



Vlaanderen  
is onderwijs & vorming

# STARTBANEN PROJECTEN

Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen  
Verkeersveiligheid

2014

**AGODI**  
AGENTSCHAP VOOR  
ONDERWIJSDIENSTEN

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



**Eindredactie**

Hannah Boakye  
Karen Wens  
Sofie Moons  
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

**Coverfoto**

Magalie Soenen

**Depotnummer**

D/2015/3241/159



## Inhoudstafel

<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>HOOFDSTUK 1: Situering van het startbanenproject</b>	<b>6</b>
<b>HOOFDSTUK 2: Scholen voor Jongeren en Jongeren voor scholen</b>	<b>9</b>
<b>HOOFDSTUK 3: Startbananproject verkeersveiligheid</b>	<b>24</b>
<b>HOOFDSTUK 4: Budgetten</b>	<b>34</b>
<b>HOOFDSTUK 5: Evaluatie tewerkstelling na het startbanenproject</b>	<b>39</b>
<b>HOOFDSTUK 6: Ervaring uit de praktijk</b>	<b>50</b>
<b>BESLUIT</b>	<b>53</b>
<b>LIJST VAN TABELLEN</b>	<b>55</b>
<b>LIJST VAN FIGUREN</b>	<b>56</b>



## INLEIDING

In dit rapport vindt u een overzicht van de belangrijkste verwezenlijkingen van de startbanenprojecten Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen en Verkeersveiligheid in 2014. 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. Hier stellen we het ontstaan van deze projecten voor en geven we een overzicht van de veranderingen die beide startbanenprojecten sinds de start ondergingen. Hoofdstuk één wordt afgesloten met een schematische voorstelling van de projecten.

In hoofdstuk twee en hoofdstuk drie maken we op basis van de cijfergegevens een analyse van het werkingsjaar 2014 voor de twee startbanenprojecten en hun deelprojecten. We analyseren het aantal plaatsen en we gaan in op de arbeidsovereenkomsten afgesloten in 2014. Daarnaast bekijken we de kenmerken van de startbaners die tewerkgesteld waren in 2014. Op basis van deze analyses geven we doorheen het rapport een overzicht van de verwezenlijkingen uit 2014 en besteden we aandacht aan actiepunten voor het werkingsjaar 2015.

Hoofdstuk vier geeft een overzicht van de budgetten van de verschillende projecten en gaat in op de manier waarop deze budgetten gebruikt werden in 2014.

Hoofdstuk vijf gaat in op de tewerkstellingssituatie van de jongeren die de voorbije jaren een startbaan hebben afgerond. Hoofdstuk zes ten slotte geeft ervaringen weer van zowel startbaners als hun coaches uit het JoJo- en VeVe-project. Er zijn ook korte getuigenissen van startbaners en coaches te vinden doorheen het hele jaarrapport.

Bij de opmaak van dit jaarverslag hebben we ons gebaseerd op relevante cijfers en gegevens uit de databanken van de twee projecten en op tewerkstellingsgegevens van de VDAB. Voor het laatste hoofdstuk hebben we de huidige coaches en startbaners, maar ook startbaners uit het verleden, per mail gecontacteerd om te vragen naar hun ervaringen.

Voor meer informatie verwijzen wij naar de website van de beide projecten ([www.ond.vlaanderen.be/jojo](http://www.ond.vlaanderen.be/jojo) en [www.ond.vlaanderen.be/veve](http://www.ond.vlaanderen.be/veve)) en naar de website van AgODi ([www.agodi.be](http://www.agodi.be)).

# HOOFDSTUK 1: Situering van het startbanenproject

## 1. Ontstaan

In 1999 ontstond het Rosetaplan, 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 regering 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. In deze context engageerde de federale overheid zich om, via het samenwerkingsakkoord van 25 oktober 2000, 315 startbanen toegewezen aan de Vlaamse overheid, te financieren. Voor de tewerkstelling van deze startbaners werden twee nieuwe projecten opgericht, namelijk Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen (JoJo-preventieproject) en Verkeersveiligheid (VeVe).

De projecten streven twee doelstellingen na. De eerste doelstelling is voor beide projecten dezelfde en luidt – in navolging van de geest van het Rosetaplan – als volgt: Jongeren een leerrijke eerste werkervaring aanbieden, waarbij ze tegelijkertijd de kans krijgen om bijkomende opleidingen en vormingen te volgen. Zo krijgt de jongere meer kansen op de arbeidsmarkt. In het bijzonder worden de startbaners aangemoedigd 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.

Het engagement om doelgroepjongeren 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 sociaaleconomische achtergrond nog steeds moeilijker op de arbeidsmarkt. De startbanenprojecten richten zich daarom tot laaggeschoolde jongeren. Dat zijn jongeren tot de leeftijd van 26 jaar die geen diploma secundair onderwijs behaalden. 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.

Om het begrip ‘andere etnisch-culturele afkomst’ te benoemen, hanteert AgODi de definitie zoals het begrip ‘allochtoon’ bepaald is in het ‘Decreet inzake het Vlaamse beleid ten aanzien van etnisch culturele minderheden’ <sup>iii</sup>. 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. 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. Wanneer minstens één van de ouders van een startbaner geen diploma secundair onderwijs behaalde, wordt de startbaner in de projecten beschouwd als kansarm. Tot 2014 bestond er binnen de projecten volgende definitie: ‘De startbaner van een andere etnisch-culturele afkomst is in de projecten ook ‘kansarm’ wanneer de jongere of één van de ouders geen diploma secundair onderwijs behaalde’. Deze definitie werd in 2014 herbekeken en gewijzigd zodat er beter aangesloten wordt bij de realiteit en er een eerlijker beeld gegeven kan worden. Vanaf 2014 is een startbaner van andere etnisch-culturele afkomst enkel kansarm indien één van zijn/haar ouders geen diploma secundair onderwijs behaalde. Dat heeft tot gevolg dat niet elke startbaner van een andere etnisch-culturele afkomst automatisch kansarm is. Een vergelijking in cijfers met betrekking tot kansarmoede binnen de projecten is door de definitiewijziging niet mogelijk over de jaren heen.



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 werkracht bieden om te werken aan een positief schoolklimaat. Bijgevolg worden de startbaners toegewezen aan scholen om te werken aan de preventie van anti-sociaal gedrag.

Het startbanenproject Verkeersveiligheid heeft als specifieke doelstelling: Steden en gemeenten een bijkomende werkracht 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 namelijk beslist om de startbanen toe te wijzen aan steden, gemeenten, provinciebesturen en verkeersorganisaties.

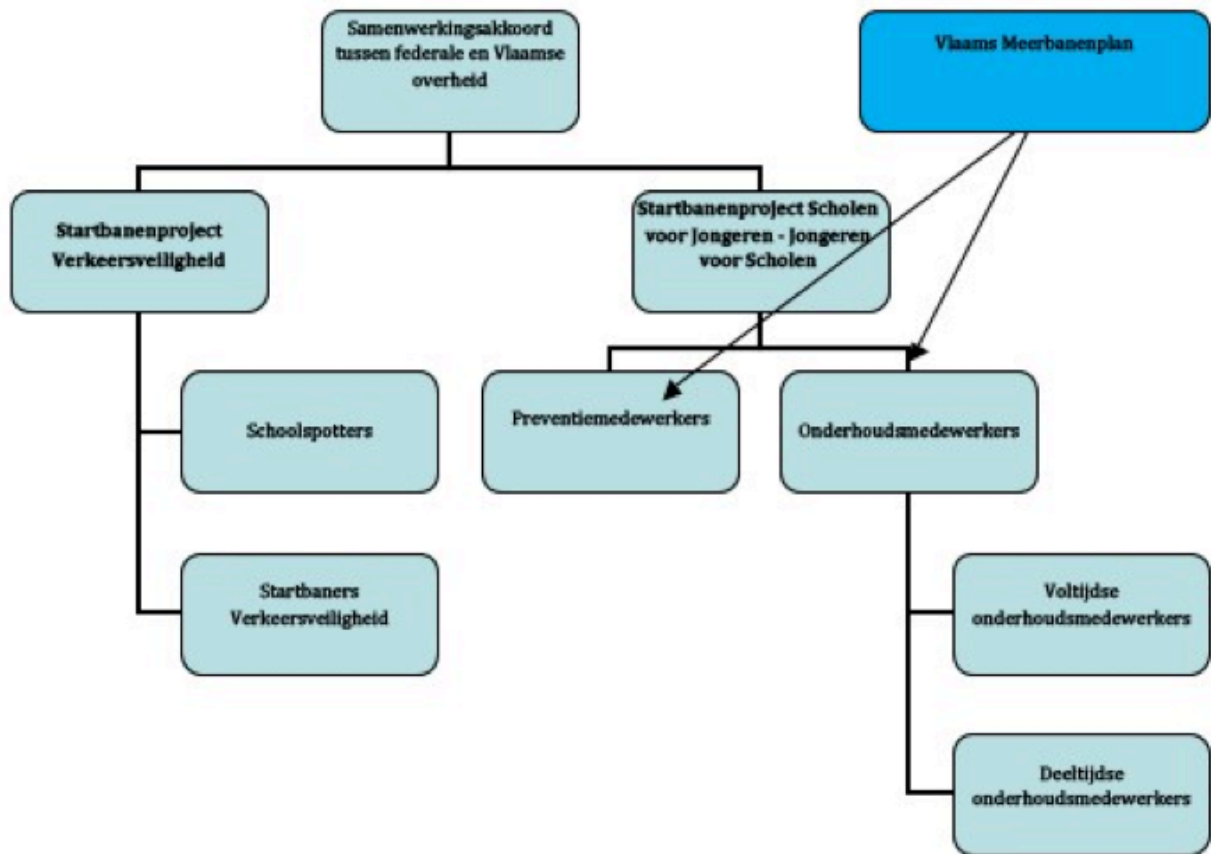
## 2. Uitbreiding (2006)

### 2.1 JoJo-project

De startbanenprojecten maakten in 2006 enkele veranderingen door. Zo kreeg het startbanenproject Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen naar aanleiding van het Vlaams Meerbanenplan vijf miljoen euro extra toegewezen. Daarmee creëerde de Vlaamse overheid 200 extra tewerkstellingsplaatsen. Het project werd ook inhoudelijk uitgebreid door de middelen niet meer uitsluitend te besteden aan de preventie van antisociaal gedrag in scholen, maar ook aan het onderhoud van de schoolgebouwen. Ten gevolge van die inhoudelijke verbreding ontstond het JoJo-onderhoudsproject dat over eigen criteria beschikt. Binnen het onderhoudsproject wordt er nog een onderscheid gemaakt tussen twee deelprojecten: onderhoudsmedewerkers uit het 'lager secundair onderwijs' (LSO) die voltijds werken en onderhoudsmedewerkers uit het 'deeltijds beroeps secundair onderwijs' (DBSO) die deeltijds werken. De startbaners uit dit laatste project presteren een voltijds engagement van 23 uur per week in hun functie als onderhoudsmedewerker.

### 2.2 Schoolspottersproject

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



Figuur 1. Startbanenproject: schematisch overzicht van de startbanenprojecten.

Wij worden ingezet als brug tussen de twee! Dit helpt echt wel. Onze job is om de leerlingen te motiveren en een andere kijk te geven op bepaalde zaken. Zoals het feit dat we zelf geen diploma hebben behaald en hoeveel negatieve effecten dit heeft gehad bij het zoeken naar een job. Deze boodschap probeer ik altijd over te geven aan de leerlingen.

~ Sara, JoJo-preventiemedewerker

# HOOFDSTUK 2: Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen

## 1. Inleiding

Dit hoofdstuk geeft de belangrijkste cijfers weer van het startbanenproject Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen (JoJo-project). Na een korte situering van het project geven we een overzicht van het aantal toegewezen plaatsen in het JoJo-project en de kenmerken van de scholen die recht hebben op deze plaatsen. Daarna bekijken we in detail de contracten die in 2014 werden afgesloten. Ten slotte wordt het profiel van de groep startbaners geschetst en gaan we na of het project erin slaagt om de doelgroep te bereiken.

## 2. Omschrijving projecten

In deze paragraaf lichten we kort 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 kan de startbaner de school ondersteunen bij het opmerken van risicovol en antisociaal gedrag bij leerlingen. De JoJo-preventiemedewerker kan preventief te werk gaan, actie ondernemen of activiteiten uitdenken.

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. Hij 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 moeten tot een minimum beperkt worden. Het is wel toegestaan dat de startbaner zijn preventietaken administratief verwerkt, maar dit mag niet het overgrote deel van de arbeidstijd uitmaken.

De jongeren waarmee ik momenteel werk zijn jongeren uit het deeltijds onderwijs. Ik vind mijn eigen achtergrond hierin heel belangrijk. Deze jongeren zijn meestal zelf ook schoolmoe of zijn niet meer gemotiveerd om te studeren. Ik kan hen dan ook oprechte raad en advies geven die op mijn eigen ervaringen zijn gebaseerd.

*Annelies, JoJo-preventiemedewerker*

## 2.2 De onderhoudsmedewerker

De onderhoudsmedewerker wordt toegewezen aan een scholengemeenschap en werkt in één of meerdere scholen van de betrokken scholengemeenschap. De startbaner is een volwaardig lid van het schoolteam. De onderhoudsmedewerker 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 kan nooit tot het basispakket van de onderhoudsmedewerker behoren.

Onze school kreeg de afgelopen jaren een echte metamorfose: gangen en klassen werden herschilderd (na 30 jaar! Want vroeger was daar geen geld voor), er werd verbouwd, kleuterklassen krijgen regelmatig een 'make over', tuinen worden goed onderhouden ...

Dat is alleen mogelijk doordat we beschikken over een 'onderhoudsteam': onze vaste klusjesman én onze JO-JO medewerker.

Rebekka, directeur en coach van JoJo

## 2.3 De coach

Alle jongeren in het project Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen zijn tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst. Dat houdt onder andere in dat zij gedurende hun tewerkstellingsperiode als startbaner zo veel mogelijk bijleren en voldoende kansen krijgen om een aantal competenties te verwerven die ze in hun verdere loopbaan kunnen gebruiken.

Het is bijgevolg belangrijk dat elke startbaner voldoende begeleiding en ondersteuning krijgt. Elke werkgever moet een coach aanduiden die bereid is om de JoJo-medewerker te motiveren, te waarderen en bij te sturen. 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 moet een personeelslid zijn van de school of scholengemeenschap. De coach last regelmatig een evaluatiemoment in waarbij het functioneren en de vooruitgang van de startbaner uitgebreid aan bod komen. De coach stimuleert de startbaner ook om deel te nemen aan de opleidingen die georganiseerd worden door de coördinatie en hij polst regelmatig naar de vorderingen van de individuele opleiding van de startbaner.

De kernopdrachten van de coach:

- Een aanspreekpunt zijn voor de startbaner
- Leerlingen duidelijk maken wat de JoJo-medewerker doet op de school
- Een goed onthaal voorzien: kennismaking met collega's, takenpakket verduidelijken, afspraken communiceren, communicatiekanalen verhelfen ...
- Een bewaker van het takenpakket
- Een introductie en behandeling als volwaardig personeelslid nastreven

- Gepaste begeleiding bieden op de werkvloer: coachen, constructieve feedback geven ...
- Oriëntatie, begeleiding en opvolging van de startbaner met betrekking tot opleidingen en vorming
- Regelmatig coachende gesprekken houden, waarvan een schriftelijke neerslag wordt bijgehouden
- Een draagvlak creëren voor het project in de school
- Een evaluatie opmaken van elke startbaner van wie de arbeidsovereenkomst geëindigd is.

### 3. Plaatsen

Binnen het JoJo-project is er een vast aantal plaatsen. Het aantal plaatsen werd voor 2014 vastgelegd op 347. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de verdeling van deze plaatsen over de verschillende deelprojecten.

Soort Project	Aantal beschikbare plaatsen	Aantal toegekende plaatsen	% toegekend
Preventie	222	222	100
Onderhoud LSO	75	75	100
Onderhoud DBSO	50	50	100
Totaal	347	347	100

Tabel 1. JoJo-project: verdeling van de plaatsen per deelproject (2014).

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 2014 waren alle beschikbare plaatsen toegewezen aan scholen(gemeenschappen). Het project was dus volledig volzet. Scholen die een aanvraag indienden, werden bijgevolg voorlopig op een wachtlijst geplaatst (zie verder).

Eind december 2013 werd in ieder deelproject extra plaatsen voorzien. De reden daarvoor is dat er vanaf toen rekening werd gehouden met de indexeringen sinds 2006 in het Vlaams budget.

#### 3.1 Soort school

Om een plaats voor een startbaner binnen het JoJo-project toegewezen te krijgen, moeten scholen(gemeenschappen) aan enkele voorwaarden voldoen. Die voorwaarden zijn afhankelijk van het project.

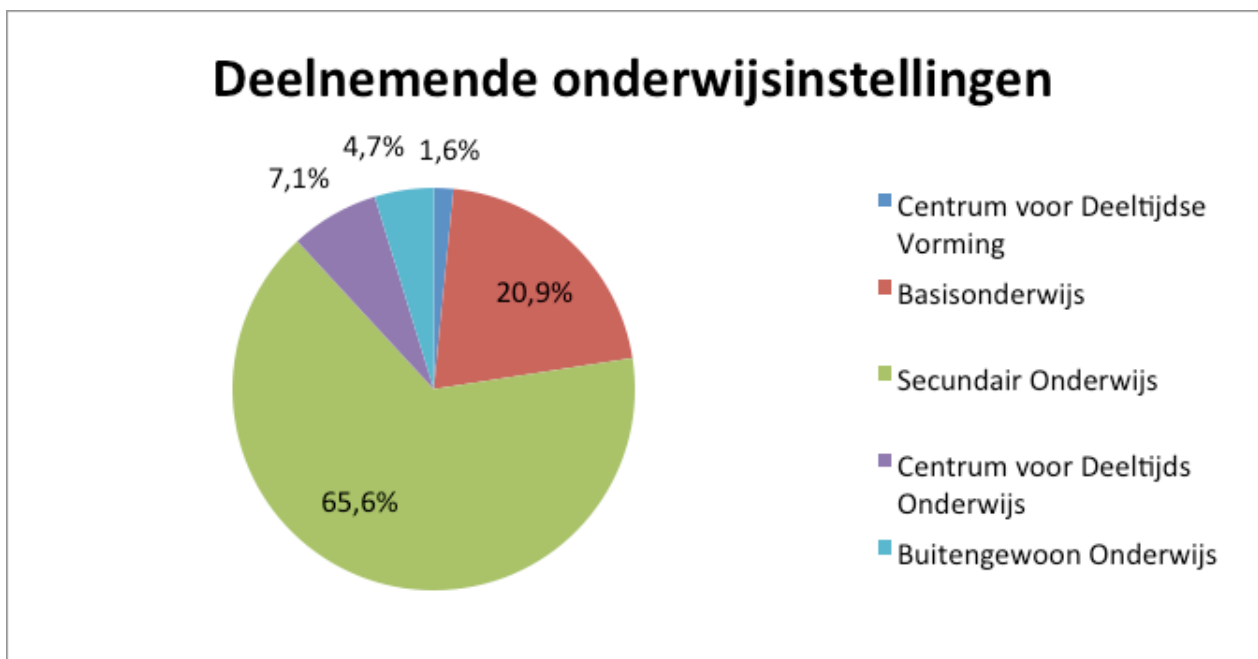
Zowel scholengemeenschappen voor het basisonderwijs als het secundair onderwijs kunnen een onderhouds-

medewerker aannemen. JoJo-onderhoudsmedewerkers werken daardoor vaak op meerdere scholen.

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

	Aantal	%
School Secundair Onderwijs	166	65,6
School Basisonderwijs	53	20,9
Centrum Deeltijds Onderwijs	18	7,1
School Buitengewoon Onderwijs	12	4,7
Centrum Deeltijdse Vorming	4	1,6
Totaal	253	100

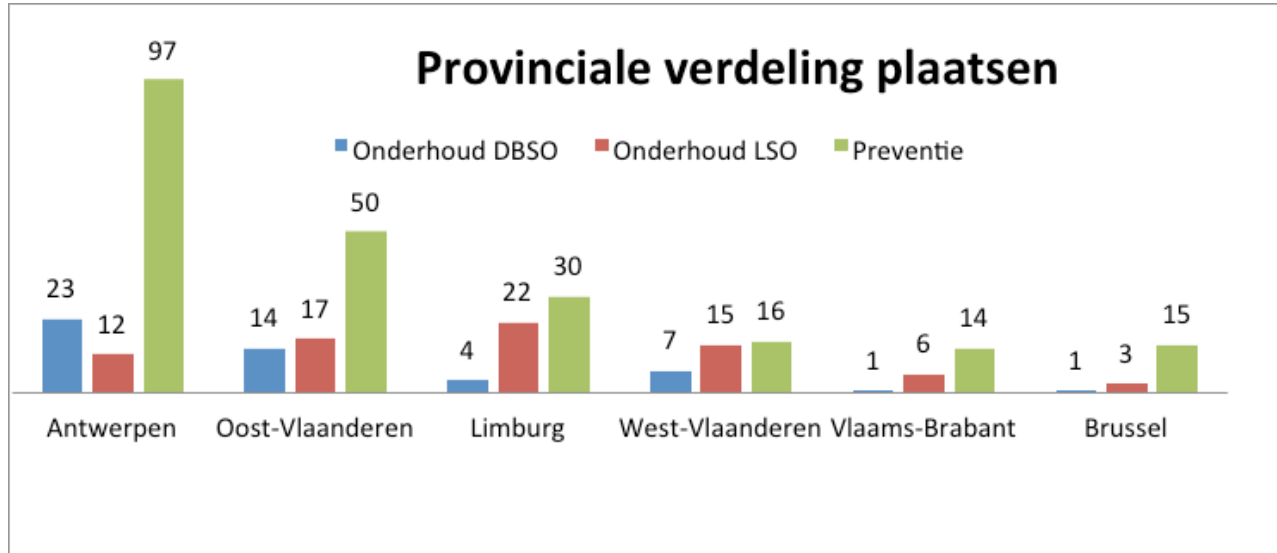
Tabel 2. Deelnemende onderwijsinstellingen aan het JoJo-project volgens type in 2014.



Figuur 2. Deelnemende onderwijsinstellingen aan het JoJo-project volgens type in 2014.

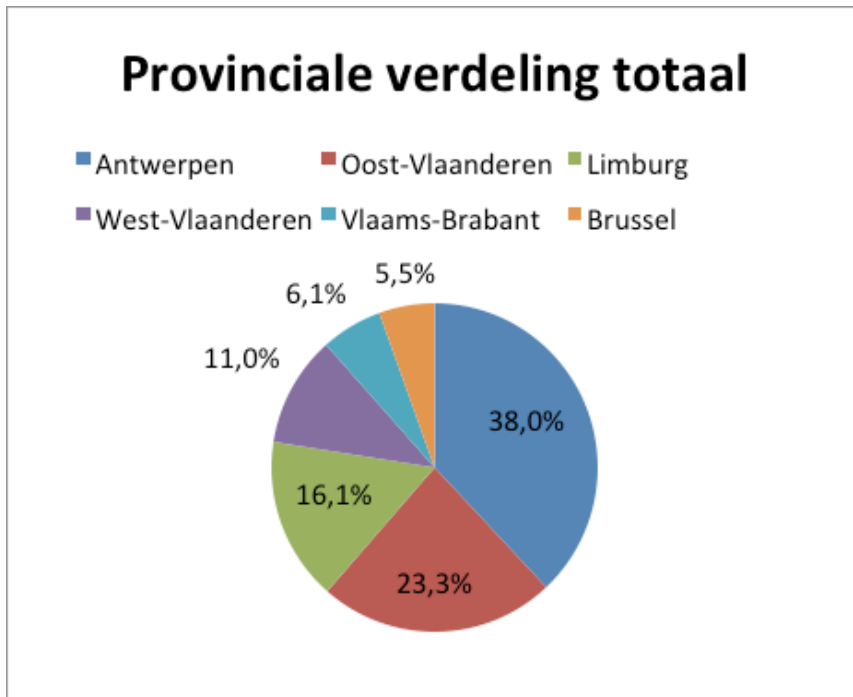
Scholen voor voltijds gewoon secundair onderwijs beschikken over de meeste plaatsen binnen het JoJo-project. In 2014 beschikten zij over 166 plaatsen (66%). De scholen voor basisonderwijs komen op de tweede plaats met 53 plaatsen (21%). Daarna zijn de centra voor deeltijds onderwijs de grootste groep, met achttien plaatsen (7%), gevolgd door de scholen voor buitengewoon onderwijs met twaalf plaatsen (5%). Tot slot beschikten de centra voor deeltijdse vorming over vier plaatsen (1%).

## 3.2 Provinciale verdeling



Figuur 3. JoJo-project: provinciale verdeling aantal plaatsen (2014).

De bovenstaande figuur toont dat veel plaatsen binnen het JoJo-project toegekend zijn aan scholen of scholengemeenschappen uit Antwerpen. Deze provincie beschikte in 2014 over 132 plaatsen (38,0%). Oost-Vlaanderen volgt met 81 plaatsen (23,3%). Limburg en West-Vlaanderen hadden respectievelijk 56 (16,1%) en 38 (11,0%) plaatsen. De provincie die over het minst aantal plaatsen beschikte, is Vlaams Brabant met 21 plaatsen (6,1%). Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beschikt over negentien plaatsen (5,5%).



Figuur 4. JoJo-project: provinciale verdeling totaal aantal plaatsen (2014).

Binnen de provincies verschilt de verhouding tussen de verschillende deelprojecten. De meeste provincies hebben relatief gezien beduidend meer preventiemedewerkers. In 2014 werkte 62% van alle JoJo- medewerkers in Oost-Vlaanderen in het preventieproject. In Vlaams-Brabant was dat 67%, in Antwerpen 74% en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest liep het aandeel zelfs op tot 79%. In Limburg was er een vrij evenwichtige verdeling tussen de deelprojecten, met 54% van alle startbaners die in het preventieproject werkten en 46% die in het onderhoudsproject werkten. West-Vlaanderen daarentegen telt 58% onderhoudsmedewerkers. Het is de enige provincie die meer onderhoudsmedewerkers tewerkstelt dan preventiemedewerkers.

### 3.3 Wachtlijst

In 2008 werd er binnen het JoJo-project voor het eerst gewerkt met een wachtlijst. In 2014 bestond die wachtlijst nog steeds en bleven er nieuwe aanvragen binnenkomen. Alle toegewezen plaatsen in het project werden daarom regelmatig doorgelicht. Scholen en scholengemeenschappen waarvan de plaats niet ingevuld was, werden gecontacteerd. Naar aanleiding van deze contacten besliste een aantal werkgevers om niet langer een JoJo-medewerker in dienst te nemen en dus uit het project te stappen. Daarnaast was er in december 2013 ruimte voor extra plaatsen doordat er rekening werd gehouden met de indexering van het Vlaams budget: vier plaatsen voor preventiemedewerkers, drie plaatsen voor deeltijdse onderhoudsmedewerkers en twee plaatsen voor voltijdse onderhoudsmedewerkers. Deze extra plaatsen en de opvolging van de niet-ingevulde plaatsen zorgden ervoor dat er in 2014 twaalf scholen en scholengemeenschappen chronologisch van de wachtlijst gehaald konden worden.

Er zijn drie verschillende wachtlijsten: een wachtlijst voor het preventieproject, een wachtlijst voor het voltijds onderhoudsproject en een wachtlijst voor het deeltijds onderhoudsproject. Aan het einde van 2014 stonden er op elke wachtlijst vijftien scholen of scholengemeenschappen. In totaal wachtten er 45 scholen of scholengemeenschappen in 2014 op een plaats binnen het JoJo-project.

Ook in 2015 zal AgODi inspanningen leveren om een goede opvolging van de toegewezen plaatsen te verzekeren.

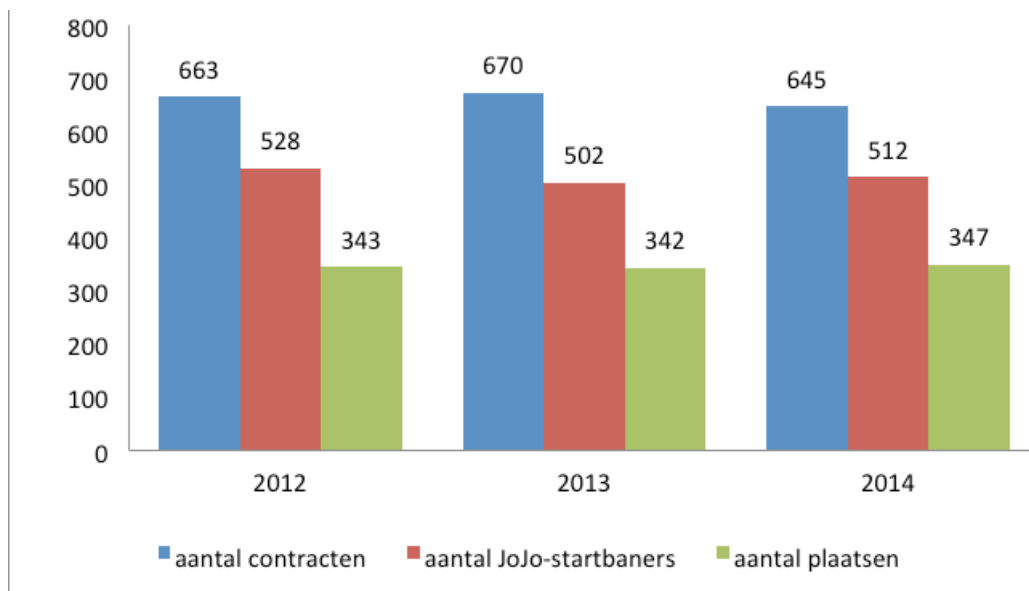


## 4. Arbeidsovereenkomsten

In 2014 liepen er in totaal 645 contracten binnen het JoJo-project. Dat zijn minder contracten dan het jaar daarvoor. In 2013 waren er 670 contracten. Het aantal contracten in de verschillende deelprojecten ligt steeds hoger dan het aantal plaatsen. Contracten lopen namelijk niet altijd af op het einde van het jaar. Het is mogelijk dat een school gedurende één jaar (al dan niet aansluitend) twee verschillende arbeidsovereenkomsten aangaat. 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 is ook telkens minder dan het aantal contracten. Dat is enerzijds te verklaren doordat contracten verlengd kunnen worden. Anderzijds stappen sommige jongeren na afloop van hun contract over van de ene school naar de andere school om daar een nieuw contract af te sluiten.

In de onderstaande figuur worden het aantal plaatsen, het aantal startbaners dat werkte en het aantal contracten van 2012 tot en met 2014 afgebeeld. Over het algemeen zijn de aantallen over de jaren heen ongeveer gelijk. We zien dat het aantal plaatsen telkens minder is dan het aantal startbaners en het aantal startbaners is telkens minder dan het aantal contracten. In 2014 werden er minder contracten afgesloten en waren er meer jongeren aan het werk dan in 2013.



Figuur 5. JoJo-project: aantal contracten, aantal JoJo-startbaners en aantal plaatsen (2012 – 2014).

Tabel 3 maakt duidelijk dat 66,4% van de contracten die liepen in 2014 werd afgesloten met preventiemedewerkers, 20,5% met voltijdse onderhoudsmedewerkers en 13,2% met deeltijdse onderhoudsmedewerkers. Die cijfers liggen in lijn met de gegevens van de vorige jaren.

Soort project	2012		2013		2014	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Preventie	447	67,4	454	67,8	428	66,4
Onderhoud LSO	132	19,9	129	19,2	132	20,5
Onderhoud DBSO	84	12,7	87	13,0	85	13,2
Totaal	663	100	670	100	645	100

Tabel 3. JoJo-project: aantal contracten per deelproject (2012 - 2014).

## 4.1 Statuut

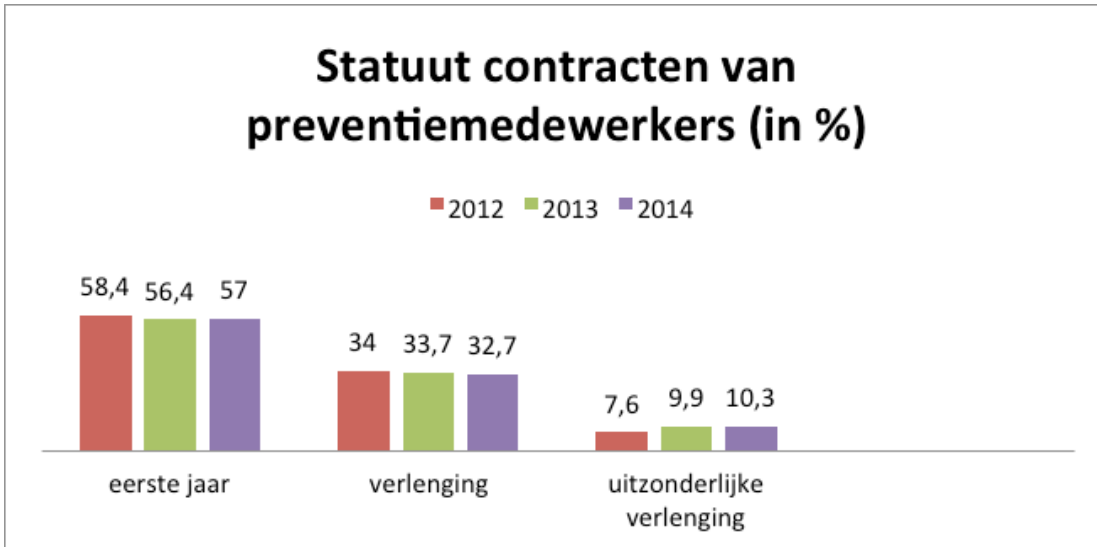
Binnen het JoJo-project kunnen scholen(gemeenschappen) een aanvraag doen om een contract te verlengen. Voorwaarde voor deze verlenging is dat de startbaner bezig is met een individuele opleiding of minstens kan aantonen dat hij in het tweede jaar met een opleiding zal beginnen. Uitzonderlijk kan een 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. Er wordt daarbij ook rekening gehouden met de voortgang van het opleidingstraject.

De meeste contracten die in 2014 liepen waren eerstejaarscontracten. Ongeveer 1 op 3 van de afgesloten contracten bij de JoJo-startbaners zijn verlengingen. Ten slotte blijven uitzonderlijke verlengingen uitzonderlijk. Slechts acht procent van het totaal aantal afgesloten contracten was een uitzonderlijke verlenging.

	Preventie		Onderhoud LSO		Onderhoud DBSO		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Eerste jaar	244	57,0	82	62,1	58	68,2	384	59,5
Verlenging	140	32,7	44	33,3	25	29,4	209	32,4
Uitzonderlijke verlenging	44	10,3	6	4,5	2	2,4	52	8,1
Totaal	428	100	132	100	85	100	645	100

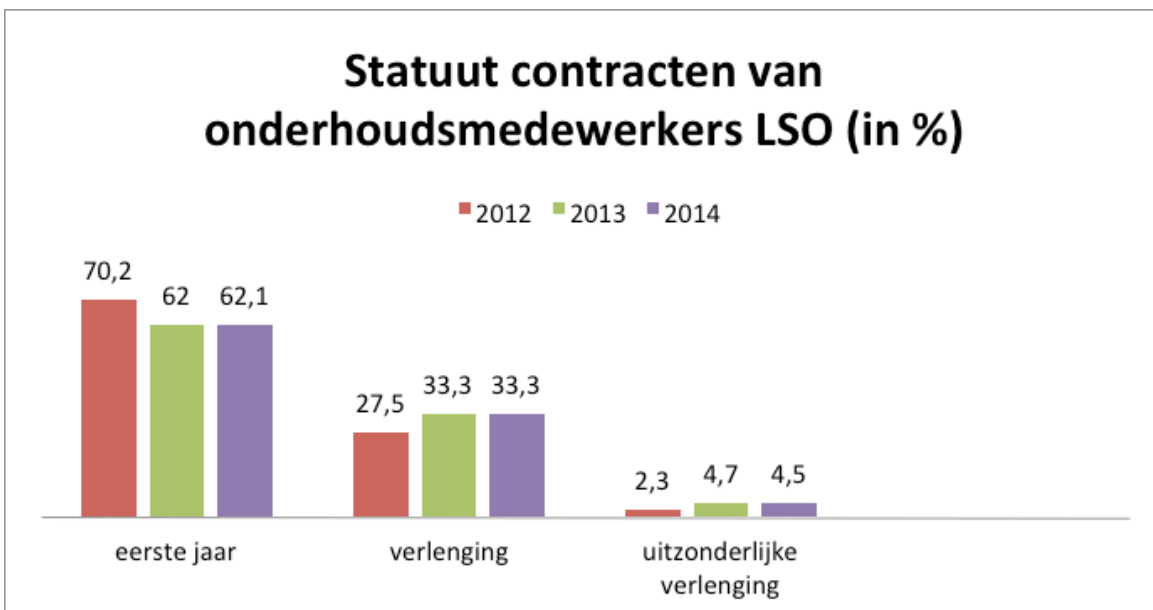
Tabel 4. JoJo-project: soort contracten per deelproject (2014).

Figuur 6 toont de verschuivingen in het statuut van de startbaners binnen het preventieproject. Tijdens het voorbije jaar werden er ongeveer evenveel eerstejaarscontracten afgesloten als tijdens de voorgaande jaren. Concreet was 57% van de contracten in 2014 een eerstejaarscontract tegenover 56% in 2013 en 56% in 2012. Ook het aandeel verlengingscontracten uitzonderlijke verlengingen (10%) bleef nagenoeg stabiel.



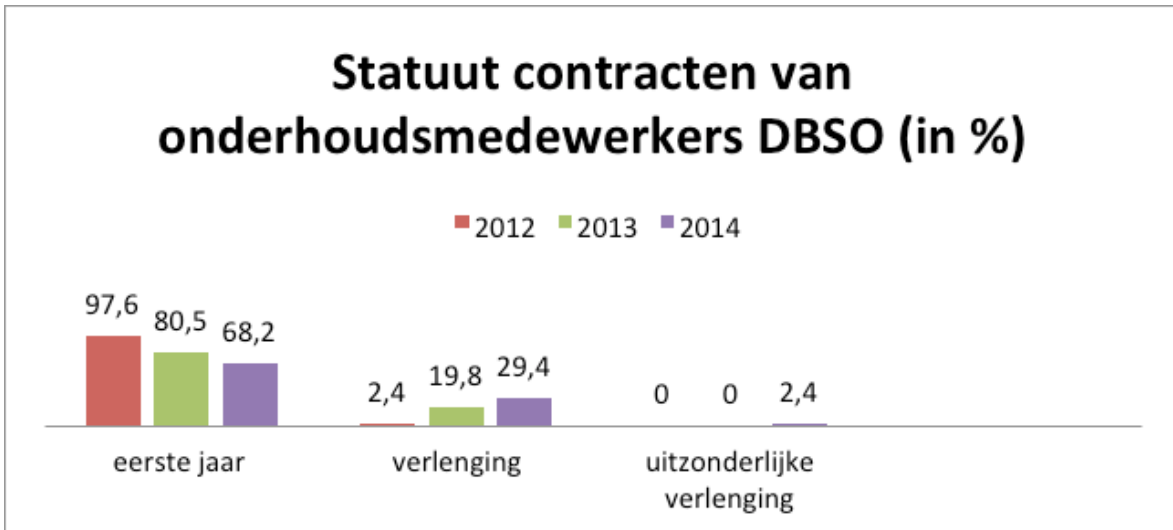
Figuur 6. Preventieproject: soort contracten (2012 – 2014).

Figuur 7 toont de evolutie van het statuut van de contracten in het deelproject onderhoud LSO tijdens de laatste drie jaar. Het aandeel verlengingscontracten is de afgelopen twee jaren wat gestegen ten opzichte van 2012.



Figuur 7. Onderhoudsproject LSO: soort contracten (2012 – 2014).

Gezien de mogelijkheid tot contractverlenging voor onderhoudsmedewerkers uit het DBSO pas sinds eind 2012 mogelijk is, is 2014 het eerste jaar dat er uitzonderlijke verlengingen werden aangevraagd. In 2014 zijn twee uitzonderlijke verlengingen voor deeltijdse onderhoudsmedewerkers goedgekeurd. Door het mogelijk maken van contractverlengingen zijn er in 2014 opvallend minder deeltijdse onderhoudsmedewerkers in het eerste jaar.

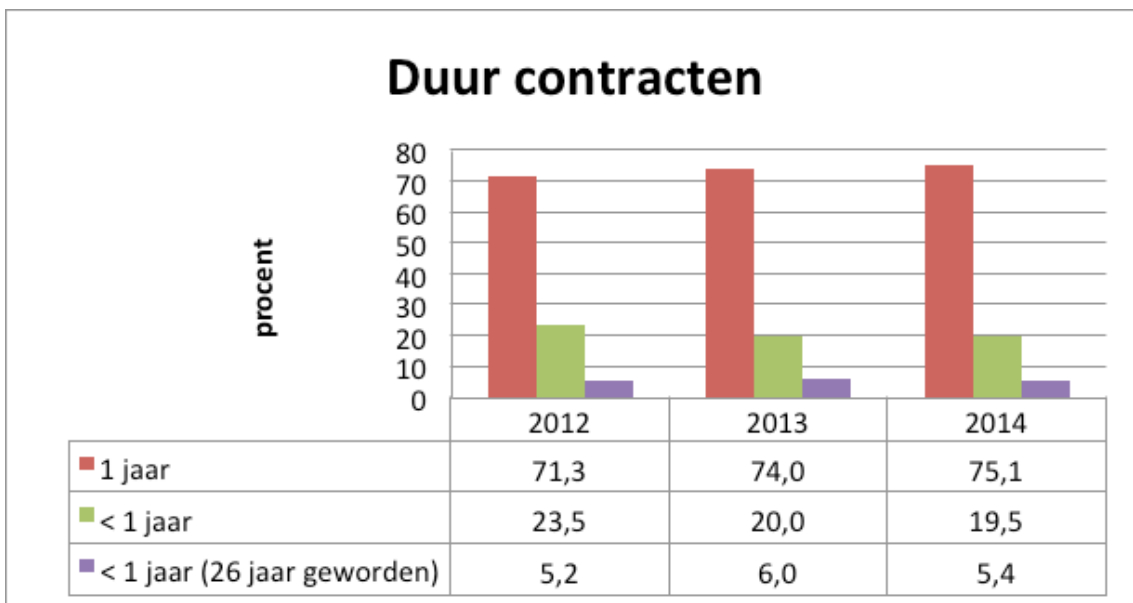


Figuur 8. Onderhoudsproject DBSO: soort contracten (2012 – 2014).

## 4.2 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 2014 eindigden 349 contracten, waarvan 87 contracten (25%) vroegtijdig werden verbroken. Daarvan werden negentien contracten (5%) opgesteld voor minder dan een jaar omdat de startbaner 26 jaar werd.

De onderstaande figuur toont de vergelijking tussen 2012, 2013 en 2014. We zien dat het aandeel contracten dat vroegtijdig werd beëindigd in 2013 bijna gelijk is aan het aandeel vroegtijdig beëindigde contracten in 2014.



Figuur 9. JoJo-project: duur van de contracten (2012 – 2014).

De redenen voor het vroegtijdig beëindigen van een contract zijn divers. In 2014 werden 87 contracten vroegtijdig beëindigd. Als een startbaner de job niet graag doet of de werkgever vindt de startbaner niet geschikt, kan het contract binnen de eerste zes maanden beëindigd worden. Dat wil zeggen dat het contract vroegtijdig beëindigd wordt zonder dringende redenen. Daarnaast kunnen contracten ook vroegtijdig beëindigd worden

door ontslagen wegens dringende redenen, stopzettingen met wederzijdse toestemming of stopzettingen door het vinden van een andere tewerkstelling.

Aangezien het werken met deze jongeren me zeer goed lag en de school mijn werk zeer hard apprecieerde heeft dit me tot denken gezet. 'Wat zal ik gaan doen na deze opleiding?' Eén ding was zeker, ik moest en wou met jongeren werken.

Ali, ex-JoJo-preventiemedewerker

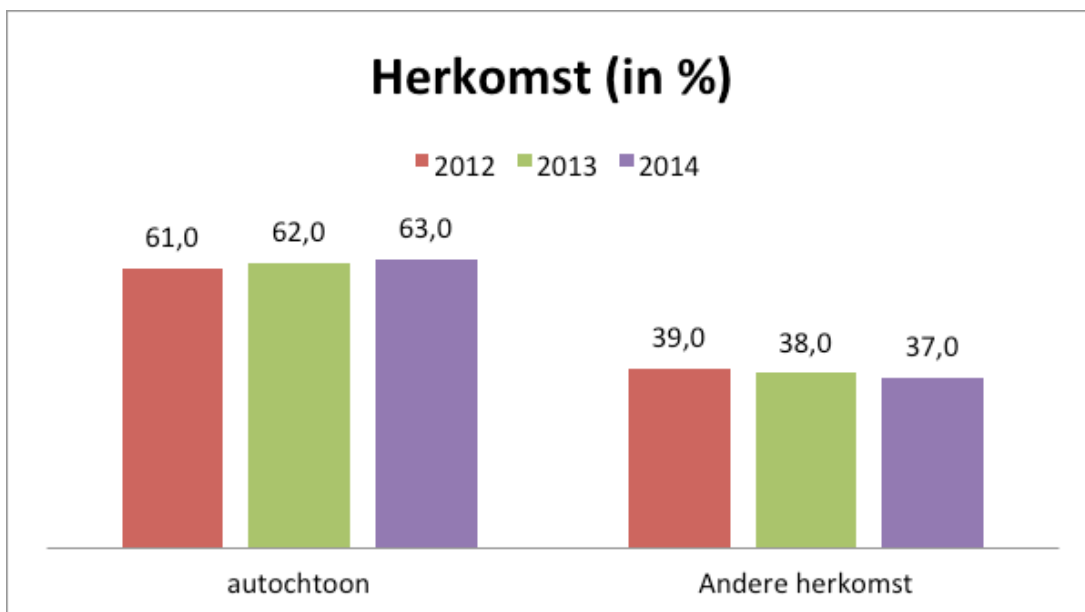
## 5. Startbaners

Er werkten 512 jongeren in het startbanenproject Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen in het werkingsjaar 2014. In wat volgt schetsen we een beeld van het profiel van deze startbaners.

### 5.1 Herkomst en sociaal- economische achtergrond

Zoals besproken in hoofdstuk 1, richt het project zich tot een kwetsbaar doelpubliek. Alle startbaners behoren tot een kwetsbaar doelpubliek omdat ze laaggeschoold zijn, maar binnen het JoJo-project zijn vooral de startbaners die kansarm zijn of een andere etnisch-culturele afkomst hebben onderdeel van dit kwetsbare doelpubliek. Uit de cijfers van 2014 blijkt dat de startbanenprojecten hun kwetsbare doelpubliek bereiken.

Het zijn vooral jongeren met een andere etnisch-culturele afkomst en/of met een kansarme achtergrond die solliciteren binnen het project. Startbaners worden in de projecten als kansarm beschouwd als zowel zichzelf als minstens één van hun ouders laaggeschoold zijn. Als minstens één van de ouders van de startbaner afkomstig is uit een land buiten de Europese Unie, heeft de startbaner een andere etnisch-culturele afkomst. In 2014 werd de definitie van 'kansarm' licht gewijzigd, zoals aangegeven in de inleiding van dit jaarrapport. Een vergelijking met vorige jaren is om die reden niet zinvol.



Figuur 10. JoJo-project: herkomst (2012-2014).

In 2014 behoort 70% van de startbaners uit het JoJo-project tot de kwetsbare doelgroep (kansarm en/of van een andere etnisch-culturele afkomst). Figuur 10 toont dat 37% van de tewerkgestelde startbaners in het JoJo-project van een andere etnisch-culturele afkomst is. Dat aandeel is iets lager dan de vorige jaren.

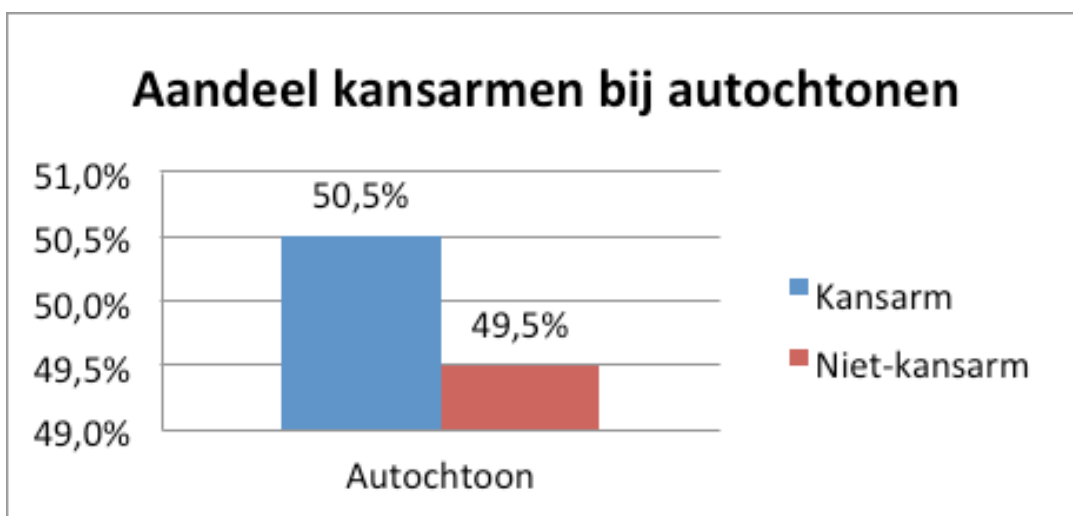
Hieronder wordt verder bekeken of er verschillen zijn in de verdeling van dit kwetsbare doelpubliek binnen de deelprojecten. Als er naar de verschillen wordt gekeken is het duidelijk dat de preventiemedewerkers met 40% het grootste aandeel personen van een andere etnisch-culturele afkomst heeft. Daarnaast bestaat de groep van deeltijdse onderhoudsmedewerkers voor 39% uit personen met een andere etnisch-culturele afkomst. De voltijdse onderhoudsmedewerkers is de groep met het minst aantal personen met een andere etnisch-culturele afkomst, namelijk 23%.

De meeste kansarme tewerkgestelde jongeren zitten in het deeltijds onderhoudsproject (41,9%). In het voltijds onderhoudsproject is 40,5% van de tewerkgestelde jongeren kansarm en in het preventieproject is dit 36,7%.

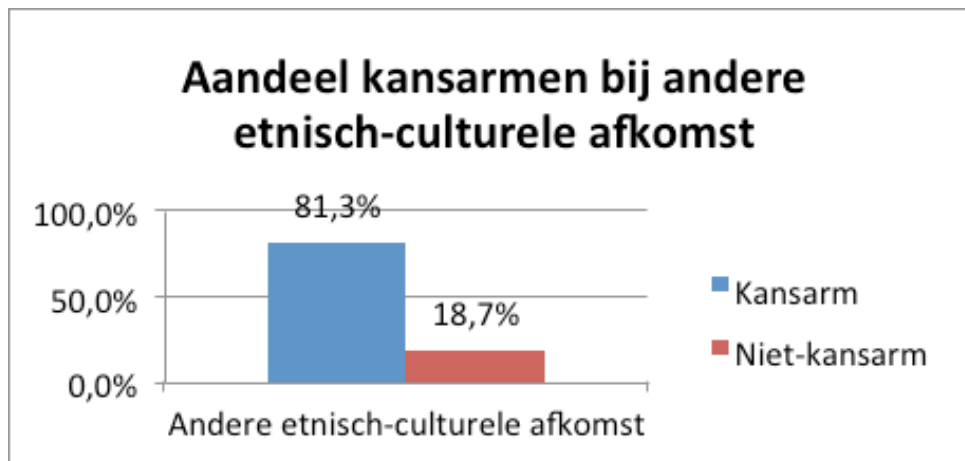
Soort project	Andere etnisch-culturele afkomst	%	Kansarm	%
Preventie	132	40,1	191	58,1
Onderhoud LSO	27	23,3	79	68,1
Onderhoud DBSO	28	38,9	52	72,2
<b>Totaal</b>	187	36,5	322	62,3

Tabel 5. JoJo-project: herkomst en socio-economische status per deelproject in 2014.

Binnen de groep van autochtone jongeren is 50,5% kansarm. De groep van kansarme autochtonen houdt een aandeel van 31,6% in ten opzichte van de hele groep startbaners. Binnen de groep jongeren van een andere etnisch-culturele afkomst is 81,3% kansarm. De groep kansarmen van een andere etnisch-culturele afkomst houdt een aandeel van 30,4% in ten opzichte van de hele groep startbaners.



Figuur 11. Aandeel kansarmen bij autochtonen in 2014.



Figuur 12. Aandeel kansarmen bij andere etnisch-culturele afkomst in 2014.

## 5.2 Geslacht

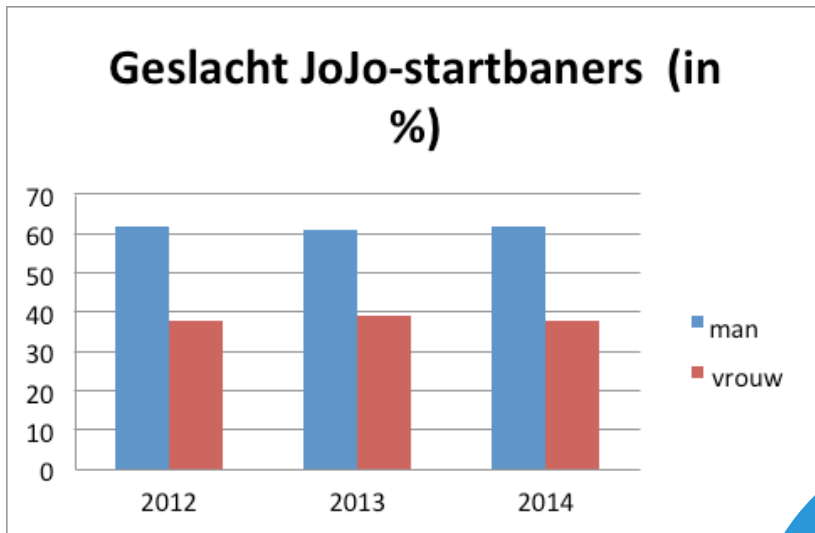
In 2014 waren er in het JoJo-preventieproject 139 mannen (42,2%) tewerkgesteld tegenover 190 vrouwen (57,8%). In het voltijdse onderhoudsproject ligt de verdeling mannen/vrouwen volledig anders. Er werkten in 2014 namelijk maar zes vrouwen (3,2%) als onderhoudsmedewerker in het JoJo-project.

Soort project	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal aantal
Preventie	139	42,2	190	57,8	329
Onderhoud LSO	114	97,4	2	2,6	116
Onderhoud DBSO	68	94,4	4	5,6	72
<b>Totaal</b>	<b>321</b>	<b>62,1</b>	<b>196</b>	<b>37,9</b>	<b>517</b>

Tabel 6. JoJo-project: verhouding mannen/vrouwen per deelproject (2014).

Het totale aantal van 517 startbaners komt niet overeen met het aantal startbaners (512) dat gewerkt heeft in 2014. Enkele jongeren werkten in twee verschillende deelprojecten. Zij komen dubbel voor, omdat er een opsplitsing gemaakt wordt tussen de deelprojecten om de verhouding man-vrouw weer te geven.

In 2014 werkten over alle deelprojecten heen 62,1% mannen en 37,9% vrouwen binnen het JoJo-project. Figuur 13 maakt duidelijk dat dit in de lijn ligt met de voorgaande jaren.



Figuur 13. JoJo-project: verhouding mannen-vrouwen (2012-2013).

Ik wil ook de nadruk leggen op het feit dat ik erg veel ondersteund word door mijn coach. Dit is heel belangrijk voor de ontwikkeling van een jojo'er. Haar steun en vooral geloof in mij, heeft mij hard gemotiveerd en daardoor ben ik ook elke werkdag met een glimlach begonnen.

*Sara, JoJo-preventiemedewerker*

Ik heb op de school zeer veel bijgeleerd en dankzij deze school en zijn medewerkers sta ik nu ver in het leven. Ik had nooit durven te denken dat ik zo ver zou geraken. Op die school was ik zeker een meerwaarde. Tot vandaag ben ik daar nog steeds welkom voor vragen, hulp ... Het is deze school samen met de opleiding die me hebben gemaakt tot wat ik nu ben. Het geeft mij nog steeds een goed gevoel wanneer ik studenten en ex-collega's tegenkom die me met open armen ontvangen.

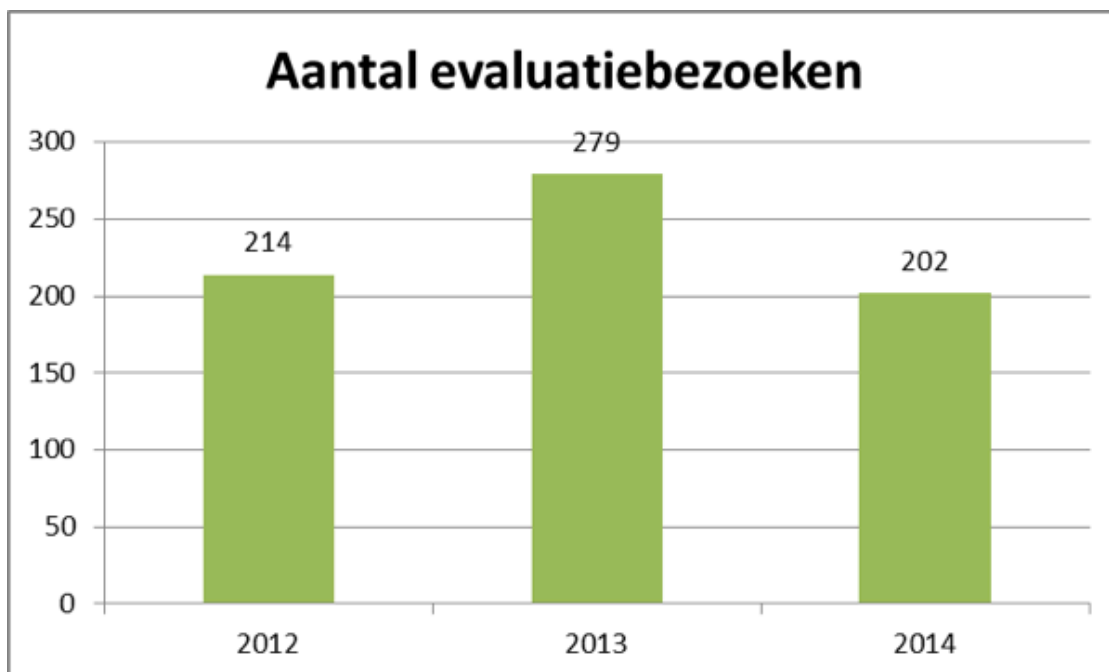
*Ali, ex-JoJo-preventiemedewerker*



## 6. Evaluatiebezoeken

De projectcoördinatoren staan in voor regelmatige bezoeken aan scholen in het project om de tewerkstelling van de startbaners 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 namelijk belangrijke succesfactoren voor het slagen van het project. De onderstaande figuur laat zien dat er 202 plaatsen in het JoJo-project werden bezocht in 2014. Dat is een sterke daling ten opzichte van 2013. Dat komt doordat er in 2014 niet het hele jaar werd gewerkt met een volledig coördinatieteam.

In totaal werden er over de JoJo- en VeVe-projecten heen ruim 263 evaluatiebezoeken uitgevoerd.



Figuur 14. JoJo-project: aantal evaluatiebezoeken (2012-2014).

# HOOFDSTUK 3: Startbanenproject Verkeersveiligheid

## 1. Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op het startbanenproject Verkeersveiligheid. Binnen dit project onderscheiden we enerzijds het project 'Verkeersveiligheid' en anderzijds het 'Schoolspottersproject'. Net zoals bij het JoJo-project geven we een beeld van het aantal toegewezen plaatsen en de kenmerken van deze plaatsen. Daarnaast bekijken we de in 2014 afgesloten arbeidsovereenkomsten en de kenmerken van de startbaners tewerkgesteld binnen dit project.

## 2. Omschrijving projecten

In deze paragraaf situeren we 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 gerealiseerd door onder meer op te treden als gemachtigd opzichter, door verkeers- en fietsbehoudingslessen te begeleiden en door verkeerseducatieve projecten of materialen te helpen uitwerken. Daarbij is het belangrijk dat de startbaner zo veel mogelijk in de omgeving van de school aan het werk is. Het VeVe-project probeert zo een samenwerking tot stand te brengen tussen scholen en gemeenten 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 kandidaat-jongere.

Ik ben nu gemeenschapswacht, ooit was ik een startbaner!

Sandra, ex VeVe'er

## 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. Vanuit dat opzicht is het belangrijk dat de startbaners zo veel mogelijk in de schoolomgeving aan het werk zijn. De werkgevers beslissen zelf welke taken de startbaner uitvoert en moeten daarbij rekening houden met de lokale situatie en het profiel van de kandidaat-jongere. De schoolspotters hebben een preventieve en sensibiliserende opdracht op het gebied van gebruik van het openbaar vervoer door jongeren op het traject van en naar de school. Daarnaast kunnen schoolspotters systematisch meewerken aan sensibiliseringscampagnes over de gebruiksmogelijkheden van het openbaar vervoer. Doordat de schoolspotters zich dagelijks tussen de jongeren bewegen, zijn ze goed geplaatst om situaties van overlast te beschrijven en de directe oorzaken ervan te ontdekken en te rapporteren.

## 2.3. De coach

Het is de bedoeling dat de startbaners gedurende de tewerkstellingsperiode zo veel mogelijk bijleren en dat ze voldoende kansen krijgen om een aantal competenties op te bouwen die ze in hun verdere loopbaan kunnen gebruiken. Daarom is het van belang dat de startbaners voldoende begeleiding en ondersteuning krijgen. Iedere werkgever moet daarvoor een coach aanduiden. Enerzijds is de coach iemand die de startbaner kan begeleiden en sturen tijdens de uitvoering van het takenpakket en die ook bereid is de startbaner te motiveren en te waarderen. Het is een vertrouwenspersoon bij wie de startbaner steeds terecht kan met vragen. Anderzijds zal de coach de startbaner ook vertrouwd maken met enkele basisbeginselen omtrent verkeersveiligheid en zal hij daartoe de nodige opleiding en vorming op de werkvloer voorzien.

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

## 3. Plaatsen

Binnen het startbanenproject Verkeersveiligheid is er een vast aantal plaatsen beschikbaar, namelijk 105. Op 31 december 2014 waren 101 van deze 105 plaatsen toegekend. 81 plaatsen waren toegekend in kader van het project Verkeersveiligheid, 20 plaatsen waren toegekend in kader van het schoolspottersproject.

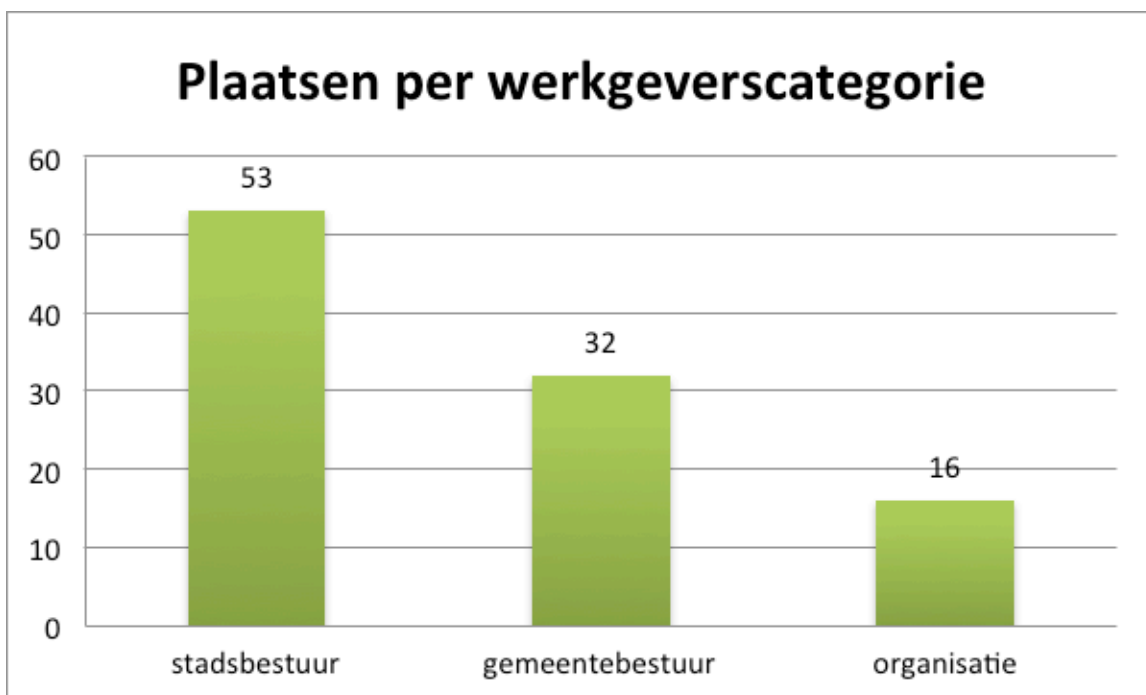
Soort project	Aantal beschikbare plaatsen	Aantal toegekende plaatsen	% toegekend
Verkeersveiligheid	85	81	95,3
Schoolspotters	20	20	100
Totaal	105	101	96,2

Tabel 7. VeVe-project: verdeling van de plaatsen per deelproject (2014).

Gemeenten, steden of verkeersorganisaties die geïnteresseerd zijn om in het project te stappen, kunnen een aanvraag tot aanstelling van een startbaner indienen. Op basis van de ongevallenstatistieken van de voorbije twee jaar, kijkt de coördinatie na of de stad, gemeente of verkeersorganisatie in aanmerking komt voor het project. Als de aanvraag goedgekeurd wordt, krijgt de desbetreffende aanvrager een plaats toegewezen. De werkgever moet dan zo snel mogelijk een startbaner aanwerven.

### 3.1. Soort werkgever

De startbaners Verkeersveiligheid en de schoolspotters worden tewerkgesteld in steden, gemeenten of organisaties die werken rond verkeersveiligheid. Onderstaande figuur toont het aantal plaatsen per werkgeverscategorie. In 2014 werden 53 plaatsen toegewezen aan steden, 32 plaatsen aan gemeenten en zestien aan verkeersorganisaties.

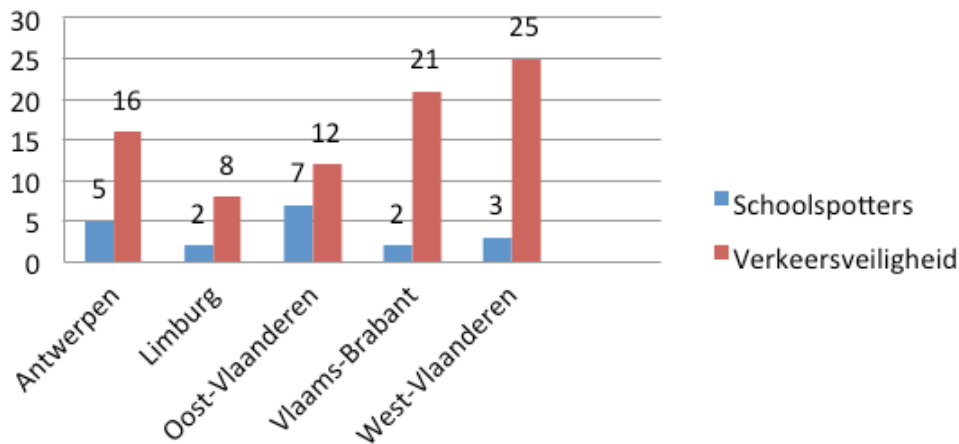


Figuur 15. VeVe-project: aantal plaatsen per soort werkgever (2014).

### 3.2. Provinciale verdeling

De provinciale verdeling van de plaatsen wordt weergegeven in de onderstaande grafiek. Als we kijken naar het startbanenproject Verkeersveiligheid zien we dat West-Vlaanderen op 31 december 2014 met 25 plaatsen (30%) over het grootste aandeel beschikte. Antwerpen, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Limburg hadden respectief zestien plaatsen (20%), twaalf plaatsen (15%), 21 plaatsen (26%) en acht plaatsen (10%).

## Provinciale verdeling



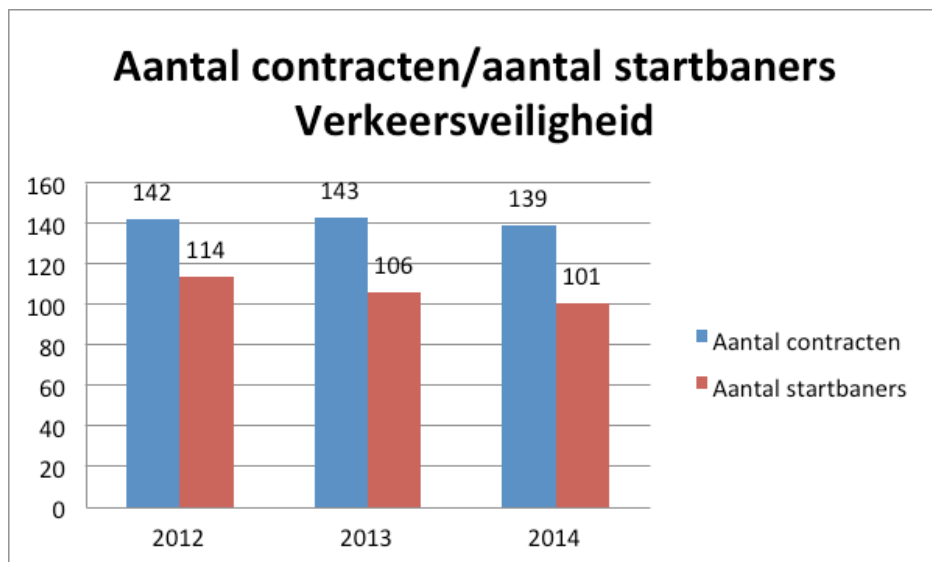
Figuur 16. VeVe-project: provinciale verdeling van aantal plaatsen (2014).

Als we kijken naar het schoolspottersproject, zien we dat Oost-Vlaanderen op 31 december 2014 over zeven plaatsen beschikte (37%), Antwerpen over vijf plaatsen (26%), Limburg over twee plaatsen (10%), Vlaams-Brabant over twee plaatsen (10%) en West-Vlaanderen over drie plaatsen (16%). Zowel in het startbanenproject Verkeersveiligheid als in het schoolspottersproject waren er geen plaatsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

## 4. Arbeidsovereenkomsten

### 4.1. Project Verkeersveiligheid

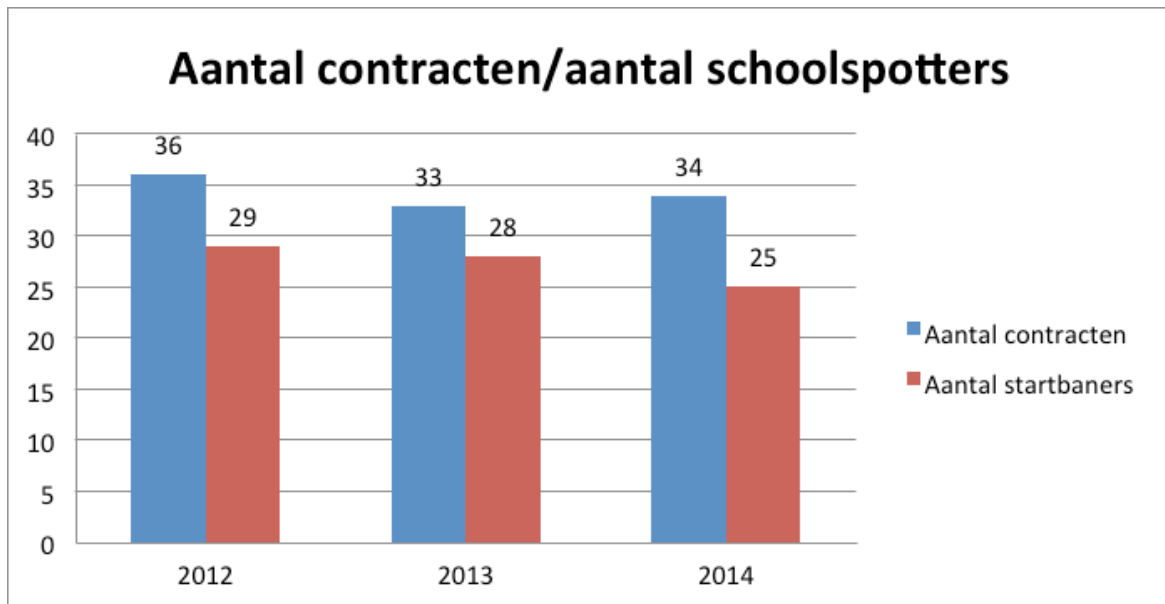
In 2014 werkten er 101 verschillende startbaners in het project Verkeersveiligheid en liepen er 139 contracten. Daarvan begonnen 67 contracten in 2013 en 72 contracten in 2014. Onderstaande figuur toont aan dat er in 2014 ongeveer evenveel jongeren in het project werkten als in 2013. Het aantal contracten is tevens bijna hetzelfde gebleven.



Figuur 17. Project Verkeersveiligheid: aantal contracten/startbaners (2012-2014).

## 4.2. Schoolspottersproject

In het schoolspottersproject werden 25 verschillende startbaners tewerkgesteld in 2014 en liepen er 34 contracten. Daarvan begonnen zeventien contracten in 2013 en werden zeventien contracten opgestart in 2014. Tegenover vorig blijft het aantal contracten nagenoeg status quo, maar het aantal startbaners daalt van 28 naar 25.



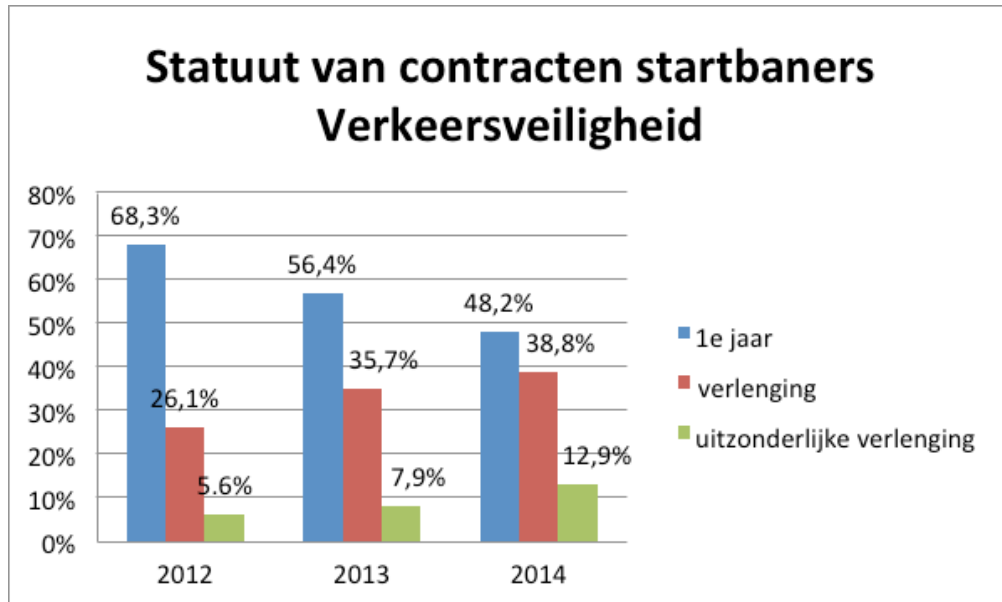
Figuur 18. Schoolspottersproject: aantal contracten/startbaners (2012-2014).

Het aantal arbeidsovereenkomsten ligt bij beide projecten steeds hoger dan het aantal toegekende plaatsen. Contracten lopen namelijk niet altijd af op het einde van het jaar. Contracten kunnen zowel bij het project Verkeersveiligheid als bij het schoolspottersproject verlengd worden met een tweede jaar en/of een derde jaar (= uitzonderlijke verlenging). 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.

## 4.3. Statuut

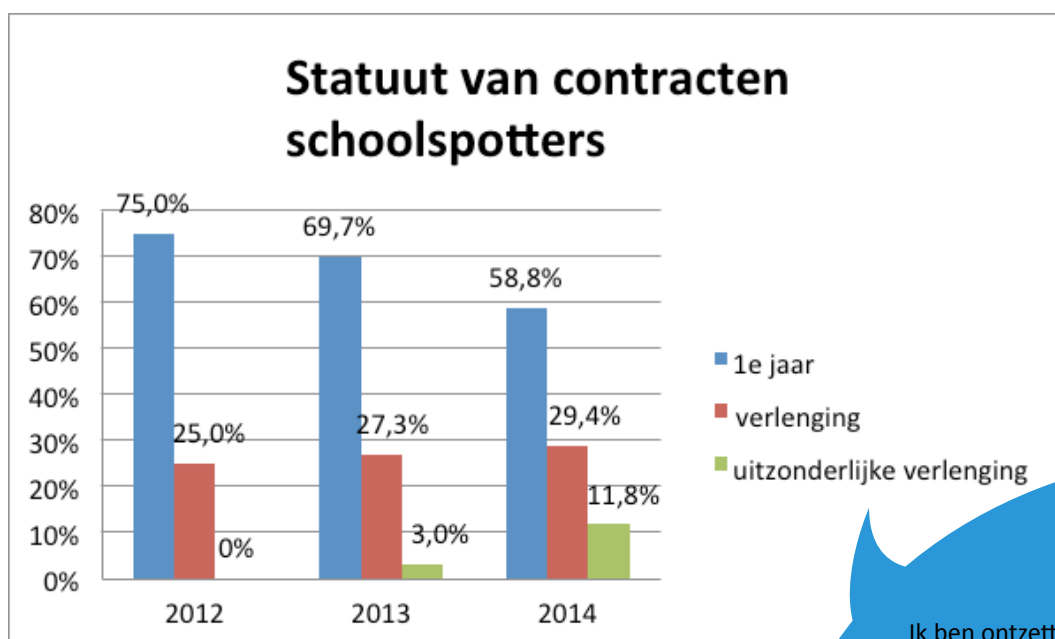
Om een contract te verlengen, moeten gemeenten, steden en verkeersorganisaties een aanvraag indienen. Voorwaarde voor die verlenging is dat de startbaner een individuele opleiding volgt of minstens kan aantonen dat hij in het tweede jaar een opleiding zal aanvatten. Uitzonderlijk kan een contract verlengd 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.

Onderstaande figuur geeft de verdeling van de arbeidsovereenkomsten in het kader van het project Verkeersveiligheid weer. In 2014 liepen er 139 arbeidsovereenkomsten. Daarvan waren er 67 nieuwe contracten (48,2%), 54 verlengingscontracten (38,8%) en achttien uitzonderlijke verlengingen (12,9%). In vergelijking met vorig jaar zien we een stijging van het aantal verlengingen en het aantal uitzonderlijke verlengingen, terwijl het aantal eerstejaarscontracten is gedaald.



Figuur 19. Project Verkeersveiligheid: statuut van de contracten (2012-2014).

Bij de schoolspotters werden 34 contracten afgesloten in 2014. Bij 20 van deze contracten ging het om een eerstejaarscontract (58,8%). Tien keer ging het om een verlengingscontract (29,4%). Er werd vier keer een uitzonderlijke verlenging afgesloten (11,8%). Figuur 20 toont aan dat er sprake is van een daling van het aantal eerstejaarscontracten, terwijl het aantal verlengingen, voornamelijk de uitzonderlijke verlengingen, zijn gestegen.



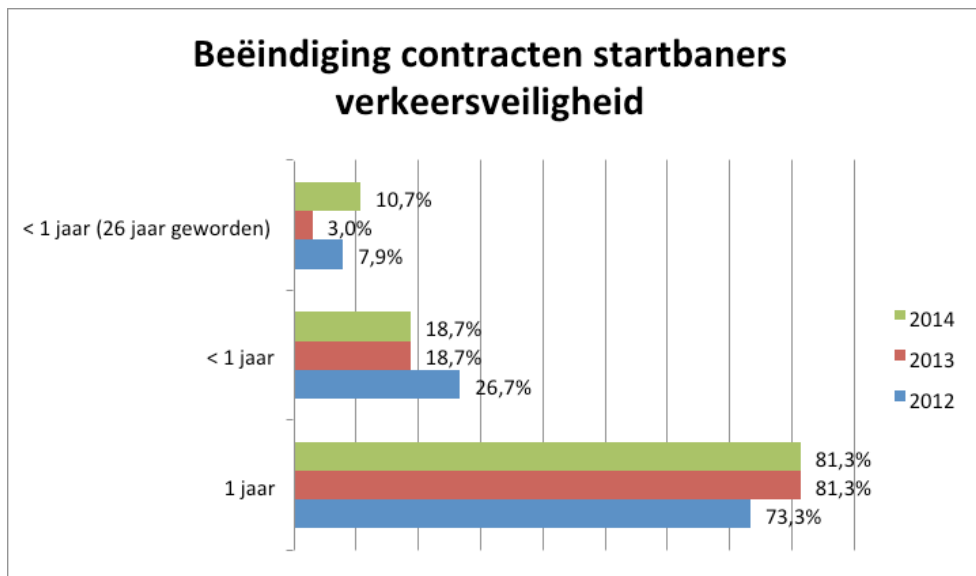
Figuur 20. Schoolspottersproject: statuut van de contracten (2012-2014).

Ik ben ontzettend dankbaar dat ik deze kans gekregen heb. Ik heb me er dan ook 200% voor ingezet. Dit was allesbehalve makkelijk aangezien ik een dochter heb van 7. Ik heb mezelf kunnen bewijzen en ben daar zéér fier op.

*Eva, ex-JoJo preventiemedewerker*

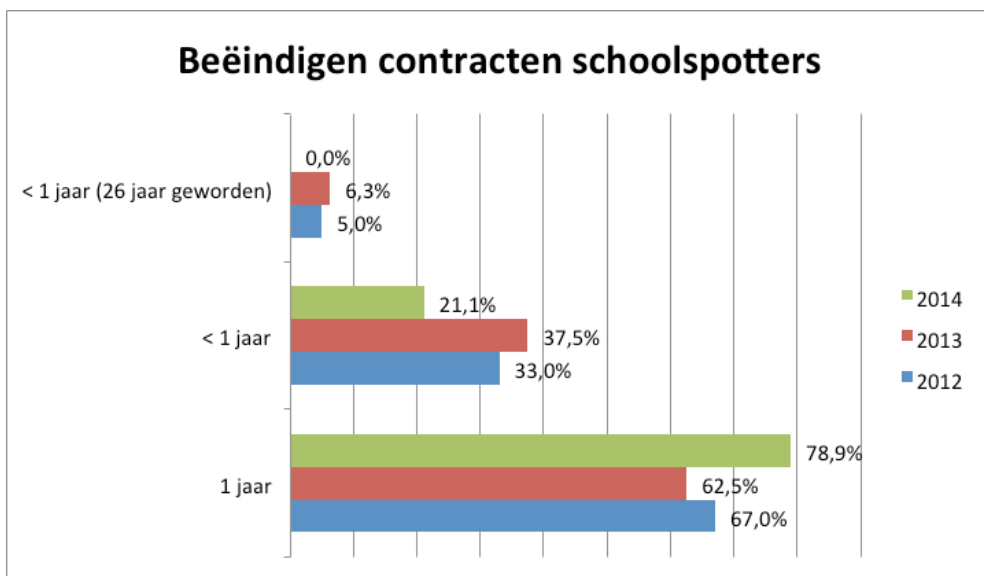
#### 4.4. Duur

In 2014 liepen er 75 contracten van startbaners Verkeersveiligheid af. Veertien contracten (18,7%) liepen minder dan een jaar. Daarvan werden acht contracten (10,7%) opgesteld voor minder dan een jaar, omdat de startbaner 26 jaar werd. De onderstaande figuur geeft de duur van de contracten grafisch weer. Het aantal contracten dat vroegtijdig wordt stopgezet, is hetzelfde gebleven als vorig jaar.



Figuur 21. Project Verkeersveiligheid: duur van de contracten (2012-2014).

In het schoolspottersproject liepen er negentien contracten af in 2014. Vier contracten (21,1%) liepen minder dan een jaar, omdat ze vroegtijdig beëindigd werden. In 2014 werd geen enkel contract opgesteld voor minder dan een jaar, omdat de startbaner 26 zou worden.



Figuur 22. Schoolspottersproject: duur van de contracten (2012-2014).



Net zoals in het JoJo-project zijn er verscheidene redenen voor de vroegtijdige stopzetting van een contract. In de proefperiode kunnen zowel werkgever als startbaner het contract opzeggen als ze niet tevreden zijn. Buiten de proefperiode is een beëindiging zonder opzegvergoeding mogelijk met wederzijds akkoord, als de startbaner ander werk vindt of bij dringende redenen. Als de werkgever de startbaner wil ontslaan wegens andere redenen, zal hij wel een opzegvergoeding moeten betalen.

## 5. Startbaners

In deze paragraaf bekijken we het profiel van de 126 startbaners die in 2014 in het VeVe-project werkten.

### 5.1. Herkomst en sociaal-economische achtergrond

Het project richt zich op laaggeschoolde jongeren onder de 26 jaar. Het is interessant om te bekijken welke sociaaleconomische achtergrond de startbaners hebben. Startbaners worden in de projecten als kansarm beschouwd als zowel zichzelf als minstens één van hun ouders laaggeschoold zijn, als minstens één van de ouders van de startbaners afkomstig is uit een land buiten de Europese Unie, heeft de startbaner een andere etnisch-culturele afkomst.

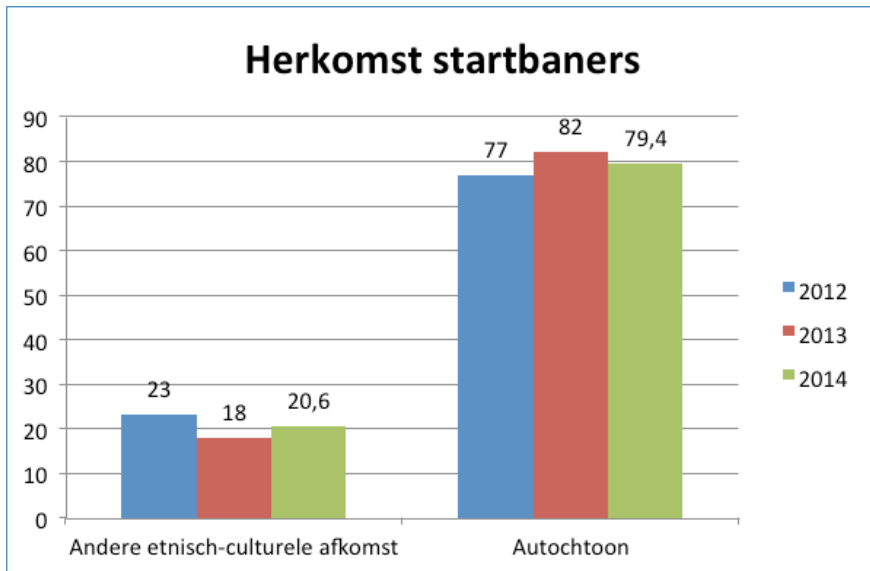
In het project Verkeersveiligheid werden 101 startbaners tewerkgesteld in 2014. Maar zeventien van deze startbaners (16,8%) zijn van een andere etnisch-culturele afkomst. Dat aandeel ligt een stuk lager dan in het JoJo-project. 58 startbaners zijn kansarm (57,4%). In totaal zijn elf startbaners zowel van een andere etnisch-culturele afkomst als kansarm (10,9%). 37 startbaners (36,6%) zijn zowel autochtoon als niet-kansarm.

In 2014 werden in het schoolspottersproject 25 startbaners tewerkgesteld. Negen van deze startbaners zijn van een andere etnisch-culturele afkomst (36%). Opvallend is dat jongeren met een andere etnisch-culturele afkomst beter vertegenwoordigd waren in het schoolspottersproject dan in het project Verkeersveiligheid. Negentien startbaners zijn kansarm (76%). In totaal zijn acht jongeren zowel van een andere etnisch-culturele afkomst als kansarm (32%). Vijf startbaners (20%) zijn zowel autochtoon als niet-kansarm.

Soort project	Andere etnisch-culturele afkomst	%	kansarm	%	Andere etnisch-culturele afkomst en kansarm	%	Totaal startbaners
Project Verkeersveiligheid	17	16,8	58	57,4	11	10,9	101
Schoolspottersproject	9	36,0	19	76,0	8	32,0	25
Totaal	26	20,6	77	61,1	19	15,1	126

Tabel 8. VeVe-project: herkomst en socio-economische status per deelproject in 2014.

Over de twee deelprojecten heen was 20,6% van de startbaners in 2014 van een andere etnisch-culturele afkomst. Daarnaast was 61,1% van de startbaners kansarm in 2014. Deze cijfers komen overeen met de cijfers uit de voorgaande jaren.



Figuur 23. VeVe-project: herkomst (2012-2014).

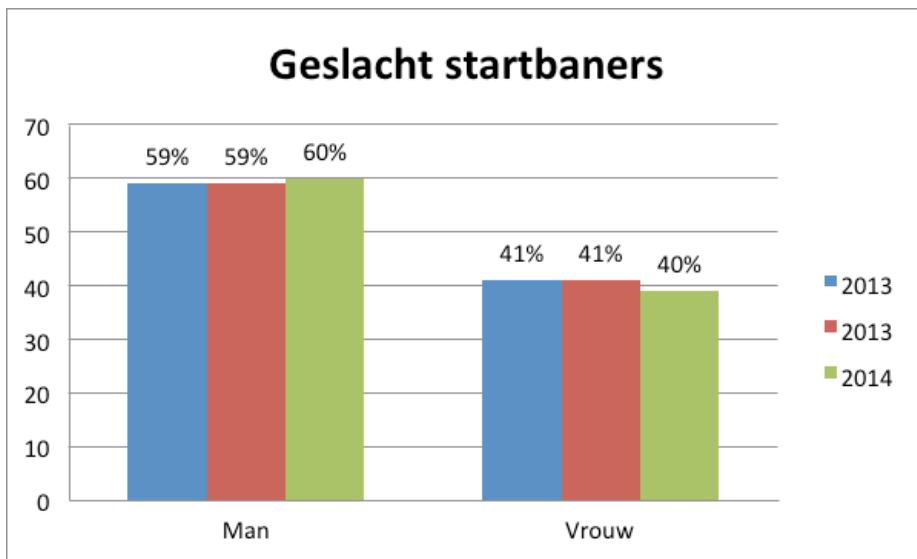
## 5.2. Geslacht

Wat de verdeling mannen/vrouwen betreft, vormden de mannen zowel in het project Verkeersveiligheid als in het schoolspottersproject een meerderheid in 2014. Er waren 60 mannen (59%) en 41 vrouwen (41%) tewerkgesteld in het project Verkeersveiligheid. Het verschil in verhouding is bij de schoolspotters groter dan bij de startbaners Verkeersveiligheid. In 2014 werkten er namelijk zestien mannen (67%) en negen vrouwen (33%) in het project.

Soort project	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal aantal
Project Verkeersveiligheid	60	59	41	41	101
Schoolspottersproject	16	64	9	36	25
Totaal	76	60	50	40	126

Tabel 9. VeVe-project: verhouding mannen/vrouwen per deelproject (2014).

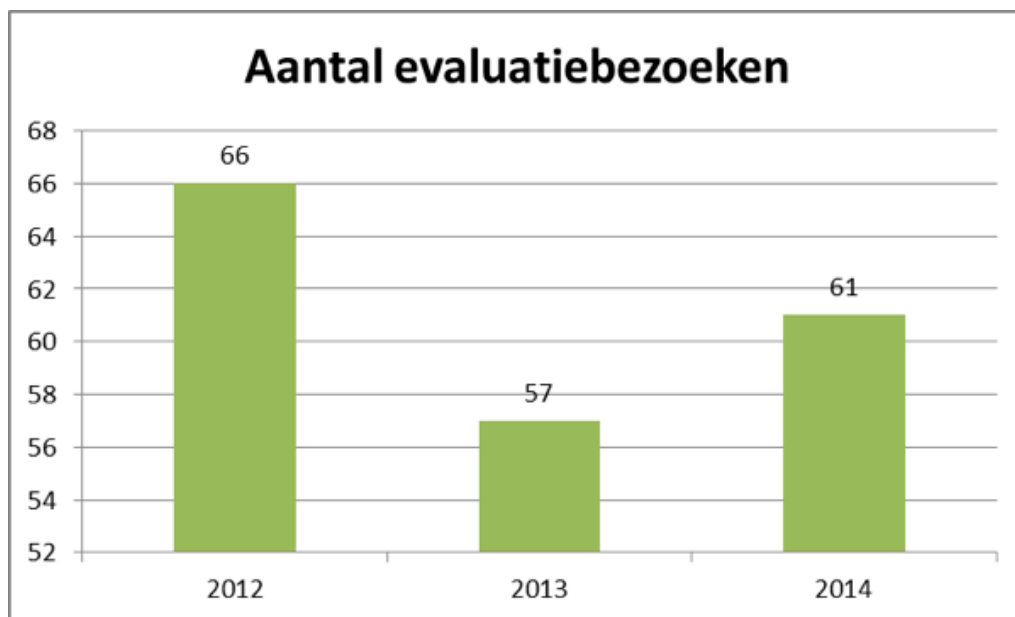
In 2014 was 60% van de startbaners in het VeVe-project een man en 40% van de startbaners een vrouw. De geslachtverhouding bleef duidelijk stabiel ten opzichte van 2013.



Figuur 24. VeVe-project: verhouding mannen-vrouwen (2012-2014).

## 6. Evaluatiebezoeken

De projectcoördinatoren gaan ook regelmatig langs bij startbaners Verkeersveiligheid en schoolspotters om de tewerkstelling te evalueren. In 2014 werden 61 tewerkstellingsplaatsen bezocht. Dit is vergeleken met 2013 een lichte stijging. In totaal werden er over de JoJo- en VeVe-projecten heen ruim 263 evaluatiebezoeken uitgevoerd.



Figuur 25. VeVe-project: aantal evaluatiebezoeken (2012-2014).

# HOOFDSTUK 4: Budgetten

## 1. Loon

Het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming betaalt de laaggeschoolde startbaners aan barema 229 (preventiemedewerkers, startbaners Verkeersveiligheid en schoolspotters) of barema 131 (onderhoudsmedewerkers). De niet-geïndexeerde bruto jaarwedde bedraagt 13.356,50 euro. Na omrekening op basis van de huidige indexcoëfficiënt kregen startbaners maandelijks een brutowedde van 1.790,21 euro. De haard- en standplaatsvergoedingen bedroegen respectievelijk 96,49 euro en 48,25 euro. Het vakantiegeld volgt de regeling van het contractueel personeel binnen het Gemeenschapsonderwijs. De meeste startbaners kosten jaarlijks 28.148,203 euro. De jaarlijkse kost is hoger dan de vorige jaren. Dat komt door de verhoging van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Als startbaners een diploma secundair onderwijs behalen, kunnen ze een baremaverhoging aanvragen bij AgODi. Ze worden dan betaald aan barema 252.

### 1.1. Federaal budget

Het budget dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ter beschikking heeft gesteld, was voor 2014 vastgelegd op 5.733.798 euro. 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 2014 werd 96,5% van het beschikbare federale budget gependeed.

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).

## 1.2. Vlaams budget

In het kader van het Vlaamse Meerbanenplan werd in 2006 jaarlijks 5.000.000 euro toegekend aan het JoJo-project voor de betaling van de lonen van alle JoJo-onderhoudsmedewerkers en iets minder dan de helft van de JoJo-preventiemedewerkers. Vòòr 2013 hield de coördinatie bij het bepalen van het budget geen rekening met de opeenvolgende indexeringen sinds 2006.

Gezien het Vlaams budget voor de startbanenprojecten geïndexeerd wordt, is in 2013 beslist om daar rekening mee te houden bij het bepalen van het budget. Zo werd het budget vanaf 2013 vastgelegd op 5.743.000 euro. Aangezien er in 2014 geen indexering heeft plaatsgevonden, werd het budget voor 2014 ook vastgelegd op 5.743.000 euro.

In tabel 11 zien we dat het bestede bedrag van het Vlaams budget ver boven de 5.000.000 euro lag. Het budget is dit jaar bijna volledig benut. Dat komt omdat er extra plaatsen zijn toegekend binnen de startbanenprojecten. In 2013 was er namelijk nog 13% van het budget onbenut.

Vlaams budget	Voorzien	Besteed	%
2009	5.000.000,00	3.845.030,37*	76,9%
2010	5.000.000,00	4.054.740,00	81,1%
2011	5.000.000,00	4.251.775,17	85,0%
2012	5.000.000,00	4.563.805,71	91,3%
2013	5.743.000,00	5.001.234,40	87,1%
2014	5.743.000,00	5.617.024,00	97,8%

Tabel 11. Startbanenproject: Vlaamse uitgaven (2009 - 2014).

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

## 2. Vormingsbudget

### 2.1 Overzicht

In 2014 beschikten de startbanenprojecten over een vormingsbudget van 130.000 euro. Deze financiële middelen dienen om zowel de individuele opleidingen van de startbaners als de vormingen, die AgODi organiseert, te bekostigen. Daarnaast worden de werkmiddelen van de coördinatoren via dat budget gefinancierd. De coördinatie splitst het vormingsbudget op: het JoJo-project beschikt over 106.000 euro, het VeVe-project over 24.000 euro. Van de 130.000 euro werd 99.335,51 euro uitgegeven (76,4%) in 2014. Het bestede percentage van het vormingsbudget ligt iets lager dan voorgaande jaren.

Doel	JoJo	VeVe	Totaal
Totaal beschikbaar budget	€ 106.000	€ 24.000	€ 130.000
Persoonlijke vormingen startbaners	€ 28.805,67	€ 13.709,00	€ 42.514,67
Collectieve vormingen	€ 44.931,12	€ 8.213,99	€ 53.145,11
Kosten coördinatoren	€ 1.677,18	€ 1.998,55	€ 3.675,73
Totaal besteed budget	€ 75.413,97	€ 23.921,54	€ 99.335,51
Resterend budget	€ 30.586,03	€ 78,46	€ 30.664,49
Besteed (percentage)	71,1%	99,7 %	76,4 %

Tabel 12. Startbanenproject: vormingsbudget (2014).

Jaar	Besteed (percentage)
2011	79,3%
2012	82,0%
2013	88,3%
2014	76,4%

Tabel 13. Startbanenproject: procentueel besteed budget (2011 - 2014).

Iedereen wordt er beter van : de jongere => kan veel bij leren; de vaste werker=> heeft een helpende hand; de school => krijgt een subsidie of tegemoetkoming om jongeren als startbaner aan te nemen.

~ Matthias, JoJo-onderhoudsmedewerker

## 2.2 Besteding van het budget

### Collectieve vormingen

De coördinatoren proberen het vormingsbudget zo goed mogelijk te besteden door een kwaliteitsvol vormingsaanbod samen te stellen ter professionalisering van de startbaners en hun coaches. Zowel voor het JoJo-project als voor het VeVe-project werd daarom op het einde van 2013 een vormingsplan opgesteld voor 2014. Op basis daarvan werden aanbestedingen uitgeschreven voor de vormingen die zouden plaatsvinden en werden er offertes opgevraagd.

Bij de organisatie van vormingen waakt AgODi over een gevarieerd, kwalitatief en coherent aanbod. Bovendien organiseert het agentschap de vormingen op verschillende plaatsen in Vlaanderen. Dat zorgde ervoor dat er 21 vormingen (60 vormingsdagen) georganiseerd werden in 2014.

Veertien vormingen (49 vormingsdagen) werden georganiseerd voor het JoJo-project en zeven (elf vormingsdagen) werden georganiseerd voor het VeVe-project.

Jaar	JoJo: aantal vormingen	JoJo: aantal dagen	VeVe: aantal vormingen	VeVe: aantal dagen	Vormingen totaal	Dagen totaal
2011	11	58	6	16	17	74
2012	10	43	8	14	18	57
2013	12	50	9	14	21	64
2014	14	49	7	11	21	60

Tabel 14. Startbanenproject: aantal vormingsdagen (2011-2014).

Alle coaches ontvingen in 2014 bij de start van elk semester per post en per mail een brochure met het vormingsaanbod. Die brochure omvatte een korte inhoud, de data en de locaties van de geplande vormingen. Het vormingsaanbod werd ook gepubliceerd op de websites van de startbanenprojecten ([www.ond.vlaanderen.be/jojo](http://www.ond.vlaanderen.be/jojo) en [www.ond.vlaanderen.be/veve](http://www.ond.vlaanderen.be/veve)). De startbaners en de coaches schreven zich digitaal in voor het vormingsaanbod.

### Persoonlijke vormingen

Het vormingsbudget dient ook om de individuele opleidingen van de startbaners terug te betalen. In 2014 werden de startbaners opnieuw via allerlei kanalen (website, e-mail, informatiebrochure, introductie cursus, evaluatiebezoeken ...) aangemoedigd om hun opleidingskosten in te dienen. Het aantal aanvragen voor terugbetaling in het JoJo-project daalde ten opzichte van 2013. In het VeVe-project steeg het bedrag aanzienlijk van 10.989,5 euro in 2013 naar 13.709 euro in 2014. De inspanningen van AgODi om startbaners goed te informeren over de mogelijkheid tot terugbetaling van opleidingskosten heeft bijgevolg resultaat.

Project	Jaar	Aantal aanvragen	Totaal bedrag
<b>JoJo</b>	2011	142	€ 27.240,10
	2012	177	€ 35.834,60
	2013	164	€ 35.625,30
	2014	137	€ 28.805,67
<b>VeVe</b>	2011	35	€ 6.937,80
	2012	49	€ 7.282,20
	2013	50	€ 10.989,50
	2014	67	€ 13.709,00

Tabel 15. Startbanenproject: besteed budget individuele vormingen (2011 – 2014).

Als je uitgaat van een extra werkracht voor de school, dan kom je bedrogen uit. Al vind ik dat de tijdsinvestering bij de start zeker rendeert voor de schoolwerking op langere termijn en afhankelijk van de persoon in kwestie uiteraard.

Rebekka, coach van JoJo en directeur



# HOOFDSTUK 5 : Evaluatie tewerkstelling na het startbanenproject

De startbanenprojecten JoJo en VeVe proberen laaggeschoolde jongeren voor te bereiden op een duurzame inschakeling op de reguliere arbeidsmarkt door een leerzame werkervaring aan te bieden in combinatie met een arbeidsmarktgerichte opleiding. In dit hoofdstuk gaan we na in welke mate deze projecten daarin slagen. Daarvoor gebruiken we VDAB-gegevens van 1.461 jongeren die tussen 1 januari 2009 en 31 december 2014 de projecten verlieten. Waar mogelijk vergelijken we die gegevens ook met cijfers die de arbeidsmarktsituatie van laaggeschoolde uittreders tussen 1 januari 2009 en 31 december 2014 beschrijven.

## 1. Tewerkstellingscategorieën

De VDAB maakt gebruik van verschillende categorieën om de tewerkstellingssituatie van hun klanten te onderscheiden. Tabel 16 geeft de verdeling weer van de voormalige startbaners over deze categorieën. De linkse kolom bevat alle werkenden, de rechtse kolom alle niet-werkenden.

Een eerste belangrijke vaststelling is dat in totaal 55,5% van de startbaners die tussen 1 januari 2009 en 31 december 2014 uit het project traden, aan het werk was op 31 december 2014. De grootste VDAB-categorie binnen deze groep bestaat uit mensen die zijn afgeschreven wegens werk (42,3%). De groep niet-werkenden (44,6%) kan worden onderverdeeld in twee groepen: werkzoekenden en niet-werkzoekenden. In totaal is 33,2% van de voormalige startbaners werkzoekend, van wie de overgrote meerderheid met een werkloosheidsuitkeringsaanvraag (28,5%). Door studies, gezondheid, familiale of onbekende redenen is 11,3% 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.

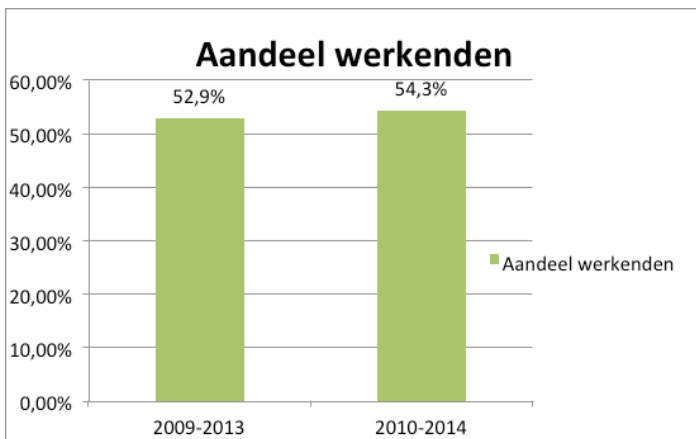
Ik kan zeggen dat naast goeie connecties en een uiterst interessant beroep, mijn carrière dankzij deze startbaan een jumpstart heeft genomen. Het was dus een heel positieve ervaring waarvoor ik dankbaar ben.

*Tom, ex - VeVe'er*

Werk	Aantal	%	Geen werk	Aantal	%
Vrijwillig Ingeschreven Werknemer PWA	0	0%	WZ met werkloosheidsuitkeringsaanvraag	416	28,5%
Geplaatst op voltijdse vacature	18	1,2%	WZ tijdens beroepsinschakelings-tijd	17	1,2%
Afschrijving wegens werk	618	42,3%	Vrij ingeschreven niet-werkende WZ	25	1,7%
Deeltijds werkende WZ met uitkering	33	2,3%	Werkzoekende ten laste van O.C.M.W.	5	0,3%
Deeltijds werkende WZ tijdens wachttijd	0	0%	WZ in deeltijds onderwijs	10	0,7%
WZ in individuele beroepsopleiding	14	1%	Van recht op uitkering uitgesloten WZ	11	0,8%
WZ werkend in een beschutte werkplaats	0	0%	Jobstudent	0	0%
Uitzendkracht op regelmatige basis	73	5%	Ten laste RIZIV voorbereiding tewerkstelling	3	0,2%
Voltijds werkende vrij ingeschreven WZ	26	1,8%	Afschrijving wegens ziekte	50	3,4%
Werkende Deeltijds lerende WZ	6	0,4%	Afschrijving wegens hervatting studie	9	0,6%
Tijdelijke verplicht ingeschreven WZ	0	0%	Afschrijving onbekende redenen	71	4,9%
Deelt. werkende vrij ingeschreven WZ	23	1,6%	Vrijstelling familiale, sociale redenen	6	0,4%
			Vrijstelling om studieredenen	26	1,8%
			Zonder categorie voor bemiddeling	2	0,2%
<b>Totaal</b>	811	55,5%	Totaal	651	44,6%

Tabel 16. Categorieën van tewerkstelling op 31/12/2014 van uittredders tussen 01/01/2009 en 31/12/2014.

Als we alleen de uittreddende startbaners vanaf 2010 tot en met 31 december 2014 bekijken, zien we dat 54,3% van de ex-startbaners op 31 december 2014 werkt. Voor de uittreddende startbaners van 2009 tot en met 2013 werd gekeken naar de arbeidsmarktsituatie op 31 december 2013. Figuur 26 laat zien dat toen 52,9% van de uitgestroomde startbaners aan het werk was. Het percentage werkenden op 31 december 2014 is licht gestegen in vergelijking met 31 december 2013.



Figuur 26. Aandeel werkenden op 31/12/2013 en 31/12/2014.

## 2. Tewerkstellingscijfers volgens project

Op 31/12/2014 had 53,2% van de JoJo-startbaners een nieuwe job gevonden op de arbeidsmarkt. Van de voormalige startbaners in het VeVe-project is dat 59,3%. Deze laatste groep doet het dus iets beter op de arbeidsmarkt dan de jongeren uit het JoJo-project.

Deelproject	Werk	%	Geen werk		Totaal
JoJo	523	53,2%	461	46,8%	984
VeVe	140	59,3%	96	40,7%	236
Totaal	663	54,3%	557	45,7%	1220

Tabel 17: tewerkstellingscijfers volgens deelproject (2014).

## 3. Tewerkstellingscijfers volgens kenmerken van startbaners

Om een meer diepgaand inzicht te verwerven over het totale tewerkstellingscijfer, werden de VDAB- gegevens ook gekoppeld aan een aantal achtergrondvariabelen uit de databanken van het JoJo- en het VeVe-project. Zo werd nagegaan of het totale tewerkstellingscijfer verschillen bevat volgens geslacht, herkomst, sociaal- economische status en leeftijd.

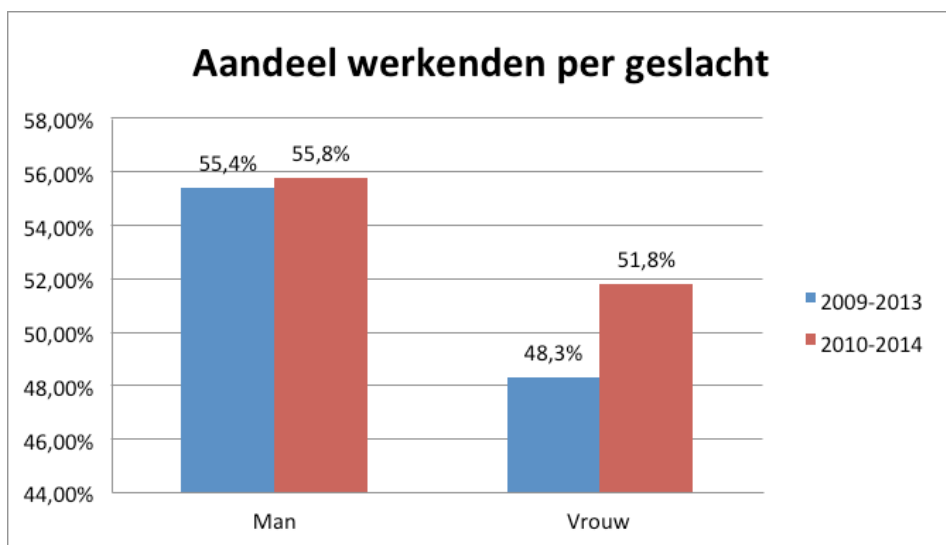
### 3.1. Geslacht

Tabel 18 toont de tewerkstellingscijfers per geslacht. Mannen blijken over het algemeen meer aan het werk. 55,8% van hen heeft werk ten opzichte van 51,8% van de vrouwen.

Geslacht	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
Man	435	55,8%	345	44,2%	780
Vrouw	228	51,8%	212	48,2%	440
Totaal	663	54,3%	557	45,7%	1220

Tabel 18. Tewerkstellingscijfers per geslacht op 31/12/2014.

In figuur 27 worden deze cijfers vergeleken met de cijfers die de arbeidsmarktsituatie van uittreeders tussen 1 januari 2009 en 31 december 2013 beschrijven. Daaruit blijkt dat de tewerkstellingssituatie van zowel de mannen als de vrouwen erop vooruitgegaan is. Bij de vrouwen is er een sterkere stijging merkbaar.



### 3.2. Herkomst en sociaaleconomische achtergrond

Naast het verschil tussen de geslachten kan er ook een verschil in de werksituatie van autochtonen en personen van een andere etnisch-culturele achtergrond opgemerkt worden. Eerst en vooral kunnen we op basis van tabel 19 vaststellen dat binnen beide doelgroepen meer dan de helft werk heeft (52,7% van de personen van een andere etnisch-culturele achtergrond en 55,2% van de autochtonen). Er is wel een klein verschil merkbaar tussen beide doelgroepen: Het percentage werkende personen van een andere etnisch-culturele achtergrond is iets kleiner dan het percentage werkende autochtonen. Personen van een andere etnisch-culturele achtergrond vinden net als vrouwen wat moeilijker werk na het project.

Herkomst	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
Andere etnisch-culturele achtergrond	222	52,7%	199	47,3%	421
Autochtoon	441	55,2%	358	44,8%	799
Totaal	663	54,3%	557	45,7%	1220

Tabel 19. Tewerkstellingscijfers per herkomst op 31/12/2014.

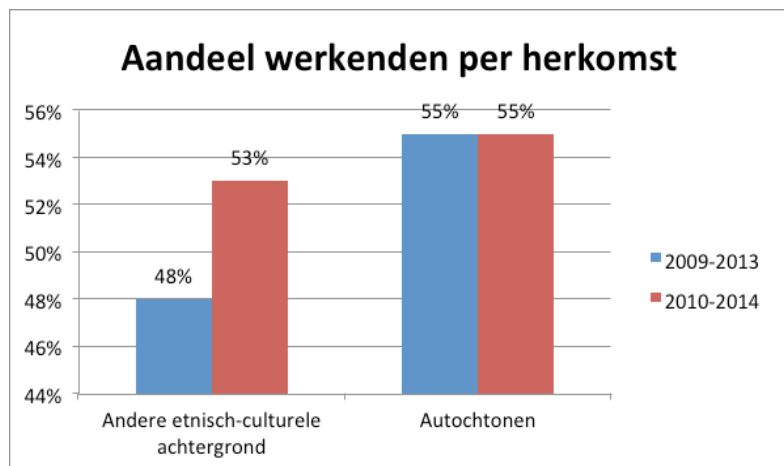
Tabel 20 toont vervolgens de tewerkstellingscijfers per sociaaleconomische status. Volgens de gehanteerde definitie (zie blz. 6) bestaat de groep kansarmen uit alle personen die zelf laaggeschoold zijn en minstens

één laaggeschoolde ouder hebben. Binnen deze groep heeft 53% van de uitgestroomde startbaners werk ten opzichte van 56,3% bij de niet-kansarmen.

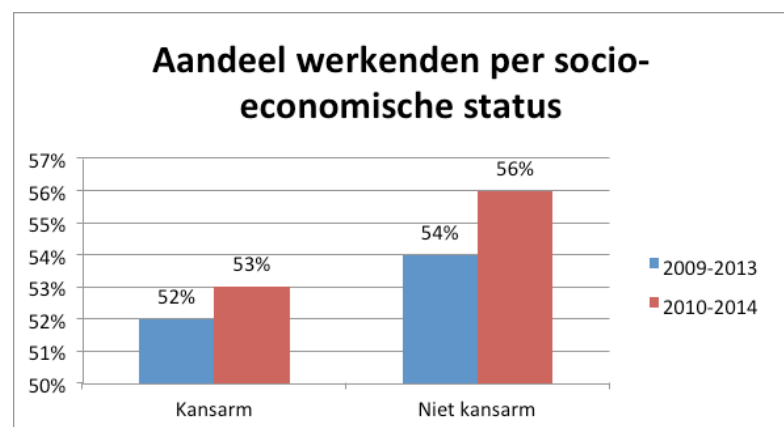
Sociaal-economische status	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
Kansarm	380	53%	337	47%	717
Niet-kansarm	283	56,3%	220	43,7%	503
Totaal	663	54,3%	557	45,7%	1220

Tabel 20. Tewerkstellingcijfers per sociaal-economische status op 31/12/2014.

In figuren 28 en 29 worden de cijfers van dit onderzoek opnieuw vergeleken met de cijfers die de arbeidsmarktsituatie beschrijven van uittreeders tussen 1 januari 2009 en 31 december 2013. Daaruit blijkt dat de tewerkstellingssituatie van personen van een andere etnisch-culturele afkomst er sterk op vooruitgegaan is. Bij de autochtonen is de tewerkstellingssituatie gelijk gebleven. Personen van een andere etnisch-culturele afkomst hebben wel nog steeds een minder goede tewerkstellingssituatie dan autochtonen. In vergelijking met de uittreedersgroep van 2009-2013 gaat de tewerkstellingssituatie erop vooruit voor zowel kansarme als niet-kansarme startbaners. De arbeidssituatie van kansarmen is, net zoals in de periode 2009-2013, minder gunstig dan die van niet-kansarmen.



Figuur 28. Aandeel werkenden per herkomst op 31/12/2013 en 31/12/2014.



Figuur 29. Aandeel werkenden per socio-economische status op 31/12/2013 en 31/12/2014.

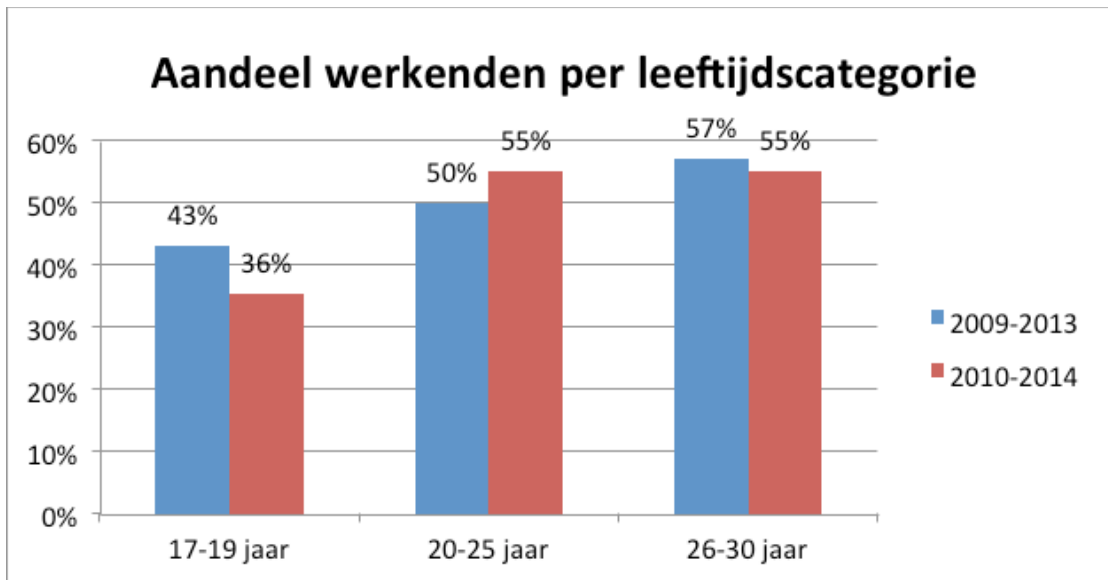
### 3.3. Leeftijd

Ook leeftijd heeft duidelijk een invloed op de tewerkstelling van voormalige startbaners. Van de kleine groep ex-startbaners die nog geen 20 jaar zijn, is maar 35,5% aan het werk. Daarentegen werkt 54,5% van de leeftijdsgroep van 26 tot en met 30 jaar. In de tussenliggende groep van 20- tot en met 25-jarigen heeft 55% werk.

Leeftijdscategorie	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
-20 jaar	11	35,5%	20	64,5%	31
20 - 25 jaar	393	55,0%	321	45,0%	714
26 - 30 jaar	259	54,5%	216	45,5%	475
Totaal	663	54,3%	557	45,7%	1220

Tabel 21. Tewerkstellingscijfers per leeftijdscategorie op 31/12/2014.

In de groep uittredende startbaners van 2009 tot en met 2013 was het resultaat voor de jongste leeftijdsgroep opvallend positiever. Daarbij moet wel rekening gehouden worden met de kleine onderzoeksgroep. In de leeftijdsgroep 20 tot en met 25 jaar is de tewerkstelling met 5% gestegen in vergelijking met de uittredende startbaners van 2009 tot en met 2013. Voor de laatste en hoogste leeftijdscategorie is de tewerkstelling gedaald met 2%.



Figuur 30. Tewerkstellingscijfers per leeftijdscategorie op 31/12/2013 en 31/12/2014.

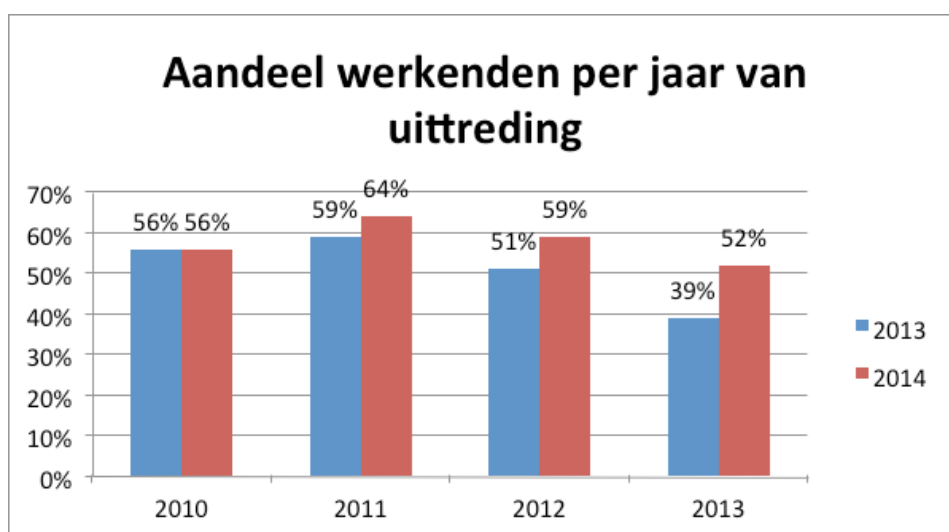
## 4. Tewerkstellingscijfers volgens tijd na uittreding

De tewerkstellingsgegevens kunnen ook opgedeeld worden volgens het jaar waarin de startbaners zijn uitgestroomd. Binnen dit kader toont tabel 22 dat het aantal werkenden toeneemt, naargelang de verstreken tijd sinds de uitstroom. Deze trend wordt alleen onderbroken in de jaren 2010-2011: Er zijn namelijk meer ex-startbaners met einde contract in 2011 tewerkgesteld dan ex-startbaners van 2010. De tewerkstellingsgraad ligt dus het hoogst bij de personen die in 2011 uit het project zijn gestapt (63,8%). Van de startbaners die in de loop van het afgelopen jaar (2014) uit het project stapten, was er daarentegen maar 42% aan het werk op het einde van het jaar. Deze trend zagen we ook vorig jaar bij jongeren die pas uit het project gestapt waren.

Jaar van uitstroom	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
2010	138	56,0%	108	44,0%	246
2011	148	63,8%	84	36,2%	232
2012	145	58,8%	102	41,2%	247
2013	125	52,0%	115	48,0%	240
2014	107	42,0%	148	58,0%	255
Totaal	663	54,3%	557	45,7%	1220

Tabel 22. Tewerkstellingscijfers per jaar van uitstroom op 31/12/2014.

Ook als we de bovenstaande cijfers naast de cijfers van 31 december 2013 leggen, kunnen we besluiten dat de tijd na uitstroom een rol speelt in het hebben van een job. Een jaar extra tijd na de uitstroom uit het project zorgt er voor dat startbaners die in 2011, 2012 en 2013 uitstroomden, vaker werk hadden. Alleen voor het jaar 2010 zet deze trend zich niet voort: het percentage werkenden dat uitstroomde in 2010 blijft hetzelfde met een extra jaar tijd.

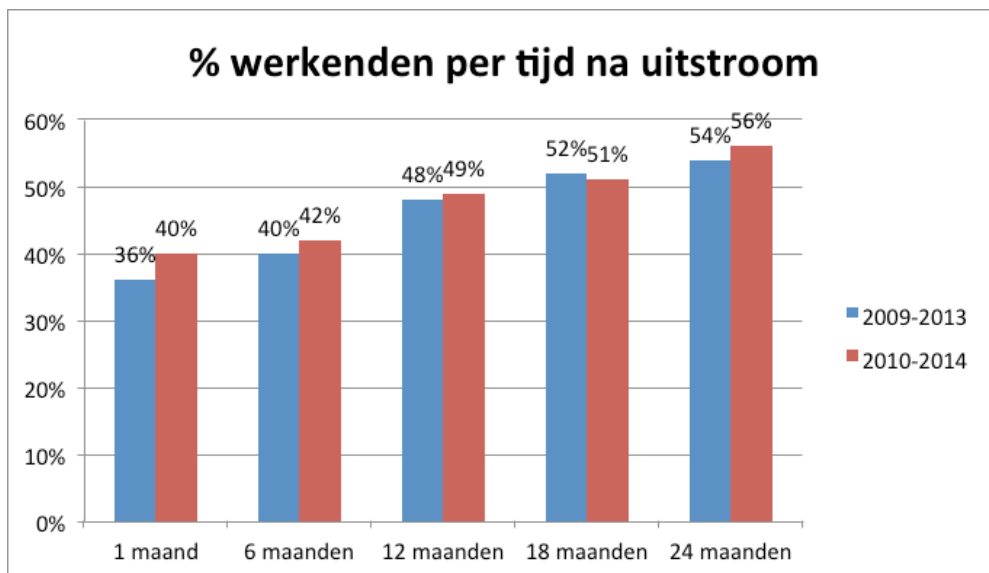


Figuur 31. Tewerkstellingscijfers per jaar van uitstroom op 31/12/2013 en 31/12/2014.

Alle voorgaande resultaten waren gebaseerd op de tewerkstellingssituaties op 31 december 2013 of 31 december 2014. 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. Aansluitend bij de voorgaande resultaten, toont tabel 23 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 40,2% naar 56,3%.

Aantal maanden na uitstroom	Werk	%	Geen werk	%	Totaal
1 maand	483	40,2%	719	59,8%	1202
6 maanden	461	42,4%	626	57,6%	1087
12 maanden	471	48,9%	494	51,1%	965
18 maanden	425	51,3%	404	48,7%	829
24 maanden	408	56,3%	317	43,7%	725

Tabel 23. 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 2009 tot 2013 kon dezelfde evolutie opgemerkt worden. Opvallend is dat ex-startbaners in de groep 2010-2014 het over het algemeen beter doen, behalve bij het hebben van werk na achttien maanden na uitdiensttreding.

Deze ervaring heeft me een boost gegeven om later misschien aan een lerarenopleiding te beginnen. Buiten dat, ben ik bezig met mijn A2-diploma te behalen. Ik vind dit project geweldig om jongeren te motiveren te werken en tegelijkertijd de kans te krijgen ons diploma te behalen.

*Sara, JoJo-preventiemedewerker*



## 5. Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid

Om goede uitspraken te kunnen doen over de tewerkstellingssituatie van voormalige startbaners, is het ook interessant om de continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid in hun trajecten in kaart te brengen. Daartoe werd nagekeken of de voormalige startbaners aan het werk waren op 1, 12 en 24 maanden na de tewerkstelling. Zo konden we acht categorieën onderscheiden. Binnen de groep met uittrekders tussen 2010 en 2014 valt meteen op dat 77,9% van de startbaners na 24 maanden minstens op één moment gewerkt heeft. Daartegenover staat natuurlijk dat 22,1% nog geen werk heeft gehad na 1, 12 of 24 maanden. 19,4% van de startbaners heeft op de drie momenten altijd werk. Ook opvallend is dat meer dan een vierde (27,9%) van de startbaners die op een bepaald moment werk had, op een later moment niet meer aan de slag was. Dat wijst erop dat de startbaners vaak maar tijdelijk tewerkgesteld zijn. 37,7% van de voormalige startbaners was zowel na 12 als na 24 maanden aan het werk. De resultaten bij uittrekders tussen 2009 en 2013 liggen ongeveer op dezelfde lijn.

Tewerkstelling na 1, 12 en 24 maanden	2009-2013		2010-2014	
	Aantal	%	Aantal	%
1e categorie (JA/JA/JA)	131	17,8%	141	19,4%
2e categorie (NEE/JA/JA)	133	18,1%	133	18,3%
3e categorie (JA/NEE/JA)	32	4,4%	46	6,3%
4e categorie (NEE/NEE/JA)	97	13,2%	88	12,1%
5e categorie (JA/JA/NEE)	37	5,1%	40	5,5%
6e categorie (NEE/JA/NEE)	50	6,8%	45	6,2%
7e categorie (JA/NEE/NEE)	71	9,7%	72	9,9%
8e categorie (NEE/NEE/NEE)	182	24,8%	160	22,1%
Totaal	733	100%	725	100%

Tabel 24. Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid na uitstroom.

## 6. Vergelijkingsgroep

Het is moeilijk om de bovenstaande gegevens te interpreteren zonder ze af te wegen tegen de arbeidsmarktgegevens van een vergelijkbare groep. Daarom zijn we via de VDAB per maand waarin de startbaners zijn uitgestroomd op zoek gegaan naar personen die in die maand werkzoekend waren en waarvan het profiel (leeftijd, scholing, geslacht, origine, kennis Nederlands en regio) overeenkomt met het profiel van de, in die maand, uitgestroomde startbaners.

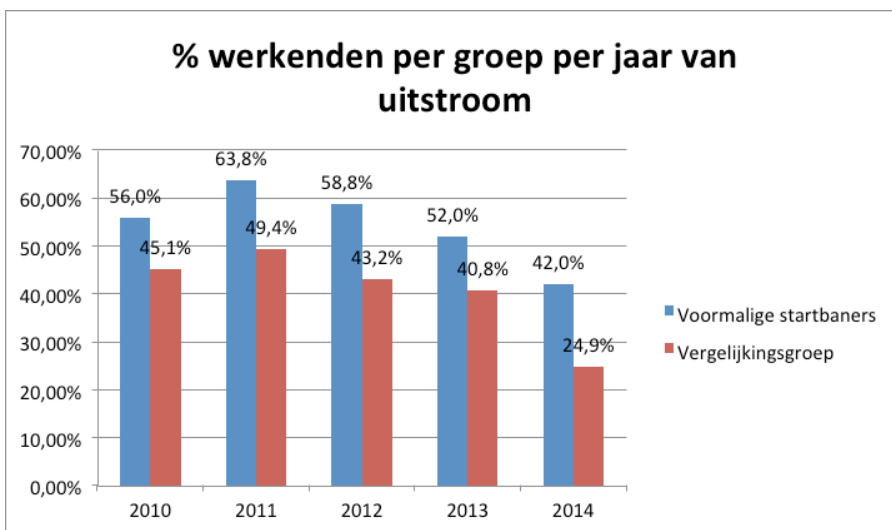
Tabel 25 toont de tewerkstellingscijfers van deze groep naast de cijfers van de voormalige startbaners die zijn uitgetreden tussen 2010 en 2014. Het is overduidelijk dat de jongeren uit het startbanenproject beter presteren op de arbeidsmarkt. Van de vergelijkingsgroep is slechts 40,3% aan het werk op 31/12/2014, terwijl dit cijfer bij de voormalige startbaners ruim veertien procent hoger ligt.

Onderzoeks-groep	Werk	%	Geen werk	0	Totaal
Voormalige Startbaners	663	54,3%	557	45,7%	1220
Vergelijkingsgroep	364	40,3%	539	59,7%	903

Tabel 25: Tewerkstellingscijfers van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2014.

We beschikken ook over de afzonderlijke gegevens per jaar van uitstroom. Het aandeel werkenden is bij de voormalige startbaners elk jaar aanzienlijk hoger dan bij de vergelijkingsgroep. Het verschil varieert wel van jaar tot jaar. In 2010 is het verschil in aantal werkenden tussen de voormalige startbaners en de vergelijkingsgroep het kleinst, namelijk 10,9%. Het verschil is het grootst voor de uitstromers in het jaar 2014: het verschil tussen voormalige startbaners en de vergelijkingsgroep bedraagt 17,1%.

Er is een gelijke evolutie over de jaren heen merkbaar voor beide groepen: uittrekkers in 2011 hebben op 31/12/2014 het meest werk. Dat percentage daalt per jaar dat volgt.



Figuur 33. Percentage werkenden per jaar van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2014.

## 7. Analyse

De evaluatie van de tewerkstellingssituatie van voormalige startbaners die tussen januari 2010 en december 2014 een startbanenproject afronden, leerde ons dat ruim de helft (54%) aan het werk was op 31 december 2014. Het is enerzijds duidelijk dat voormalige startbaners kwetsbaar blijven op de arbeidsmarkt. Zeker voor jongeren onder twintig jaar, voor vrouwen, voor kansarmen en voor personen van een andere etnisch-culturele afkomst blijft het moeilijk om werk te vinden. Toch is de tewerkstellingssituatie van deze doelgroepen fors gestegen in vergelijking met gegevens van 2013. Alleen voor de jongeren onder de twintig jaar is er een daling merkbaar in vergelijking met 2013. Daarnaast kunnen we besluiten dat naarmate de periode na uittreding langer wordt, steeds meer personen aan het werk zijn. Langdurige jobs blijken echter moeilijker te vinden of te houden. Hoewel 78% van de voormalige startbaners minstens één moment gewerkt heeft in de twee jaar volgend op de uittreding, is maar 19% continu aan het werk gedurende deze twee jaar.

Anderzijds stelden we vast dat de tewerkstellingsgraad bij voormalige startbaners aanzienlijk beter is dan de tewerkstellingsgraad bij een vergelijkingsgroep. De tewerkstellingsgraad van voormalige startbaners ligt maar liefst 14% hoger dan bij de vergelijkingsgroep. We mogen aannemen dat de arbeidsmarktpositie van heel wat jongeren versterkt wordt door de opgedane ervaring in het startbanenproject.

# HOOFDSTUK 6: Ervaringen uit de praktijk

## 1 Inleiding

Naar aanleiding van dit jaarrapport werden ex-startbaners, startbaners van wie het contract bijna eindigt en coaches gecontacteerd om hun ervaringen te bezorgen aan de JoJo-VeVe-coördinatoren. Uit de ervaringen die bezorgd werden, koos de coördinatie enkele verhalen en fragmenten om met het brede publiek te delen. De quotes verspreid over het hele jaarrapport, komen ook uit de verzonden verhalen. Zo geven de direct betrokkenen in het project zelf een meerwaarde aan dit jaarrapport.

Er zijn vijf ervaringsverhalen geselecteerd. De eerste drie zijn verhalen uit het JoJo-project, de laatste twee zijn verhalen uit het VeVe-project.

### Verhaal van een JoJo-preventiemedewerker

“Ik ben Gislaine en ik ben 22 jaar. Ik ben nu met mijn 2e jaar als JoJo bezig. Ik wou dit al altijd doen, want ik hoorde het via vrienden en dit lag mij wel. Er was een bepaald moment dat ik niet wist wat ik moest doen van opleiding en van werk en dan heb ik uiteindelijk de opleiding ‘jeugd- en gehandicaptenzorg’ gekozen in combinatie met werken als JoJo in het onderwijs.

Ik moet zeggen dat dit project vele kansen biedt: je doet ervaring op en je groeit in je persoonlijke ontwikkeling! Zelf heb ik gemerkt dat ik gegroeid ben in mijn persoonlijke ontwikkeling. In het begin wist ik echt niet hoe ik dingen moest aanpakken in verband met leerlingen en na een tijdje groei je daar in. Je leert ook al doende veel dingen.

Dankzij dit project leer ik met jongeren werken en ervaar ik ook hoe het is om met jongeren te werken. Ik vond psychologie altijd al interessant en ik bestudeer ook de psychologie van de jongeren, wat er allemaal in hun speelt en het gedrag dat ze vertonen, dat daar altijd iets achter zit. Een oorzaak. De jongeren leren van jou maar zelf leer je ook veel van hen en dat maakt het ook leuk!”

~ Gislaine

### Verhaal van een coach van een JoJo-onderhoudsmedewerker

“Wij nemen dit jaar afscheid van de tweede JoJo-medewerker. We kunnen twee keer op rij van een win-winervaring spreken. Beide JoJo'ers waren goed geïntegreerd op onze school en kregen er veel leerkansen. We zagen hen groeien zowel op vlak van sociale vaardigheden, werken in team, als op vlak van technische vaardigheden. We hebben het project dan ook als een vorm van dienstverlening en engagement ervaren, die wij vanuit de school kunnen leveren aan jongeren die nog vrij zwak staan in de samenleving en vooral ook op de arbeidsmarkt.

Beide JoJo'ers hebben hun periode op onze school ook positief ervaren. Bewijs hiervan is dat ze met heel veel spijt

onze school verlaten hebben en nadien nog vrij regelmatig terugkomen. Als ASO-school maakten we kennis met jongeren en hun sociale achtergrond die wij vanuit onze schoolcontext helemaal niet of nauwelijks kennen. Dit is dan voor ons leerrijk ...

We kunnen niet ontkennen dat we van beide JoJo'ers na enige leertijd ook een reële en welkome aanvulling van onze onderhoudsploeg gekregen hebben.”

~ Kathleen

## Verhaal van een JoJo-onderhoudsmedewerker

“Ik ben Stijn en heb een aantal jaar geleden een JoJo-contract gehad voor drie jaar. Ik moet zeggen dat ik het JoJo-project een heel goed initiatief vind. Voor mezelf was dat een nieuw begin op vlak van werk.

Dankzij het JoJo-project heb ik mijn avondstudies elektriciteit gedaan met succes en nu werk ik al een 3 à 4 jaar als elektricien met een vast contract.

Wanneer je een JoJo-baan hebt, word je goed begeleid en leer je enorm veel bij. Ik ben nu bijvoorbeeld bezig met verbouwingen in mijn nieuwe huis en ik doe bijna alles zelf dankzij de ervaring die ik heb opgedaan tijdens mijn JoJo-contract.”

~ Stijn

## Verhaal van een medewerker verkeersveiligheid

“Ik zit momenteel in mijn derde en laatste jaar van mijn VeVe-verhaal. Deze ervaring heeft werkelijk mijn hele leven veranderd in de positieve zin. Mijn eerste échte werkervaring in een stabiele werkomgeving en een kans om mij zowel persoonlijk als academisch te ontwikkelen. Ik kreeg een kans uit de duizend en heb ze met beide handen gegrepen.

In mijn eerste en tweede jaar concentreerde ik mij volledig op het behalen van mijn secundair diploma. Ik had de smaak van de schoolbanken opnieuw te pakken en ben direct na het afronden van deze studies aan een opleiding HBO5 Management Assistant begonnen.

Het is ontzettend jammer dat ik in mei mijn team zal moeten verlaten. Maar ik zie de toekomst en mijn verdere verhaal na VeVe he-le-maal zitten!Bedankt voor het (gigantisch) duwtje in de rug, VeVe!”

~ Nina

## Verhaal van een coach uit het project verkeersveiligheid

Van in het begin dat deze formule bestaat werken wij met startbaners verkeersveiligheid. Wat ons tot hiertoe is opgevallen is dat deze mensen wel hun werk doen dat hen wordt opgedragen maar niet geïnteresseerd zijn in het volgen van (langdurige) opleidingen. Onze huidige startbaner is daar de uitzondering op. Hij volgt een opleiding Boekhouden-Fiscaliteit bij een CVO. Uit ervaring weet ik dat het behalen van een diploma belangrijk is. Ikzelf ben een schoolverlater en heb mijn ASO-diploma behaald voor de middenjury. Daarna heb ik nog een

hogere opleiding gevolgd via avond- en dagonderwijs.

Uit de samenwerking met deze jongeren heb ik geleerd dat de jongeren meer gestimuleerd moeten worden om hun opleiding af te maken. En dat ze niet te vroeg moeten kiezen welke richting ze uit willen. Begeleiding is belangrijk. De meerderheid volgde een BSO-richting die ze kozen uit gemakzucht. Zij kozen een richting waarvan ze wisten dat ze weinig of geen inspanningen moesten doen om het diploma te halen. Met het gevolg dat zij, als ze naar school gaan om hun diploma te halen, niet geïnteresseerd zijn in die richting.

Alle startbaners die voor mij werkten, deden de job graag en zagen het wel zitten om dit te blijven doen. Wij bieden hen dan ook een heel gevarieerd programma aan en geven ze de schijn van vrijheid. Die gedachte van vrij te zijn geeft ons een duidelijk zicht op de verantwoordelijkheidszin van de betrokkene en wij kunnen die verantwoordelijkheidszin dan ook bijschaven.


Bij de evaluevaluatie blijkt dat de meeste startbaners iets geleerd hebben zowel op sociaal gebied als op gebied van vaardigheden en kennis.

Het begeleiden van startbaners is voor mij ook een uitdaging omdat ik die mensen wil motiveren en zo veel mogelijk kennis en ervaring wil laten opdoen. Van de vier vorige startbaners die ik begeleid heb weet ik van drie zeker dat zij aan het werk zijn. Bij het einde van hun loopbaan bij het gemeentebestuur krijgen zij steeds een afscheidscadeau. Het leuke is dat ik van twee van hen een gadget kreeg als aandenken aan hen. Er is er ook een bij die mij nog jaarlijks een kaartje stuurt als hij op vakantie is.

Mijn besluit:

Als ik de mensen die bij mij als startbaner werkten hoor, is de begeleiding van de zwaarste gevallen van schoolmoeheid nog ondermaats en worden zij nog steeds (zoals bij mij in de jaren '70) aan hun lot overgelaten. Uit ervaring weet ik dat iedereen gemotiveerd kan worden, de één al meer dan de ander. Het is aan de begeleiders om uit iedereen het beste te halen.

~ Alex



Ik werd hulpklastitularis van een beroepsklas, ik zat in enkele werkgroepen, leerlingenraad, schoolraad, ouderraad. Ik ging mee op zoeklessen met de leerlingen, werkte samen met de leerlingenbegeleiding qua afwezigheden, hielp mee aan speciale dagen. Zo had ik bijvoorbeeld samen met andere collega's een multiculturele dag uitgewerkt, wat succesvol afliep. Zoveel mooie herinneringen heb ik er dus aan overgehouden.

~Rachida, ex-JoJo preventiemedewerker

## BESLUIT

Dit jaarrapport geeft een overzicht van de belangrijkste cijfers van de startbanenprojecten Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen en Verkeersveiligheid voor het werkingsjaar 2014.

Door het verslag heen wordt regelmatig een vergelijking gemaakt met vorige werkingsjaren. Daaruit blijkt dat er wat meer plaatsen in het startbanenproject Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen zijn toegekend. Het aantal contracten dat in 2014 liep in het JoJo-project is echter licht gedaald tegenover het voorgaande jaar. Het aantal startbaners blijft ongeveer hetzelfde. Het hogere aantal contracten in vergelijking met het aantal startbaners komt onder meer doordat startbaners en scholen kunnen beslissen om de tewerkstelling te verlengen met een tweede of een derde jaar. Wat de duur van de contracten betreft, merken we dat één op vier tewerkstellingen in het JoJo-project vroegtijdig wordt beëindigd. Alle deelprojecten slagen er ten slotte in om een groot aandeel kansarme jongeren en jongeren van een andere etnisch-culturele afkomst te bereiken.

Uit het jaarrapport blijkt verder dat ook het aantal plaatsen in het VeVe-project stabiel is gebleven ten opzichte van vorig jaar. Net als in het JoJo-project was er in het deelproject startbaners Verkeersveiligheid een lichte daling van het aantal contracten. Ook het aantal startbaners is licht gedaald. Bij het schoolspottersproject blijft het aantal contracten ongeveer hetzelfde als in 2013, terwijl het aantal startbaners lager ligt. In beide deelprojecten is de daling van het aandeel eerstejaarscontracten ten opzichte van vorig jaar opvallend. Het aantal verlengingscontracten is bijgevolg gestegen. Op vlak van de contractduur zien we dat in 2014 een derde van de contracten in het schoolspottersproject vroegtijdig beëindigd werd, terwijl dat in het project verkeersveiligheid maar een vierde was. Tegenover 2013 is het aantal vroegtijdige beëindigingen gedaald in het schoolspottersproject en gestegen in het project verkeersveiligheid. Net als vorig jaar lag het aandeel kansarme jongeren in het VeVe-project rond 60%.

In 2014 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. Tegenover vorig jaar was er een stijging van de kosten voor deze persoonlijke vormen voor het VeVe-project en een lichte daling voor het JoJo-project.

Het voorbije jaar werd de besteding van de projectbudgetten nauwgezet opgevolgd. Het federaal budget werd in 2013 bijna volledig besteed. In 2014 is er iets minder van het totale bedrag besteed, namelijk 96,5%. De besteding van het Vlaamse budget is sterk gestegen in vergelijking met 2013. Het Vlaams budget werd bijna volledig besteed (97,8%). Deze stijging komt er door extra toekenning van plaatsen in het startbanenproject. In 2015 zullen we er verder op toezien dat het beschikbare budget niet wordt overschreden door het aantal toegekende en ingevulde plaatsen nauwgezet op te volgen.

Dit jaarrapport bevat voor de tweede keer een uitgebreide evaluatie van de tewerkstellingssituatie van voormalige startbaners. Dit maakt dat we een eerste evolutie hiervan kunnen weergeven. Er werden daarvoor VDAB-gegevens gebruikt. 54,2% van de jongeren, die tussen 1 januari 2010 en 31 december 2014 uit het project gestapt waren, was aan het werk op 31 december 2014. Dat is een lichte stijging ten opzichte van tewerkstellingsgegevens in 2013. De tewerkstelling van specifiek vrouwen en personen van een andere etnisch-culturele afkomst is gestegen tegenover 2013. Het blijkt niet eenvoudig om na de startbaan snel aan de slag te gaan. Toch is het zo dat 78% van de jongeren 24 maanden na de startbaan op minstens één moment aan het werk was. Een andere positieve vaststelling is dat de tewerkstellingsgraad bij voormalige startbaners duidelijk hoger is dan de tewerkstellingsgraad bij de vergelijkingsgroep. Dit verschil bedraagt maar liefst veertien procent. Hieruit kunnen we besluiten dat het project een positief effect heeft op de toekomstige tewerkstelling van de doelgroepjongeren.

In 2014 werd de trend die al in 2013 startte, verdergezet: het inzetten op de verbetering van enkele administratieve procedures. Zo digitaliseerde AgODi zowel de communicatie naar startbaners en werkgevers (vooralsnog via mail) als de archivering van de dossiers.

De resultaten van 2014 zijn een stimulans voor AgODi om samen met de scholen, de lokale besturen en de startbaners ook in 2015 het welslagen van het project te verwezenlijken. In de eerste plaats zullen we de arbeidsmarkt cijfers van voormalige startbaners verder blijven analyseren. Zo proberen we de resultaten van de startbanenprojecten beter te kaderen en te interpreteren. In 2015 blijven we ook inzetten op een goede begeleiding van startbaners naar de arbeidsmarkt door trajectbegeleiding te stimuleren. In 2015 zal er meer aandacht gaan naar de bezoeken van de tewerkstellingsplaatsen. Het aantal bezoeken per jaar zal stijgen doordat de coördinatoren zullen proberen om twee keer per week scholen te bezoeken. Daardoor kan er korter op de bal gespeeld worden en kunnen de startbaners intensiever begeleid worden.

Daarnaast zullen de administratieve procedures in 2015 verder bijgewerkt worden door de digitalisering van onze communicatie voort te zetten en door de systemen Mijn Onderwijs (online portaal om communicatie naar scholen op een beveiligde manier te doen verlopen) en DigiS (aanleg van een digitaal schooldossier) in onze werking te integreren.

Tot slot blijven we in 2015 sterk inzetten op het informeren van startbaners, coaches en andere geïnteresseerden. In dit kader zullen we de informatiebrochures van de verschillende deelprojecten volledig vernieuwen en opnieuw verspreiden.



## LIJST VAN TABELLEN

- Tabel 1. JoJo-project: verdeling van de plaatsen per deelproject (2014).
- Tabel 2. Deelnemende onderwijsinstellingen aan het JoJo-project volgens type in 2014.
- Tabel 3. JoJo-project: aantal contracten per deelproject (2012-2014)
- Tabel 4. JoJo-project: soort contracten per deelproject (2014).
- Tabel 5. JoJo-project: herkomst en socio-economische status per deelproject in 2014.
- Tabel 6. JoJo-project: verhouding mannen/vrouwen per deelproject (2014).
- Tabel 7. VeVe-project: verdeling van de plaatsen per deelproject (2014).
- Tabel 8. VeVe-project: herkomst en socio-economische status per deelproject in 2014.
- Tabel 9. VeVe-project: verhouding mannen/vrouwen per deelproject (2014).
- Tabel 10. Startbanenproject: federale uitgaven (2009 – 2014).
- Tabel 11. Startbanenproject: Vlaamse uitgaven (2009 - 2014).
- Tabel 12. Startbanenproject: vormingsbudget (2014).
- Tabel 13. Startbanenproject: procentueel besteed budget (2011 - 2014).
- Tabel 14. Startbanenproject: aantal vormingsdagen (2011-2014).
- Tabel 15. Startbanenproject: besteed budget individuele vormingen (2011 – 2014).
- Tabel 16. Categorieën van tewerkstelling op 31/12/2014.
- Tabel 17. Tewerkstellingscijfers volgens deelproject (2014).
- Tabel 18. Tewerkstellingscijfers per geslacht op 31/12/2014.
- Tabel 19. Tewerkstellingscijfers per herkomst op 31/12/2014.
- Tabel 20. Tewerkstellingscijfers per sociaal-economische status op 31/12/2014.
- Tabel 21. Tewerkstellingscijfers per leeftijdscategorie op 31/12/2014.
- Tabel 22. Tewerkstellingscijfers per jaar van uitstroom op 31/12/2014.
- Tabel 23. Tewerkstellingscijfers na 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na uitstroom.
- Tabel 24. Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid na uitstroom.
- Tabel 25. Tewerkstellingscijfers van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2014

## LIJST VAN FIGUREN

<a href="#">Figuur 1.</a> Startbanenproject: schematisch overzicht van de startbanenprojecten.	8
<a href="#">Figuur 2.</a> Deelnemende onderwijsinstellingen aan het JoJo-project volgens type in 2014.	12
<a href="#">Figuur 3.</a> JoJo-project: provinciale verdeling aantal plaatsen (2014).	13
<a href="#">Figuur 4.</a> JoJo-project: provinciale verdeling totaal aantal plaatsen (2014).	14
<a href="#">Figuur 5.</a> JoJo-project: aantal contracten, aantal JoJo-startbaners en aantal plaatsen (2012 – 2014).	15
<a href="#">Figuur 6.</a> Preventieproject: soort contracten (2012 – 2014).	17
<a href="#">Figuur 7.</a> Onderhoudsproject LSO: soort contracten (2012 – 2014).	17
<a href="#">Figuur 8.</a> Onderhoudsproject DBSO: soort contracten (2012 - 2014).	18
<a href="#">Figuur 9.</a> JoJo-project: duur van de contracten (2012 – 2014).	18
<a href="#">Figuur 10.</a> JoJo-project: herkomst (2012 - 2014).	19
<a href="#">Figuur 11.</a> Aandeel kansarmen bij autochtonen in 2014.	20
<a href="#">Figuur 12.</a> Aandeel kansarmen bij andere etnisch-culturele afkomst in 2014.	21
<a href="#">Figuur 13.</a> JoJo-project: verhouding mannen-vrouwen (2012 - 2014).	22
<a href="#">Figuur 14.</a> JoJo-project: aantal evaluatiebezoeken (2012 – 2014).	23
<a href="#">Figuur 15.</a> VeVe-project: aantal plaatsen per soort werkgever (2014).	26
<a href="#">Figuur 16.</a> VeVe-project: provinciale verdeling van aantal plaatsen (2014).	27
<a href="#">Figuur 17.</a> Project Verkeersveiligheid: aantal contracten/startbaners (2012 - 2014).	27
<a href="#">Figuur 18.</a> Schoolspottersproject: aantal contracten/startbaners (2012 – 2014).	28
<a href="#">Figuur 19.</a> Project Verkeersveiligheid: statuut van de contracten (2012 – 2014).	29
<a href="#">Figuur 20.</a> Schoolspottersproject: statuut van de contracten (2012 – 2014).	29
<a href="#">Figuur 21.</a> Project Verkeersveiligheid: duur van de contracten (2012 – 2014).	30
<a href="#">Figuur 22.</a> Schoolspottersproject: duur van de contracten (2012 – 2014).	30
<a href="#">Figuur 23.</a> VeVe-project: herkomst (2012 - 2014).	32
<a href="#">Figuur 24.</a> VeVe-project: verhouding mannen-vrouwen (2012 - 2014).	33
<a href="#">Figuur 25.</a> VeVe-project: aantal evaluatiebezoeken (2012 – 2014).	33
<a href="#">Figuur 26.</a> Aandeel werkenden op 31/12/2013 en 31/12/2014.	41

<a href="#">Figuur 27</a> . Aandeel werkenden per geslacht op 31/12/2013 en 31/12/2014.	42
<a href="#">Figuur 28</a> . Aandeel werkenden per herkomst op 31/12/2013 en 31/12/2014.	43
<a href="#">Figuur 29</a> . Aandeel werkenden per socio-economische status op 31/12/2013 en 31/12/2014.	43
<a href="#">Figuur 30</a> . Tewerkstellingscijfers per leeftijdscategorie op 31/12/2013 en 31/12/2014.	44
<a href="#">Figuur 31</a> . Tewerkstellingscijfers per jaar van uitstroom op 31/12/2013 en 31/12/2014.	45
<a href="#">Figuur 32</a> . Tewerkstellingscijfers na 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na uitstroom.	46
<a href="#">Figuur 33</a> . Percentage werkenden per jaar van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2014.	48

