingsaanbod voor startbaners en hun coaches. Er werd opnieuw gekozen voor een kwaliteitsvol en coherent collectief vormingsaanbod met als doelstelling het professionaliseren en informeren van de startbaners en de coaches. Ook zorgde AgODi voor de terugbetaling van het inschrijvingsgeld voor individuele opleidingen. Voor beide projecten zijn de kosten voor deze persoonlijke vormingen sterk gedaald. Het aantal aanvragen tot terugbetalingen lag lager dan in 2015. Daarnaast is deze daling te wijten aan het gebruik van opleidingscheques, die ervoor zorgen dat het coördinatieteam per startbaner per jaar €125 minder moet betalen.

Het budget gesubsidieerd door het Departement WSE werd in 2016 bijna volledig besteed. Er is iets minder besteed dan in 2015, namelijk 94,7%. De besteding van het budget gesubsidieerd door het beleidsdomein Onderwijs en Vorming is licht gedaald in vergelijking met 2015, maar bedraagt nog steeds 90,6 %.

Dit jaarrapport bevat net als in 2015 een uitgebreide evaluatie van de tewerkstellingssituatie van voormalige startbaners. Er werd gebruik gemaakt van VDAB-gegevens. 62,5% van de jongeren, die tussen 1 januari 2012 en 31 december 2016 uit het project gestapt zijn, was aan het werk op 31 december 2016. Dat is een stijging ten opzichte van de tewerkstellingsgegevens op 31 december 2015 (uittreders 2011 tot en met 2015). Jongeren onder twintig jaar, kansarmen en personen van een andere etnisch-culturele afkomst blijven de laagste tewerkstellingspercentages hebben. Ondanks hun moeilijke positie is het aandeel werkende personen in elk van deze groepen gestegen in vergelijking met vorig jaar. Het blijkt niet eenvoudig om na de startbaan snel aan de slag te gaan. Toch is 76,5% van de jongeren in de eerste 24 maanden na de startbaan op minstens één moment aan het werk geweest. Een andere positieve vaststelling is dat de tewerkstellingsgraad bij voormalige startbaners duidelijk hoger is dan de tewerkstellingsgraad bij een vergelijkingsgroep. Dit verschil bedraagt maar liefst 16%. Hieruit kunnen we besluiten dat het project een positief effect heeft op de toekomstige tewerkstelling van de doelgroepjongeren.

De resultaten van 2016 zijn een extra stimulans voor AgODi om samen met de scholen, de lokale besturen en de startbaners ook in 2017 verder te streven naar het welslagen van het project. In de eerste plaats zullen we de arbeidsmarktcijfers

van voormalige startbaners verder blijven analyseren. Zo proberen we de resultaten van de startbanenprojecten beter te kaderen en te interpreteren. In 2016 werd voor het eerst trajectbegeleiding georganiseerd. Ook in 2017 blijven we inzetten op een goede begeleiding van startbaners naar de arbeidsmarkt door trajectbegeleiding aan te bieden. Hiermee beogen we dat startbaners een beter zicht krijgen op hun talenten alsook op mogelijke opleidingen en de toekomstige arbeidsmarkt. Er zal nog meer aandacht gaan naar de bezoeken aan de tewerkstellingsplaatsen. Daardoor kan er korter op de bal gespeeld worden en kunnen de startbaners intensiever begeleid worden.

In het deeltijdse onderhoudsproject zal in 2017 de regelgeving in het kader van het duaal leren geïntegreerd worden. De huidige deeltijdse arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de nieuwe 'overeenkomst alternerende opleiding' met de bijhorende leervergoedingen. Daarnaast zullen de werkgevers in het deeltijdse onderhoudsproject zich moeten laten erkennen als leerbedrijf. We zullen hen hier tijdig en uitgebreid over informeren zodat de implementatie van de nieuwe regelgeving vlot verloopt.

Tot slot zal in 2017 ruim aandacht besteed worden aan de overgang naar minder plaatsen in de startbanenprojecten naar aanleiding van de stopzetting van het samenwerkingsakkoord. De verdeling van de resterende plaatsen zal gebeuren aan de hand van objectieve, relevante criteria. Werkgevers die hun plaats verliezen, zullen in de toekomst wel steeds een beroep kunnen doen op een werkzoekende ter ondersteuning van de werking van hun school via het systeem van tijdelijke werkervaringsplaatsen. In samenwerking met het departement WSE en VDAB zal gezocht worden naar een manier om tijdelijke werkervaring optimaal in scholen te integreren. Ook hier zal de klemtoon liggen op competentieversterkende trajecten.



## Lijst van tabellen

Tabel 1. JoJo-project: verdeling van de plaatsen per deelproject (2016).	12
Tabel 2. Deelnemende onderwijsinstellingen aan het JoJo-project volgens type in 2016.	13
Tabel 3. JoJo-project: aantal contracten per deelproject (2014 - 2016).	16
Tabel 4. JoJo-project: soort contracten per deelproject (2016).	17
Tabel 5. JoJo-project: herkomst en sociaal-economische status per deelproject (2016).	21
Tabel 6. JoJo-project: verhouding mannen/vrouwen per deelproject (2016).	22
Tabel 7. VeVe-project: verdeling van de plaatsen per deelproject (2016).	26
Tabel 8. VeVe-project: herkomst en sociaal-economische status per deelproject (2016).	32
Tabel 9. VeVe-project: verhouding mannen/vrouwen per deelproject (2016).	33
Tabel 10. Startbanenproject: federale uitgaven (2009 – 2014).	37
Tabel 11. Startbanenproject: uitgaven budget WSE (2015 - 2016).	37
Tabel 12. Startbanenproject: Vlaamse uitgaven (2009-2016).	38
Tabel 13. Startbanenproject: vormingsbudget (2016).	39
Tabel 14. Startbanenproject: procentueel besteed budget (2012 - 2016).	39
Tabel 15. Startbanenproject: aantal vormingsdagen (2012-2016).	40
Tabel 16. Startbanenproject: besteed budget individuele vormingen (2012 – 2016).	40
Tabel 17. Categorieën van tewerkstelling op 31/12/2016 van uittreeders tussen 01/01/2012 en 31/12/2016.	42
Tabel 18. Tewerkstellingscijfers volgens deelproject op 31/12/2016.	43
Tabel 19. Tewerkstellingscijfers per geslacht op 31/12/2016.	44
Tabel 20. Tewerkstellingscijfers per herkomst op 31/12/2016.	45
Tabel 21. Tewerkstellingscijfers per sociaal-economische status op 31/12/2016.	45
Tabel 22. Tewerkstellingscijfers per leeftijdscategorie op 31/12/2016.	46
Tabel 23. Tewerkstellingscijfers per jaar van uitstroom op 31/12/2016.	47

Tabel 24. Tewerkstellingscijfers na 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na uitstroom.	48
Tabel 25. Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid na uitstroom.	49
Tabel 26: Tewerkstellingscijfers van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2016.	50

## Lijst van figuren

Figuur 1. Schematisch overzicht van de startbanenprojecten.	09
Figuur 2. Deelnemende onderwijsinstellingen aan het JoJo-project volgens type (2016).	13
Figuur 3. JoJo-project: provinciale verdeling totaal aantal plaatsen (2016).	14
Figuur 4. JoJo-project: provinciale verdeling aantal plaatsen (2016).	14
Figuur 5. JoJo-project: aantal contracten en aantal JoJo-startbaners (2014 – 2016).	16
Figuur 6. Preventieproject: soort contracten (201 – 2016).	18
Figuur 7. Voltijds onderhoudsproject: soort contracten (2014 – 2016).	18
Figuur 8. Onderhoudsproject DBSO: soort contracten (2014 – 2016).	19
Figuur 9. JoJo-project: duur van de contracten (2014 – 2016).	19
Figuur 10. JoJo-project: herkomst (2014 - 2016).	20
Figuur 11. JoJo-project: sociaal-economische status (2014 - 2016).	21
Figuur 12. JoJo-project: verhouding mannen-vrouwen (2014 - 2016).	22
Figuur 13. JoJo-project: aantal evaluatiebezoeken (2014 - 2016).	23
Figuur 14. VeVe-project: aantal plaatsen per soort werkgever (2016).	26
Figuur 15. VeVe-project: provinciale verdeling van aantal plaatsen (2016).	27
Figuur 16. Project Verkeersveiligheid: aantal contracten/startbaners (2014 - 2016).	28
Figuur 17. Schoolspottersproject: aantal contracten/startbaners (2014 - 2016).	28
Figuur 18. Project Verkeersveiligheid: statuut van de contracten (2014 - 2016).	29
Figuur 19. Schoolspottersproject: statuut van de contracten (2014 - 2016).	30
Figuur 20. Project Verkeersveiligheid: duur van de contracten (2014 - 2016).	30
Figuur 21. Schoolspottersproject: duur van de contracten (2014 - 2016).	31
Figuur 22. VeVe-project: herkomst (2014 - 2016).	32
Figuur 23. VeVe-project: sociaal-economische status (2014 - 2016).	33
Figuur 24. VeVe-project: verhouding mannen-vrouwen (2014 - 2016).	34
Figuur 25. VeVe-project: aantal evaluatiebezoeken (2014 - 2016).	35

Figuur 26. Aandeel werkenden op 31/12/2015 en 31/12/2016.	43
Figuur 27. Aandeel werkenden per geslacht op 31/12/2015 en 31/12/2016.	44
Figuur 28. Aandeel werkenden per herkomst op 31/12/2015 en 31/12/2016.	45
Figuur 29. Aandeel werkenden per sociaal-economische status op 31/12/2015 en 31/12/2016.	46
Figuur 30. Tewerkstellingscijfers per leeftijdscategorie op 31/12/2015 en 31/12/2016.	47
Figuur 31. Tewerkstellingscijfers per jaar van uitstroom op 31/12/2015 en 31/12/2016.	48
figuur 32. Tewerkstellingscijfers na 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na uitstroom.	48
Figuur 33. Percentage werkenden per jaar van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2016.	50

