



Vlaanderen  
is onderwijs & vorming

# Startbanenprojecten Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen Verkeersveiligheid

JAARRAPPORT 2019

**AGODI**  
AGENTSCHAP VOOR  
ONDERWIJSDIENSTEN

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

## **COLOFON**

Eindredactie

Mercedes Versteden

Tine Claes

Peter Bex

AGODI, Afdeling Secundair Onderwijs - Scholen en leerlingen

Verantwoordelijk uitgever

Patrick Poelmans

Administrateur-generaal

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

1210 Brussel

Lay-out

Onderwijs Vlaanderen

Foto's

Getty Images, Kim Baele

# **Startbanenproject Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen Verkeersveiligheid**

**JAARRAPPORT 2019**



# Inhoud

<b>INLEIDING</b>	8
<b>Begrippenlijst</b>	11
Laaggeschoolde jongeren	11
Jongeren met een migratieachtergrond	11
Kansarme jongeren	11
<b>DEEL I: ALGEMENE INFO</b>	12
1. Situering van de startbanenprojecten	13
1.1 Ontstaan	13
1.2 Hervorming samenwerkingsakkoord (2006)	13
1.3 Stopzetting samenwerkingsakkoord (2016)	13
2. Algemene informatie over de projecten	14
2.1 Voorwaarden jongeren	14
2.2 Ondersteuning van een coach	14
2.3 Arbeidsovereenkomst	14
3. Informatie over de deelprojecten	15
3.1 JoJo: Preventieproject	15
3.2 JoJo: Onderhoudsproject	15
3.3 VeVe: Verkeersveiligheidsproject	16
3.4 VeVe: Schoolspottersproject	16
4. Budgetten	17
4.1 Loonbudget	17
Barema's	
Budget van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE)	
Budget van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI)	
4.2 Vormingsbudget	19
Collectieve vormingen	
Persoonlijke opleidingen	

<b>DEEL II: HERVORMINGEN 2017-2018</b>	20
1. Hervorming 2017-2018	21
1.1 Impact van de hervorming op de werkgevers	21
Preventiemedewerkers	
Voltijdse onderhoudsmedewerkers	
Deeltijdse onderhoudsmedewerkers	
Medewerkers verkeersveiligheid	
Schoolspotters	
1.2 Impact van de hervorming op de startbaners	24
1.3 Impact van de hervorming op de coördinatoren	24
2. Werkervaringsstage (WES)	24
3. Overeenkomst Alternierende Opleiding voor deeltijdse onderhoudsmedewerkers	25
3.1 Salaris	25
3.2 Erkenning als leerwerkplek door Syntra Vlaanderen	25
3.3 Ongevallenverzekering	25
<b>DEEL III: RESULTATEN</b>	26
1. Plaatsen in het project	27
Plaatsen per deelproject	
Soorten werkgevers	
Plaatsen per provincie	
Wachtlijst	
2. Overeenkomsten en startbaners	31
Statuten	
Vroegtijdige beëindigingen	
Achtergrond startbaners	
Geslacht startbaners	

3. Besteding budgetten	39
3.1 Loonbudget	39
Budget van Werk en Sociale Economie (WSE)	
Budget van Onderwijs en Vorming (O&V)	
Totale besteding	
3.2 Vormingsbudget	40
Collectieve vormingen	
Persoonlijke vormingen	
4. Evaluatie tewerkstelling na het startbanenproject	42
4.1 Algemeen	43
4.2 Achtergrondvariabelen	45
Deelproject	
Geslacht	
Herkomst	
Sociaal-economische status	
Leeftijd	
4.3 Tewerkstellingscijfers volgens tijd na uittrekking	48
4.4 Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid	50
<b>DEEL IV: CONCLUSIE</b>	52
<b>Lijst van tabellen</b>	55
<b>Lijst van figuren</b>	56



# Inleiding



Dit rapport geeft een overzicht van de belangrijkste veranderingen en verwezenlijkingen van de startbanenprojecten Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen en Verkeersveiligheid in 2019.

Het rapport start met een situering van de startbanenprojecten (DEEL I Algemene info). Dat deel schetst het ontstaan, de inhoud en de doelstellingen van de startbanenprojecten en de beschikbare budgetten voor die projecten.

In 2017 werden enkele fundamentele wijzigingen geïnitieerd, die ook in 2018 verder doorgevoerd werden. DEEL II licht deze veranderingen kort toe.

DEEL III maakt op basis van de cijfergegevens een analyse van het werkingsjaar 2019 van de twee startbanenprojecten. De analyse geeft zicht op het aantal tewerkstellingsplaatsen, op het aantal afgesloten arbeidsovereenkomsten en op de kenmerken van de startbaners die werkten in 2019. Daarnaast licht dit deel de besteding van de beschikbare budgetten in 2019 toe en gaat het dieper in op de tewerkstellingssituatie van de jongeren die de voorbije jaren een startbaan hebben afgerond.

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

Meer informatie over de startbanenprojecten is terug te vinden op de website van de startbanenprojecten (<http://agodi.be/startbanenprojecten-jojo-en-veve>) en de website van AGODI (<http://agodi.be>).



## Begrippenlijst

In het rapport komen verschillende begrippen regelmatig terug. De onderstaande lijst licht de specifieke invulling van enkele begrippen voor de startbanenprojecten toe.

### **Laaggeschoolde jongeren**

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

### **Jongeren met een migratieachtergrond**

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 migratieachtergrond.

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

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

### **Kansarme jongeren**

Wanneer minstens één van de ouders van een startbaner geen diploma secundair onderwijs behaalde, beschouwt het project de jongere als kansarm. Tot 2014 werd elke startbaner met migratieachtergrond ook als kansarm beschouwd. Sinds 2014 werkt AGODI met een andere definitie, waarbij een startbaner met migratieachtergrond enkel als kansarm gezien wordt indien één van zijn ouders geen diploma secundair onderwijs behaalde. Een vergelijking tussen de cijfers over kansarmoede binnen de startbanenprojecten is door de definitiewijziging enkel mogelijk vanaf 2014.



# Deel 1 algemene info

# 1. Situering van de startbanenprojecten

## 1.1 Ontstaan

In 1999 ontstond het Federaal Rosettaplan met als doel de tewerkstelling van jonge schoolverlaters te bevorderen door hen een baan en/of een bijkomende opleiding te verschaffen. Met het samenwerkingsakkoord van 25 oktober 2000 engageerde de federale overheid zich voor de financiering van 315 startbanen, toegewezen aan de Vlaamse overheid. Om die startbanen te werk te stellen, richtte de Vlaamse overheid twee nieuwe startbanenprojecten op: Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen (JoJo-preventieproject) en Verkeersveiligheid (VeVe). De doelstelling van de startbanenprojecten luidt, in navolging van het Rosettaplan: 'Jongeren een leerrijke eerste werkervaring aanbieden, waarbij ze tegelijkertijd de kans krijgen om bijkomende opleidingen en vormingen te volgen. Zo versterkt de jongere zijn positie op de reguliere arbeidsmarkt.' De startbanenprojecten worden georganiseerd vanuit het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI). Een team van coördinatoren leidt de projecten in goede banen.

## 1.2 Hervorming samenwerkingsakkoord (2006)

Naar aanleiding van het Vlaams Meerbanenplan kregen de startbanenprojecten in 2006 vijf miljoen euro extra toegewezen. Daarmee creëerde de Vlaamse overheid 200 extra tewerkstellingsplaatsen. De middelen werden bovendien niet meer uitsluitend besteed aan de preventie van antisociaal gedrag in scholen, maar ook aan het onderhoud van de schoolgebouwen. Ten gevolge van die inhoudelijke uitbreiding ontstond het deelproject onderhoud binnen het JoJo-project.

Ook het VeVe-project kende een inhoudelijke uitbreiding. In het voorjaar van 2006 namen de toenmalige minister van Mobiliteit en toenmalig minister van Onderwijs en Vorming het initiatief om twintig plaatsen binnen het startbanenproject Verkeersveiligheid in te vullen door schoolspotters. Ze namen deze beslissing naar aanleiding van het geactualiseerde veiligheidsplan van De Lijn.

## 1.3 Stopzetting samenwerkingsakkoord (2016)

Met de zesde staatshervorming (2011-2014) viel de financiering voor de startbanenprojecten van de federale overheid weg. De federale overheid droeg de financiering over naar de Vlaamse overheid, meer bepaald naar het departement Werk en Sociale Economie (WSE).

In 2016 besloot de Vlaamse Regering het hierboven vermelde samenwerkingsakkoord stop te zetten. Het beleidsdomein WSE vormde de door hen gesubsidieerde tewerkstelling om naar een nieuw systeem met tijdelijke werkervaringsplaatsen. De financiering van de startbanenprojecten door het beleidsdomein WSE doofde bijgevolg uit vanaf 1 januari 2017. Vanaf 1 januari 2019 vallen de startbanenprojecten volledig terug op het budget van Onderwijs en Vorming. DEEL II gaat kort in op de stopzetting van het samenwerkingsakkoord.

## 2. Algemene informatie over de projecten

### 2.1 Voorwaarden jongeren

De startbanenprojecten richten zich op laaggeschoolde jongeren, omwille van hun precare positie op de arbeidsmarkt. De startbaners worden aangespoord om een bijkomende opleiding te volgen, bijvoorbeeld om alsnog hun diploma secundair onderwijs te behalen. Op die manier versterken de jongeren hun positie op de arbeidsmarkt. Ingeschreven zijn in een opleiding geldt bij de verlenging van het contract als formele voorwaarde. Gemotiveerd zijn om de studies te hervatten is dan ook een voorwaarde voor de jongeren in het startbanenproject.

Absolute voorwaarden om tewerkgesteld te worden met een startbaanovereenkomst, zijn leeftijd en opleidingsniveau: startbaners moeten steeds jonger zijn dan 26 jaar en mogen hun diploma secundair onderwijs nog niet behaald hebben op het moment van aanwerving. Daarnaast worden tewerkstellingsplaatsen aangemoedigd om jongeren met een migratieachtergrond en/of jongeren met een kansarme achtergrond aan te werven. Zij ervaren namelijk nog meer moeilijkheden bij het vinden van een job.

### 2.2 Ondersteuning van een coach

Gedurende hun tewerkstellingsperiode is het belangrijk dat startbaners voldoende kansen krijgen om bij te leren. Naast opleiding, staan de verwerving van arbeidsattitudes en competenties voor hun verdere loopbaan centraal. Voldoende begeleiding en ondersteuning voor startbaners zijn daarbij cruciaal. Om tegemoet te komen aan die begeleiding, moet elke werkgever een coach aanstellen. Die coach begeleidt, motiveert, waardeert en stuurt de jongere bij waar nodig. De coach treedt daarnaast op als vertrouwenspersoon voor de jongere. Het engagement van de coach is dan ook een essentiële voorwaarde om het startbanenproject te doen slagen.

De coach is doorgaans een rechtstreekse collega van de startbaner. Hij/zij last regelmatig een evaluatiemoment in, waarbij het functioneren en de vooruitgang van de startbaner uitgebreid aan bod komen. Verder stimuleert de coach de startbaner om deel te nemen aan de opleidingen die het coördinatieteam organiseert, en polst hij/zij regelmatig naar de vorderingen van de individuele opleiding.

De werkgever werkt een evenwichtig takenpakket uit dat beantwoordt aan de behoeften van de werkplek, de capaciteiten en talenten van de startbaner en de doelstellingen van de startbanenprojecten. De werkgever houdt daarbij rekening met de beperkte verantwoordelijkheid van de startbaner. Een startbaner treedt namelijk enkel ondersteunend op ten aanzien van andere leden van het personeelsteam, en situaties waarin de startbaner eindverantwoordelijkheid kan dragen, worden vermeden.

### 2.3 Arbeidsovereenkomst

De duur van een arbeidsovereenkomst in de startbanenprojecten is standaard vastgelegd op één kalenderjaar. Enkel wanneer een startbaner de maximumleeftijd van 26 jaar bereikt, kan een arbeidsovereenkomst voor minder dan een jaar worden afgesloten. In dat geval duurt de overeenkomst minimum drie maanden en loopt deze af op de laatste dag van het kwartaal waarin de jongere 26 wordt. Een arbeidsovereenkomst afsluiten voor een kortere periode is niet mogelijk.

Een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor één kalenderjaar is minstens eenmaal en uitzonderlijk tweemaal mogelijk. De werkgever vraagt die verlenging aan bij het coördinatieteam. Ingeschreven zijn voor een opleiding vormt de formele voorwaarde voor de verlenging van het contract. Wanneer de startbaner tijdens het eerste tewerkstellingsjaar al een diploma behaalde, is een verlenging eveneens mogelijk. Het aanwervingscriterium van laaggeschooldheid valt dan weg. De voorwaarden voor een tweede, uitzonderlijke, verlenging zijn strikter. Een uitzonderlijke verlenging is

enkel mogelijk indien de startbaner het derde tewerkstellingsjaar nodig heeft om de opleiding, waarmee hij/zij in het eerste jaar startte, af te werken. De coördinatoren houden bij het toekennen van de uitzonderlijke verlenging dan ook rekening met de voortgang van de opleiding en de tijd die de startbaner nog nodig heeft om de opleiding af te maken.

Hoewel de arbeidsovereenkomsten in de regel steeds de duur van een jaar bedragen, is het mogelijk om een arbeidsovereenkomst vroegtijdig te beëindigen door middel van ontslag. Binnen de eerste zes maanden kan de startbaner of de werkgever de overeenkomst eenzijdig en zonder reden stopzetten. Daarnaast is een vroegtijdige beëindiging mogelijk door ontslag om dringende redenen, stopzetting met wederzijdse toestemming of wanneer de startbaner een nieuwe job heeft gevonden.

### 3. Informatie over de deelprojecten

Het JoJo-project bestaat uit drie deelprojecten, namelijk het preventieproject, het voltijdse onderhoudsproject en het deeltijdse onderhoudsproject. Het VeVe-project bestaat uit het schoolspottersproject, en het verkeersveiligheidsproject. Elk deelproject heeft een eigen finaliteit, waarmee het project een specifieke meerwaarde beoogt voor de werkgever, de werknemer en de maatschappij.

#### 3.1 JoJo: Preventieproject

Het preventieproject biedt scholen met een publiek van jongeren met (schoolse) problemen een bijkomende werkracht om preventief te werken aan een positief schoolklimaat.

Een preventiemedewerker wordt toegewezen per school (instellingsnummer) voor secundair onderwijs. Een school komt in aanmerking als ze minstens honderd leerlingen telt en beschikt over uren in het kader van het geïntegreerd ondersteuningsaanbod ('GOK-uren'). Ook scholen voor het buitengewoon secundair onderwijs (BuSO), centra voor deeltijds onderwijs (CDO) en centra voor deeltijdse vorming (CDV) kunnen een preventiemedewerker aanwerven.

De JoJo-preventiemedewerker vervult een brugfunctie tussen de school, de leerlingen en de ouders. Hij/zij treedt op als laagdrempelig aanspreekpunt voor de leerlingen. Zo ondersteunt de startbaner de school bij het signaleren van risicovol en antisociaal gedrag bij leerlingen.

In het takenpakket van een preventiemedewerker ligt de focus op de leerlingen. Administratieve taken, logistieke ondersteuning en onderhoudstaken worden tot een minimum beperkt. De administratieve verwerking van preventietaken is toegestaan, op voorwaarde dat die taak geen hoofdtaak is.

#### 3.2 JoJo: Onderhoudsproject

Het onderhoudsproject biedt scholen extra ondersteuning in het algemeen onderhoud van de schoolgebouwen en de schoolomgeving.

Anders dan bij preventiemedewerkers, worden onderhoudsmedewerkers toegewezen aan een scholengemeenschap. Vaak werken ze dan ook op meerdere scholen binnen de scholengemeenschap. Zowel scholengemeenschappen van het basis- als het secundair onderwijs komen in aanmerking voor een plaats in dit deelproject. Scholen die geen deel uitmaken van een scholengemeenschap komen niet in aanmerking voor een startbaner.

De JoJo-onderhoudsmedewerker maakt veelal deel uit van het vast onderhoudsteam van de scholengemeenschap. Hij/zij heeft daar een ondersteunende functie. In scholen(gemeenschappen) zonder eigen onderhoudsteam, biedt het project de mogelijkheid om toch in te zetten op het onderhoud van schoolgebouwen en -omgeving.

Het takenpakket van een onderhoudsmedewerker kan de volgende klussen bevatten: herstellingen, groen- en tuinonderhoud, schilderwerk, sorteren, klein onderhoud en sanitair, elektriciteit en verwarming. Ook periodieke taken zoals verhuizen en technische hulp verlenen bij activiteiten zijn toegestaan. Poetswerk daarentegen behoort niet tot het takenpakket van de onderhoudsmedewerker.

Binnen het onderhoudsproject wordt onderscheid gemaakt tussen twee deelprojecten: een voltijds en een deeltijds onderhoudsproject. Voltijdse onderhoudsmedewerkers zijn tewerkgesteld onder de hierboven besproken voorwaarden. Deeltijdse onderhoudsmedewerkers daarentegen, zijn leerlingen uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) uit het stelsel leren en werken. Sinds september 2017 worden zij tewerkgesteld met een Overeenkomst Alternierende Opleiding (OAO), in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst en werken ze 23 uur per week (zie verder).

### 3.3 VeVe: Verkeersveiligheidsproject

Het verkeersveiligheidsproject biedt bijkomende ondersteuning om te werken aan een verkeersveilige schoolomgeving en een veilig school-woonverkeer in steden en gemeenten waar reeds verschillende ongevallen met kinderen en jongeren van schoolgaande leeftijd plaatsvonden.

In tegenstelling tot het JoJo-project worden de startbanen in het startbanenproject Verkeersveiligheid niet aan scholen of scholengemeenschappen toegewezen. Aangezien verkeersveiligheid van leerlingen een belangrijk thema is voor zowel basisscholen als voor scholen secundair onderwijs, worden de tewerkstellingsplaatsen toegewezen aan steden, gemeenten en verkeersorganisaties. Steden en gemeenten waar in de twee voorgaande jaren minimum vijf ongevallen plaatsvonden met kinderen en jongeren van schoolgaande leeftijd als zwakke weggebruiker, waarbij ze ten minste lichtgewond geraakten, komen in aanmerking voor een startbaner verkeersveiligheid. Het coördinatieteam gebruikt de NIS-ongevallenstatistieken van de overheid om na de te gaan of aan deze voorwaarde voldaan wordt.

Het VeVe-project beoogt om een samenwerking tot stand te brengen tussen scholen, gemeente- of stadsbesturen en/of verkeersorganisaties om de verkeersveiligheid in schoolomgevingen te verbeteren. Medewerkers verkeersveiligheid zijn dan ook zoveel mogelijk in de omgeving van scholen aan het werk.

Een medewerker verkeersveiligheid realiseert dit onder andere door op te treden als gemachtigd opzichter, door verkeers- en fietsbehendigheidlessen te begeleiden en door verkeerseducatieve projecten of materialen mee uit te werken en/of te begeleiden.

### 3.4 VeVe: Schoolspottersproject

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.

Schoolspotters worden ingezet in steden en gemeenten waar het openbaar vervoer en de schoolomgeving te kampen hebben met overlast door schoolgaande jeugd. De tewerkstellingsplaatsen worden toegekend in samenspraak met De Lijn.

De schoolspotters hebben een preventieve en sensibiliserende opdracht bij het gebruik van het openbaar vervoer door jongeren op het traject van en naar de school. Schoolspotters zijn goed geplaatst om situaties van overlast te beschrijven, de directe oorzaken ervan te ontdekken en te rapporteren. Daarnaast zijn ze, net als de preventiemedewerkers, een laagdrempelig aanspreekpunt voor jongeren en kunnen ze als vertrouwenspersoon met brugfunctie fungeren.



## 4. Budgetten

### 4.1 Loonbudget

#### Barema's

De loonkosten van de startbaners uit het JoJo- en VeVe-project behoren tot het budget van het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming. Preventiemedewerkers, medewerkers verkeersveiligheid en schoolspotters worden betaald volgens salarisschaal 229. Voltijdse onderhoudsmedewerkers worden volgens salarisschaal 131 betaald. Wanneer startbaners een diploma secundair onderwijs behalen, kunnen ze een baremaverhoging aanvragen bij AGODI. Ze worden dan betaald volgens salarisschaal 252. Voor het vakantiegeld en de eindejaarspremie geldt de regeling van het contractueel personeel binnen het Gemeenschapsonderwijs. Tabel 1 toont per barema een overzicht van het niet-geïndexeerd bruto jaarsalaris, de maandelijkse brutowedde en de haard- en standplaatstoelage. De weergegeven bedragen zijn degenen die gelden sinds de loonindexering van 1 oktober 2018.

Salarisschaal	Wie?	Niet-geïndexeerd bruto jaarsalaris	Maandelijkse brutowedde	Haard- en standplaatstoelage
229	Preventiemedewerkers Schoolspotters Medewerkers verkeersveiligheid	13.396,57 euro	1905,55 euro	102,39 euro en 51,18 euro
131	Onderhoudsmedewerkers	13.396,57 euro	1905,55 euro	102,39 euro en 51,18 euro
252	Alle startbaners na het behalen van hun diploma (ze moeten dit zelf aanvragen)	14.528,80 euro	2066,60 euro	102,39 euro en 51,18 euro
042	Coördinatoren startbanenprojecten	22.530,00 euro	3204,70 euro	Geen recht

Tabel 1. Overzicht bedragen niet-geïndexeerd bruto jaarsalaris, maandelijkse brutowedde en haard- en standplaatstoelage per barema (2019).

Deeltijdse onderhoudsmedewerkers werken sinds 1 september 2017 met een Overeenkomst Alternierende Opleiding. Met die overeenkomst ontvangen ze geen loon, maar een leervergoeding. De hoeveelheid van de leervergoeding is afhankelijk van de studievoortgang van de leerling. De bijhorende leervergoedingen zijn terug te vinden in Tabel 2. De weergegeven bedragen gelden sinds de indexering van 1 oktober 2018.

Leervergoeding	Studievoortgang
€462,30 bruto	1e opleidingsjaar alternerende opleiding
€510,10 bruto	Indien de leerling één van de volgende jaren of graden met succes heeft beëindigd: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1e opleidingsjaar alternerende opleiding</li> <li>• De tweede graad secundair onderwijs</li> </ul>
€549,90 bruto	Indien de leerling één van de volgende jaren, kwalificatiefases of opleidingen met succes heeft beëindigd: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2e opleidingsjaar alternerende opleiding</li> <li>• 1e jaar van de 3e graad secundair onderwijs</li> <li>• De kwalificatiefase van het BUSO (opleidingsvorm 3)</li> </ul>

Tabel 2<sup>2</sup>. Overzicht bedragen leervergoeding overeenkomst alternerende opleiding (2019).

## Budget van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE)

Vanaf 1 januari 2019 worden de startbanenprojecten niet langer gefinancierd door het budget van Departement Werk en Sociale Economie. Elke behouden tewerkstellingsplaats valt dus onder het budget van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (beleidsdomein Onderwijs en Vorming)

## Budget van het Agentschap voor Onderwijsdiensten

In het kader van het Vlaams Meerbanenplan werd sinds 2006 jaarlijks 5.000.000 euro toegekend aan het JoJo-project. Voor de bepaling van het budget houdt AGODI rekening met de indexering. In 2019 bedroeg het geïndexeerde budget € 6.094.517. Initieel werd het budget gebruikt voor de betaling van de lonen van alle JoJo-onderhoudsmedewerkers en iets minder dan de helft van de JoJo-preventiemedewerkers. Sinds 1 januari 2019 vallen beide startbanenprojecten, met een verminderd aantal plaatsen, terug op dit budget.

2. <https://www.syntravlaanderen.be/leervergoedingen-oao-geïndexeerd>

## 4.2 Vormingsbudget

In 2019 beschikten de startbanenprojecten over een vormingsbudget van 117.000 euro. Die financiële middelen worden gebruikt om zowel de persoonlijke opleidingen van de startbaners als de collectieve vormingen, die AGODI organiseert, te bekostigen. Ook de opleidingen en onkosten van de coördinatoren worden betaald met het vormingsbudget.

### Collectieve vormingen

Het coördinatieteam stelt jaarlijks een kwaliteitsvol vormingsaanbod samen ter professionalisering van de startbaners en hun coaches. Daarvoor werken de coördinatoren een vormingsplan uit. Bij de organisatie van vormingen waakt AGODI over een gevarieerd, kwalitatief en coherent aanbod, verspreid over verschillende locaties in Vlaanderen.

Zowel voor coaches als voor startbaners worden per deelproject specifieke introductiecurssussen en vormingen georganiseerd. Daarnaast zijn er ook vormingen die zich richten op alle startbaners. Zo organiseerde AGODI in 2019 driemaal een meerdaagse trajectbegeleiding om startbaners te ondersteunen bij de oriëntering naar studie-, loopbaan- en toekomstmogelijkheden.

### Persoonlijke vormingen

Het vormingsbudget betaalt ook de individuele, persoonlijke opleidingen van de startbaners terug. De coördinatoren moedigen de startbaners via allerlei kanalen (website, e-mail, informatiebrochure, introductiecurssus, evaluatiebezoeken, sociale media...) aan om hun aanvraag voor de terugbetaling van opleidingskosten tijdig in te dienen. Ten slotte is een klein deel van het vormingsbudget bestemd voor opleidingen gericht op de professionalisering van de coördinatoren.



**Deel 2**  
**Hervormingen 2017-2018**

## 1. Hervorming 2017-2018

In 2016 besloot de Vlaamse Regering het samenwerkingsakkoord van 25 oktober 2000, dat door de zesde staatshervorming onder haar bevoegdheid viel, stop te zetten. Van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019 doofde de financiering van de startbanenprojecten door het beleidsdomein Werk en Sociale Economie WSE stilaan uit. Vanaf 1 januari 2019 kwam WSE niet meer tussen in de financiering van de startbanenprojecten. Deze werden dan verdergezet met het budget van AGODI. Alle deelprojecten blijven bestaan, maar met een verminderd aantal plaatsen.

### 1.1 Impact van de hervorming op de werkgevers

De werkgevers in alle deelprojecten werden eind 2016 op de hoogte gebracht van de wervingsstop vanaf 1 januari 2017. De werkgevers die na de hervorming hun plaats in het project verloren, konden hun startbaner die op dat moment in dienst was, nog behouden en het contract verlengen onder de geldende regels van de startbanenprojecten. De contracten bij deze werkgevers hadden als uiterste einddatum 31 december 2018. Daarna konden ze zich op de wachtlijst plaatsen.

### 1.2 Impact van de hervorming op de startbaners

De hervorming had een kleine impact op startbaners die reeds in het project tewerkgesteld waren. AGODI voorzag namelijk enkele overgangsmaatregelen waardoor het traject van de jongeren niet in het gedrang kwam. Die maatregelen gingen van start in 2017 en liepen door tot en met 31 december 2018.

Startbaners die werkten op een school die haar plaats verloor, konden nog een verlenging van hun overeenkomst krijgen. Startbaners die tussen 01 januari 2016 en 30 juni 2016 startten, kwamen zelfs nog in aanmerking voor een uitzonderlijke verlenging met als uiterlijke einddatum 31 december 2018. Initieel was voorzien dat startbaners die na 30 juni 2016 startten, niet meer in aanmerking kwamen voor een uitzonderlijke verlenging. De voorwaarden voor een uitzonderlijke verlenging respecterend (met betrekking tot opleiding), en rekening houdend met het beschikbare budget, besliste de coördinatie echter om toch nog uitzonderlijke verlengingen goed te keuren van jongeren die werkten op plaatsen die hun plaats in het project zouden verliezen op 31 december 2018. Uiteindelijk had dit tot gevolg dat één startbaner op deze manier alsnog een uitzonderlijke verlenging kreeg. Toen dat contract afliep (in de loop van 2019), verloor de school haar plaats in het project.

### 1.3 Impact van de hervorming op de coördinatoren

Ook de coördinatoren van de startbanenprojecten werden betaald met het budget van WSE. De overgangsmaatregelen voor de startbaners zijn dan ook van toepassing op de coördinatoren. Dat betekent dat de coördinatoren die voor 31 december 2016 startten nog vanuit het budget van WSE betaald werden. AGODI besliste om in het kader van de hervorming ook het aantal coördinatoren terug te brengen van drie naar twee. Sinds september 2018, bij de start van de twee nieuwe coördinatoren, komt het loon vanuit het startbanenbudget van AGODI.

## 2. Werkervaringsstage (WES)

Naast de herverdeling van het aantal plaatsen binnen de startbanenprojecten, werkte AGODI in samenwerking met het beleidsdomein WSE en VDAB de mogelijkheid uit om een startbaan te koppelen aan een werkervaringsstage (WES). Sinds 1 september 2017 kan de WES voorafgaan aan een startbaan in het JoJo- of VeVe-project. Na afloop van de WES beslist de werkgever of hij de jongere al dan niet aanwerft via een startbaan.

De WES is een nieuwe vorm van werkplekleren voor werkzoekenden die nog niet onmiddellijk aan de slag kunnen op de reguliere arbeidsmarkt. Een WES focust op:

- Het versterken van generieke competenties (of arbeidsattitudes);
- Het verwerven van relevante werkervaring.

Tijdens de WES kunnen de coach en de jongere ook extra aandacht besteden aan de zoektocht naar een geschikt opleidingstraject, zodat de jongere bij een eventuele aanvang van de startbaan snel met een opleiding kan beginnen. De WES is vooral interessant voor jongeren die veel ondersteuning nodig hebben rond hun arbeidsattitude en toekomstplan.

De WES duurt minimum 4 weken en maximum 6 maanden. Een externe partner van VDAB bepaalt de duur van de WES aan de hand van een persoonlijk opleidingsplan. Tijdens de WES ontvangt de jongere een stagepremie van 200 euro per maand bovenop diens werkloosheidsuitkering. Ook verplaatsingskosten krijgt de jongeren terugbetaald. VDAB staat in voor de uitbetaling van die kosten. Na de WES vindt een evaluatiemoment plaats. Op basis daarvan beslist de werkgever om de jongere al dan niet een startbaanovereenkomst aan te bieden.

Tot op heden maakte geen enkele werkgever gebruik van dit systeem en doorliep geen enkele jongere een WES met het oog op een startbaan. Werkgevers kiezen er steeds voor om de jongeren rechtstreeks via een startbaan aan te werven.

Enkele belemmerende factoren weerhouden werkgevers ervan om jongeren via de WES te laten doorstromen naar een startbaan. Werkgevers zien de WES mogelijk als een te grote administratieve last. Ze moeten namelijk niet enkel een dossier opstarten bij AGODI, maar ook bij VDAB. Ook komen niet alle jongeren die in aanmerking komen voor een startbaan, in aanmerking voor een WES en is de duur van een WES voor iedere jongere anders. Rechtstreeks starten met een startbaanovereenkomst is voor de werkgevers met andere woorden een minder omslachtige procedure. Rechtstreekse aanwerving via een startbaan en het bijbehorende volledige salaris is vaak ook voor de jongere financieel interessanter.

## 3. Overeenkomst Alternierende Opleiding voor deeltijdse onderhoudsmedewerkers

Sinds 1 september 2017 werken jongeren in het deeltijdse onderhoudsproject niet langer met een gewone, deeltijdse arbeidsovereenkomst, maar met een Overeenkomst Alternierende Opleiding (OAO). De OAO zorgt voor een eenduidig statuut voor alle jongeren uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs en duaal leren. Het gebruik van een OAO geldt zowel voor eerste tewerkstellingen als voor verlengingen.

### 3.1 Salaris

De deeltijdse onderhoudsmedewerker ontvangt een forfaitaire leervergoeding, die is vastgelegd in de regelgeving omtrent OAO's. Het bedrag is afhankelijk van het leertraject van de jongeren en hoe ver de jongere daarin gevorderd is (zie Tabel 2). AGODI betaalt de forfaitaire vergoeding.

## 3.2 Erkenning als leerwerkplek door Syntra Vlaanderen

Elke werkgever die een jongere uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs tewerkstelt met een OAO, moet een erkenning als leerwerkplek te hebben van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Dat geldt voor elke vestigingsplaats van de scholengemeenschap waar de jongere tewerkgesteld wordt en voor elke opleiding waaruit de scholengemeenschap jongeren wil aannemen.

Om een erkenning als leerwerkplek te verkrijgen, moet de werkgever een mentor aan te stellen. Die mentor is dezelfde persoon als de coach binnen het JoJo-project. Bij een tewerkstelling op meerdere vestigingsplaatsen van de scholengemeenschap moet men een andere mentor aan te duiden, indien de mentor van de hoofdschool niet op de andere vestigingsplaats(en) werkt. Syntra Vlaanderen legt een aantal voorwaarden op aan het mentorschap. Zo moet een mentor van onberispelijk gedrag zijn, minstens 25 jaar oud zijn en over ten minste 5 jaar praktijkervaring in het beroep beschikken.

De moeilijkheden die scholengemeenschappen in 2018 ondervonden in het verkrijgen van een erkenning als leerwerkplek, blijven ook in 2019 aanhouden. De voorwaarden voor het aanstellen van een mentor belemmeren scholen zonder vast onderhoudspersoneel in het bekomen van de erkenning door Syntra Vlaanderen. Andere scholen ondervinden dan weer moeilijkheden bij de zoektocht naar een geschikte jongere, door bijvoorbeeld het ontbreken van gepaste onderwijsinstellingen in de nabije omgeving. AGODI biedt deze gevallen de mogelijkheid om samen met de school en Syntra Vlaanderen op zoek te gaan naar een geschikte oplossing.

## 3.3 Ongevallenverzekering

Voor de invoering van de OAO's vielen de startbaners in het deeltijdse onderhoudsproject onder de regelgeving voor de openbare sector, waardoor AGODI de ongevallenverzekering afsloot. Met de invoering van de OAO's, is dat niet meer het geval. De juridische werkgever van een jongere met een OAO staat nu zelf in voor de ongevallenverzekering van de startbaner. De scholengemeenschappen binnen het deeltijds onderhoudsproject, sluiten dus zelf een ongevallenverzekering voor hun deeltijdse JoJo-onderhoudsmedewerker af.



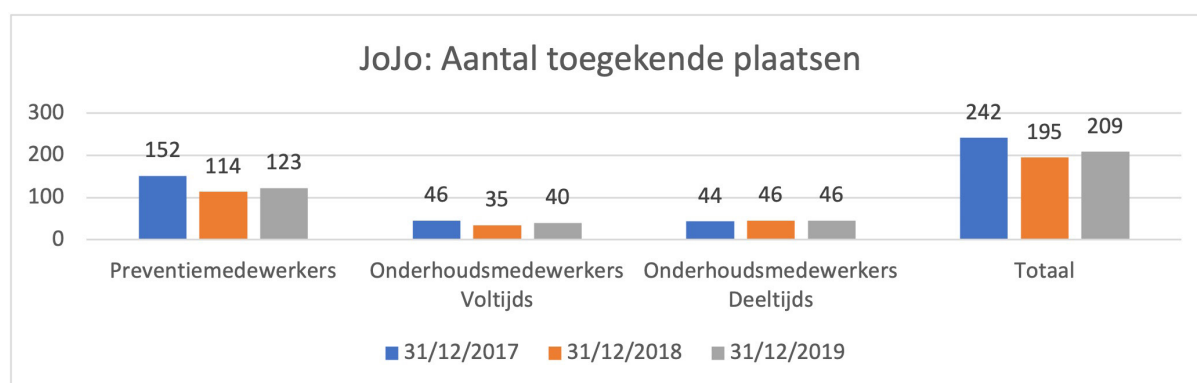
# Deel 3 Resultaten



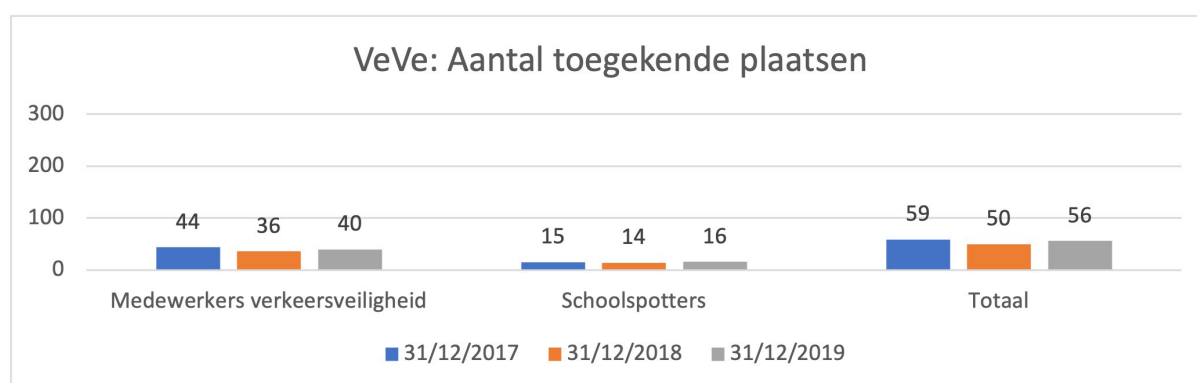
## 1 Plaatsen in het project

Op het einde van 2017 waren er 301 plaatsen toegekend in de startbanenprojecten. Het einde van 2018 vormde het einde van de overgangsperiode met zo'n 245 plaatsen in het project. Deze daling is te wijten aan het voorzichtig toekennen van plaatsen net na de hervormingen. Een tweede verklaring voor de daling kan gevonden worden in het feit dat de tewerkstellingsplaatsen die hun plaats in het project verloren waren door de hervormingen, hun startbaners in de loop van 2018, met ten laatste 01/01/2019 moesten afstaan. Na een herberekening van het aantal plaatsen en van het beschikbare budget, kon het aantal plaatsen in de loop van 2019 terug lichtjes stijgen met zo'n 20 extra plaatsen tot 265 plaatsen. Figuren 1 en 2 tonen de evolutie van het aantal toegekende plaatsen in de startbanenprojecten tijdens en na de hervormingsfase.

Op het einde van 2018 overschreed het aantal toegekende plaatsen het maximumaantal toegekende plaatsen in het project niet. Na het herbekijken van de budgetten, konden er in de loop van 2019 zo'n 20 extra plaatsen toegekend worden.



Figuur 1 JoJo-project: verdeling van de toegekende plaatsen per deelproject (2017 - 2019).



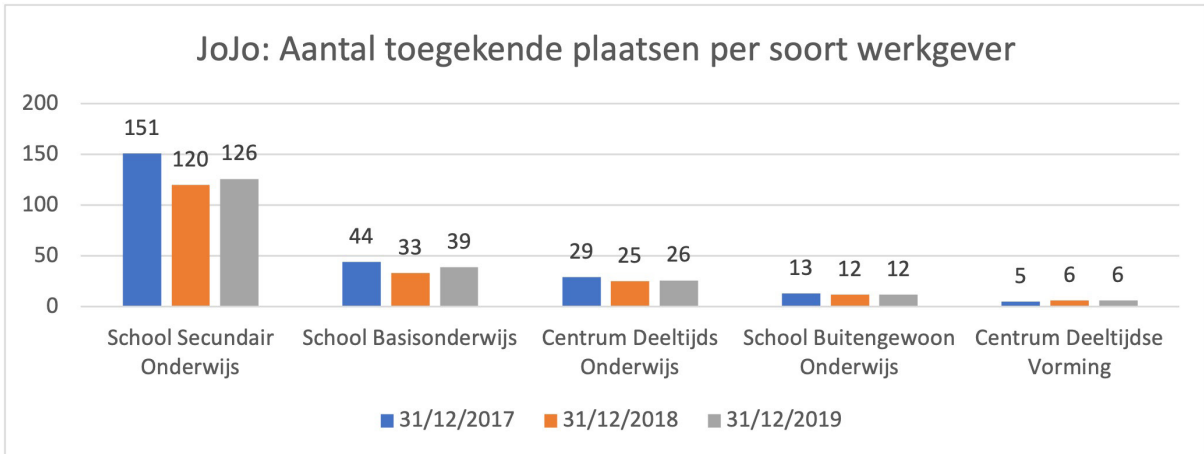
Figuur 2 VeVe-project: verdeling van de toegekende plaatsen per deelproject (2017 - 2019).

### Plaatsen per deelproject

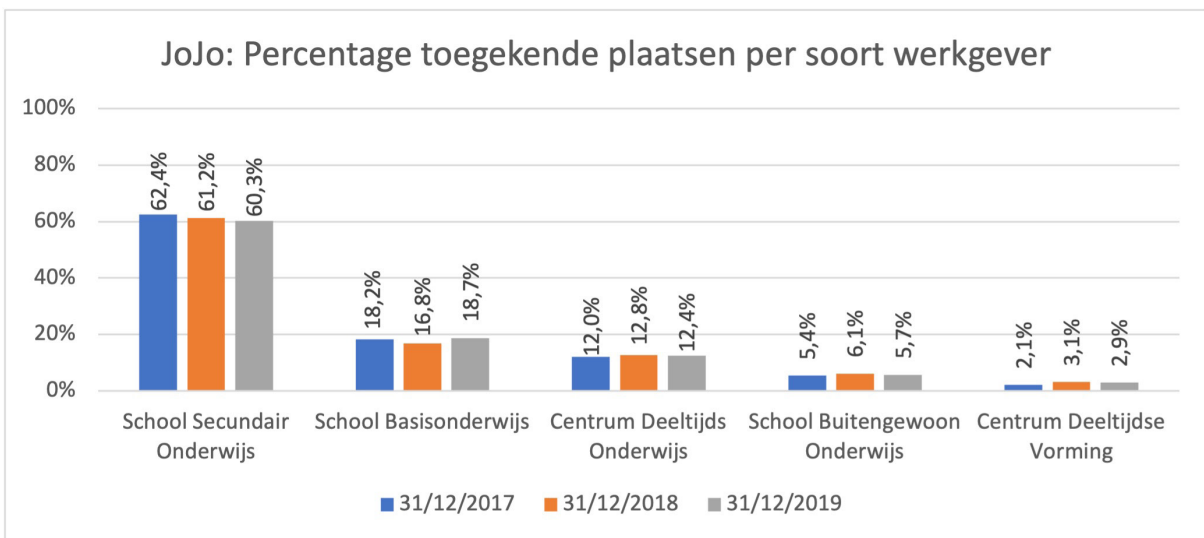
Figuur 1 en 2 tonen dat aan het einde van de hervorming het merendeel van de plaatsen in het JoJo-project zich, zoals in de voorgaande jaren, situeert in het deelproject preventie. Het aantal plaatsen voor deeltijdse onderhoudsmedewerkers ligt aan het einde van de hervorming procentueel gezien hoger. Om het aanbod aan leerwerkplekken voor jongeren uit het deeltijds onderwijs te ondersteunen, bleven de 50 plaatsen in het project immers volledig behouden. In het VeVe-project blijft de grootste groep bestaan uit medewerkers verkeersveiligheid. Het aandeel van de schoolspotters ligt wel hoger dan voor de hervorming.

### Soorten werkgevers

Startbaners uit het JoJo-project worden het vaakst tewerkgesteld in scholen voor voltijds gewoon secundair onderwijs. Figuur 3 bekijkt de evolutie van het aantal toegekende plaatsen per soort werkgever, terwijl Figuur 4 diezelfde evolutie bekijkt in verhouding met het totale aantal plaatsen in het JoJo-project. Zo is te zien dat het aantal plaatsen in het secundair onderwijs verhoudingsgewijs een kleine dalende door de hervorming.

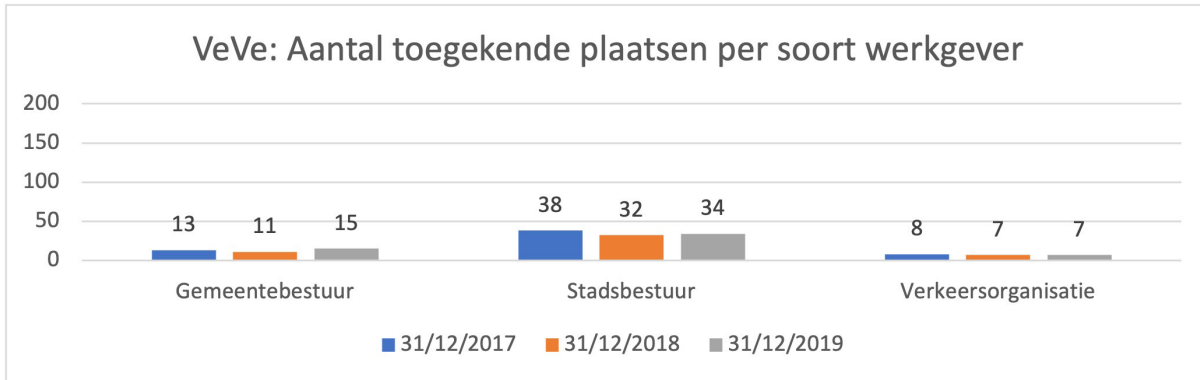


Figuur 3. JoJo-project: aantal toegekende plaatsen per soort werkgever (2017-2019).

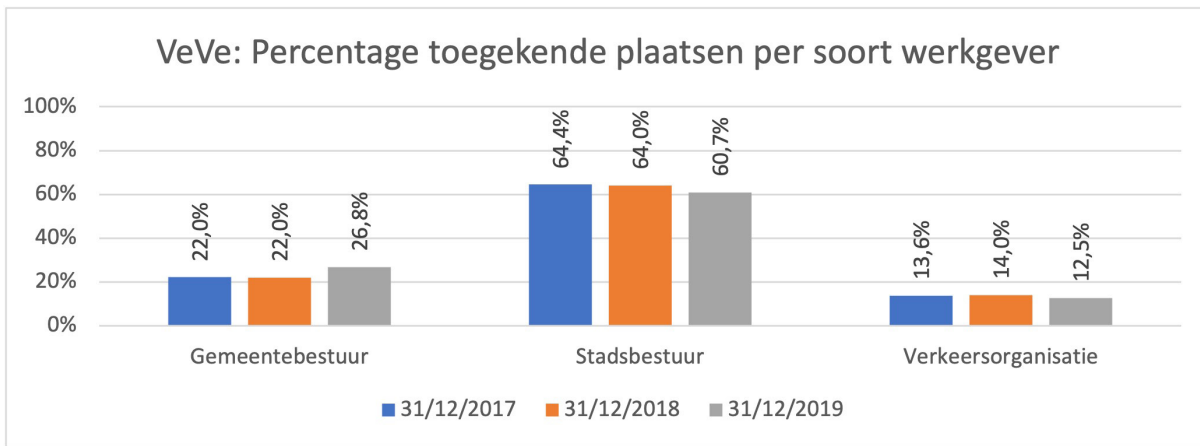


Figuur 4. JoJo-project: percentage toegekende plaatsen per soort werkgever (2017-2019).

In het VeVe-project vormen de steden de grootste werkgeversgroep (Figuur 5). Dat is het gevolg van het vooropgestelde criterium bij de hervorming, namelijk het aantal verkeersongevallen met jongeren van schoolgaande leeftijd als zwakke weggebruiker. Het aantal verkeersongevallen met jongeren ligt opvallend hoger in steden dan in gemeenten.



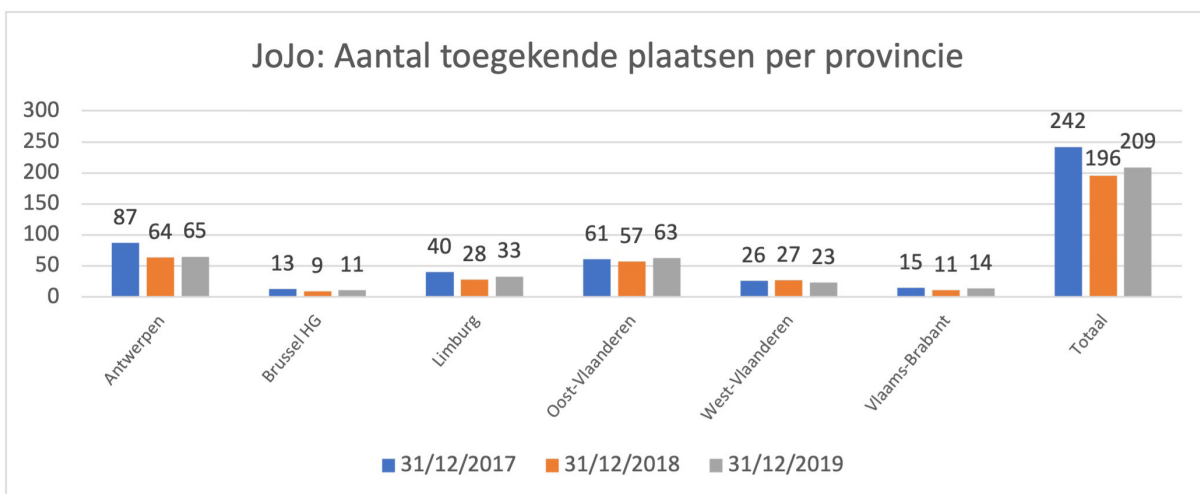
Figuur 5 VeVe-project: aantal toegekende plaatsen per soort werkgever (2017-2019).



Figuur 6 VeVe-project: percentage toegekende plaatsen per soort werkgever (2017-2019)

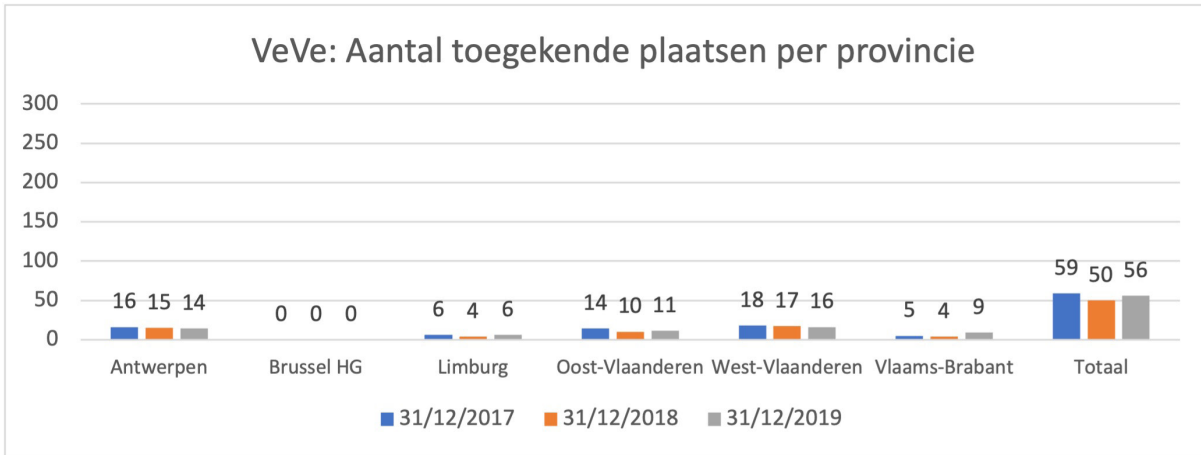
### Plaatsen per provincie

In het JoJo-project is het grootste deel van de plaatsen toegekend aan scholen of scholengemeenschappen in de provincie Antwerpen. Ook Oost-Vlaanderen is sterk vertegenwoordigd in het JoJo-project. De provincie Antwerpen en de provincie Limburg verloren het meeste plaatsen na de hervormingen. Figuur 7 geeft dat grafisch weer.



Figuur 7: JoJo-project: provinciale verdeling van toegekende plaatsen (2017-2019).

Figuur 8 toont aan dat de grootste groepen werkgevers van het VeVe-project in 2019, uit de provincies West-Vlaanderen en Antwerpen komen.



Figuur 8 VeVe-project: provinciale verdeling van toegekende plaatsen (2017-2019).

## WachtlIJst

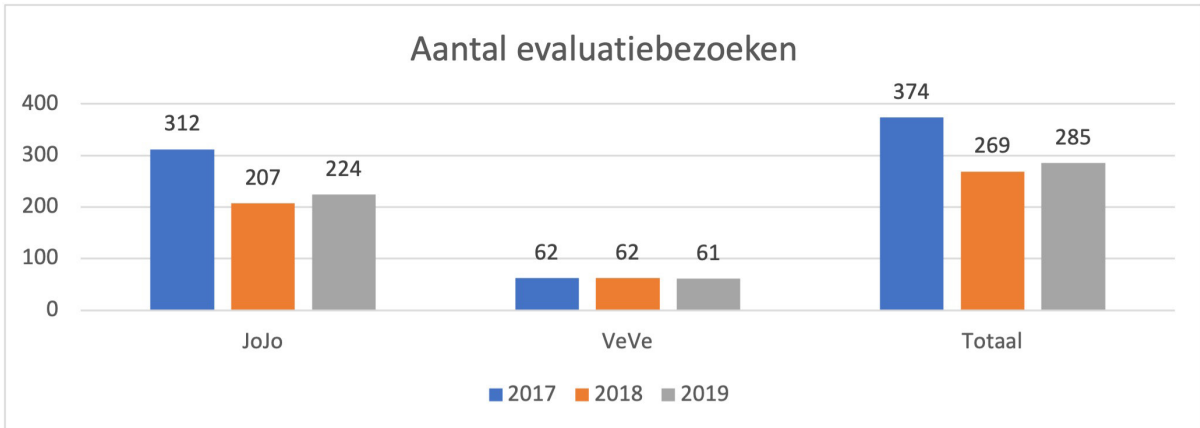
Alle beschikbare plaatsen in de startbanenprojecten zijn op het einde van 2019 toegekend. Als een van de tewerkstellingsplaatsen zijn plaats afstaat of verliest, contacteert AGODI de werkgever die op de eerste plaats op de wachtlIJst van dat deelproject staat. Tabel 3 geeft per deelproject weer hoeveel plaatsen er van de wachtlIJst gehaald werden en hoeveel werkgevers er op het einde van 2019 nog op de wachtlIJst staan. Het aantal plaatsen op de wachtlIJst voor preventiemedewerkers en medewerkers verkeersveiligheid nam in 2019 af. Bij beide deelprojecten werden dubbel zoveel plaatsen van de wachtlIJst gehaald ten opzichte van 2018. Dit was mogelijk door het herberekenen van het aantal beschikbare plaatsen na de hervormingen. Het aantal plaatsen op de wachtlIJst voor voltijds onderhoudsmedewerkers bleef ongewijzigd. Toch werden in dit deelproject drie keer zoveel plaatsen van de wachtlIJst gehaald ten opzichte van 2018. Dit is weer te danken aan het aantal bijkomend gecreëerde plaatsen na de herziening van het aantal plaatsen. Het aantal plaatsen op de wachtlIJst voor deeltijdse onderhoudsmedewerkers steeg met 1 plaats. De wachtlIJst voor schoolspotters was op het einde van 2019 leeg.

	2017		2018		2019	
	Op wachtlIJst	Van wachtlIJst gehaald	Op wachtlIJst	Van wachtlIJst gehaald	Op wachtlIJst	Van wachtlIJst gehaald
<b>Preventie-medewerkers</b>	34	0	49	5	43	11
<b>Voltijdse onderhoudsmedewerkers</b>	21	0	19	2	19	6
<b>Deeltijdse onderhoudsmedewerkers</b>	11	0	5	8	6	5
<b>Medewerkers verkeersveiligheid</b>	11	3	10	3	5	7
<b>Schoolspotters</b>	1	0	0	1	0	2

Tabel 3 Evolutie wachtlIJst per deelproject (2017-2019).

## Evaluatie

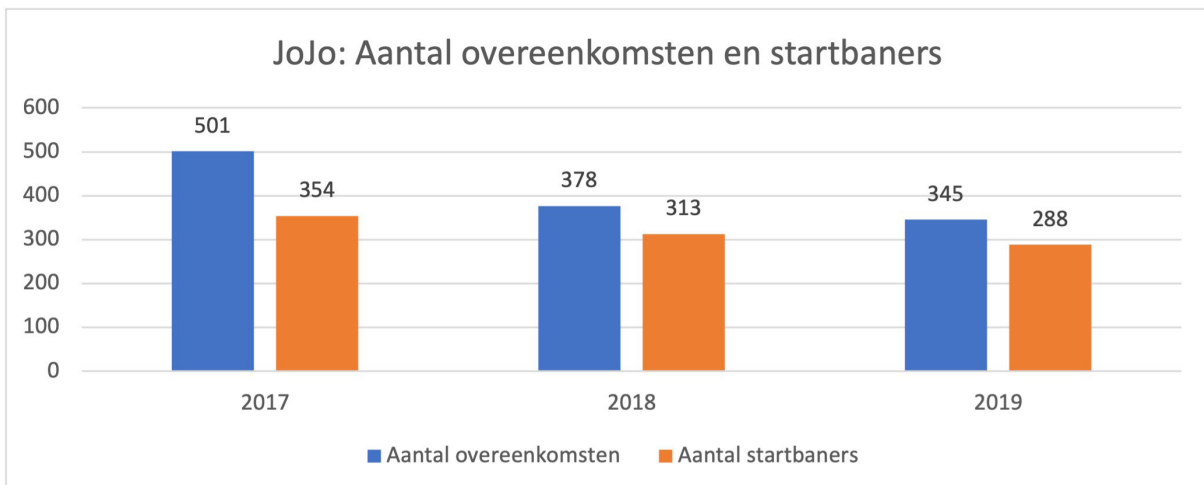
Ter opvolging van de tewerkstellingsplaatsen binnen de startbanenprojecten, voeren de coördinatoren gemiddeld twee dagen per week evaluatiebezoeken uit om te waken over het takenpakket en de begeleiding van de startbaners. Figuur 9 toont dat het totale aantal evaluatiebezoeken weer lichtjes steeg na de grote daling in 2018 dat te wijten was aan de hervormingen.



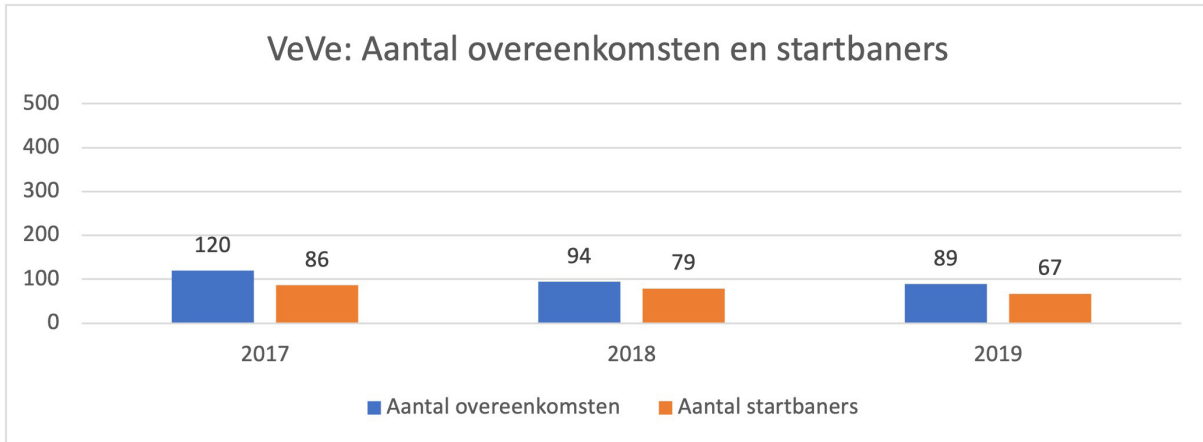
Figuur 9 JoJo- en VeVe-project: aantal evaluatiebezoeken (2017-2019).

## 2 Overeenkomsten en startbaners

In 2018 lag het aantal arbeidsovereenkomsten en het aantal startbaners lager dan tijdens de voorbije jaren. Dat was, volgens Figuur 9 en 10, zowel het geval bij het JoJo- als bij het VeVe-project. Die daling hangt samen met de hervorming van de startbanenprojecten.



Figuur 10 JoJo-project: aantal overeenkomsten en startbaners (2017 – 2019).



Figuur 11 VeVe-project: aantal overeenkomsten en startbaners (2017-2019).

Procentueel blijft het aantal overeenkomsten in het JoJo-project ongeveer gelijk. Het aandeel van elk JoJo-deelproject in het geheel van de startbanenprojecten ligt in dezelfde lijn als de afgelopen jaren, met uitzondering van een lichte stijging van het aandeel overeenkomsten binnen de deelprojecten deeltijds onderhoud. Dit is te zien in Tabel 4.

Het procentueel aantal overeenkomsten in het VeVe-project is wel verschoven ten opzichte van voorgaande jaren. Het aantal VeVe-contracten is met bijna 3,5% gedaald en het aantal SP-contracten is met bijna 3,5% gestegen. Tabel 5 toont de trends per deelproject meer in detail.

Deelproject	2017		2018		2019	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Preventie</b>	344	68,66	251	66,40	227	65,89
<b>Voltijds onderhoud</b>	95	18,96	67	17,72	61	17,63
<b>Onderhoud DBSO</b>	62	12,38	60	15,87	57	16,47
<b>Totaal</b>	501	100	378	100	345	100

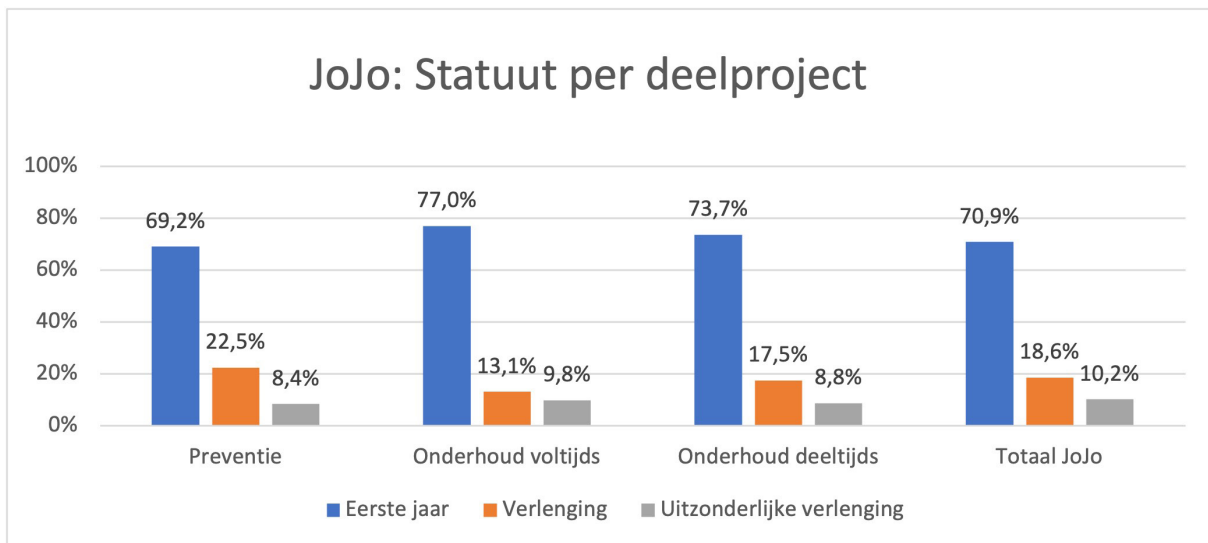
Tabel 4 JoJo-project: aantal overeenkomsten per deelproject (2017 - 2019).

Deelproject	2017		2018		2019	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Verkeersveiligheid</b>	90	75	68	73,12	62	69,66
<b>Schoolspotters</b>	30	25	26	26,88	27	30,33
<b>Totaal</b>	120	100	94	100	89	100

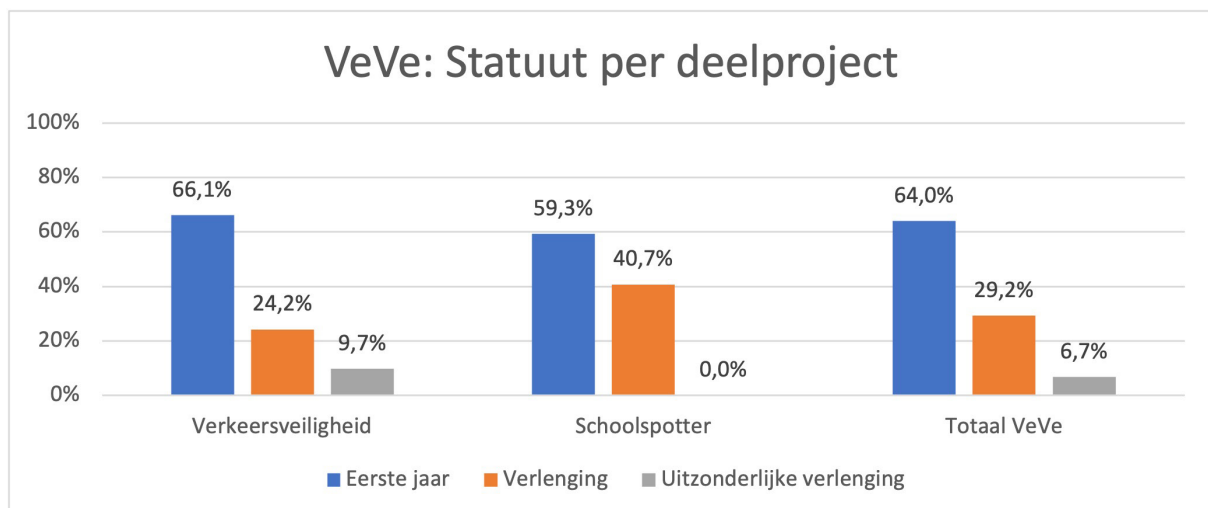
Tabel 5 VeVe-project: aantal overeenkomsten per deelproject (2017 - 2019).

## Statuten

Het merendeel van de overeenkomsten blijven in 2019, net als in 2018, eerstejaarsovereenkomsten. Bij het JoJo-project is er een grote stijging te merken in het aandeel van de eerstejaarscontracten ten opzichte van 2018 (bijlage 1). Het percentage verlengingen is enkel bij de schoolspotters gestegen. De uitzonderlijke verlengingen daalden voor alle deelprojecten ten opzichte van 2018. De verhouding eerstejaarscontracten, verlengingen en uitzonderlijke verlengingen blijft over alle deelprojecten heen gelijkaardig, zo blijkt uit Figuren 12 en 13. Ongeveer 65% van alle overeenkomsten in alle deelprojecten zijn eerstejaarscontracten, een kwart zijn verlengingen en bij net geen 10 procent van de contracten gaat het over een uitzonderlijke verlenging.



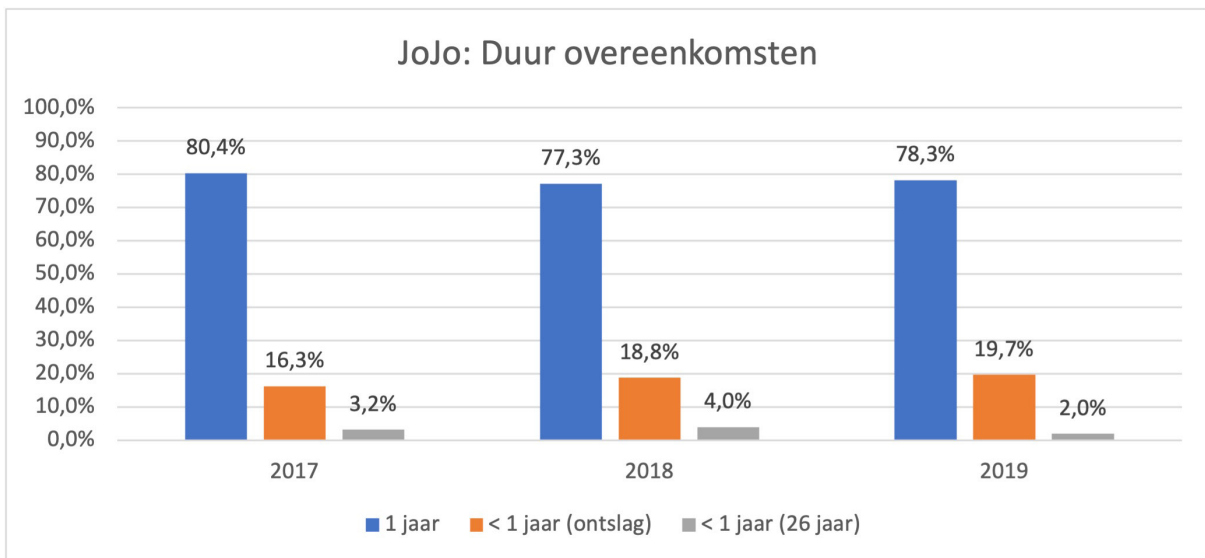
Figuur 12 JoJo-project: statuut per deelproject (2019).



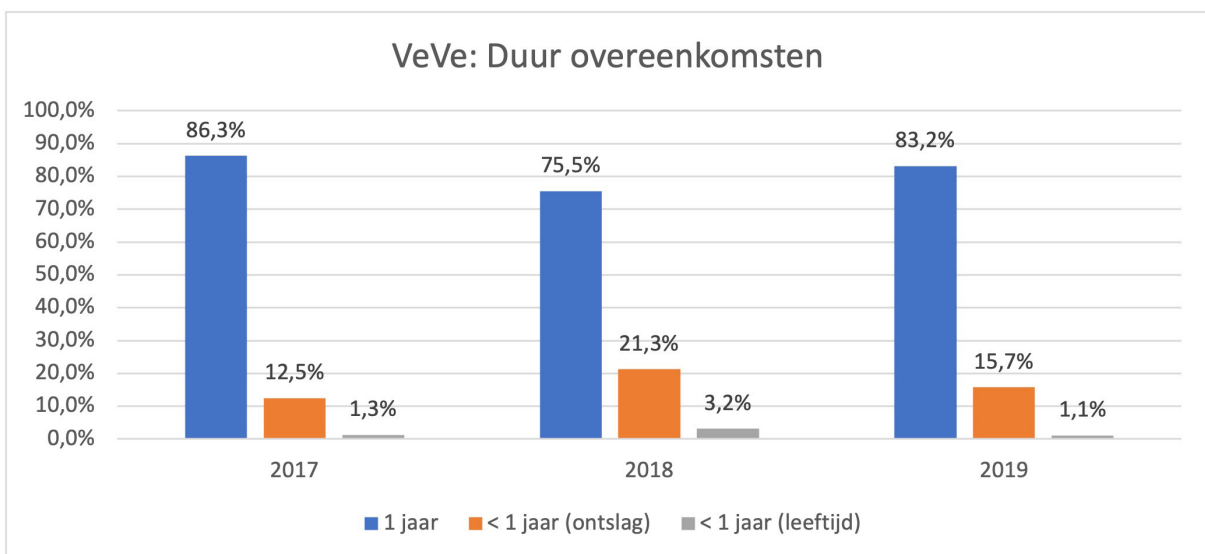
Figuur 13 VeVe-project: statuut per deelproject (2019).

### Vroegtijdige beëindigingen

Figuren 14 en 15 tonen dat in het JoJo-project in 2019 19,7 procent van de overeenkomsten vroegtijdig werd beëindigd door werkgever of startbaner. In het VeVe-project ligt dat percentage terug lager dan in het JoJo-project. Slechts 15,7 procent van de overeenkomsten werd voortijdig ontbonden. Dit toont terug een daling, na de forse stijging naar 21,3 procent in 2018. Het merendeel van de jongeren verlaat de startbanenprojecten door het aflopen van hun overeenkomst, in het JoJo-project gaat het in 2019 over 78,3%, in het VeVe-project over 83,2 procent. Een minderheid, 2 procent in het JoJo-project en 1,1 procent in het VeVe-project, heeft een overeenkomst van minder dan een jaar afgesloten, omdat ze de leeftijd van 26 jaar bereiken voor het einde van hun contract. Die cijfers liggen lager dan in 2018.



Figuur 14 JoJo-project: duur van de overeenkomsten (2017-2019).



Figuur 15 VeVe-project: duur van de overeenkomsten (2017-2019).

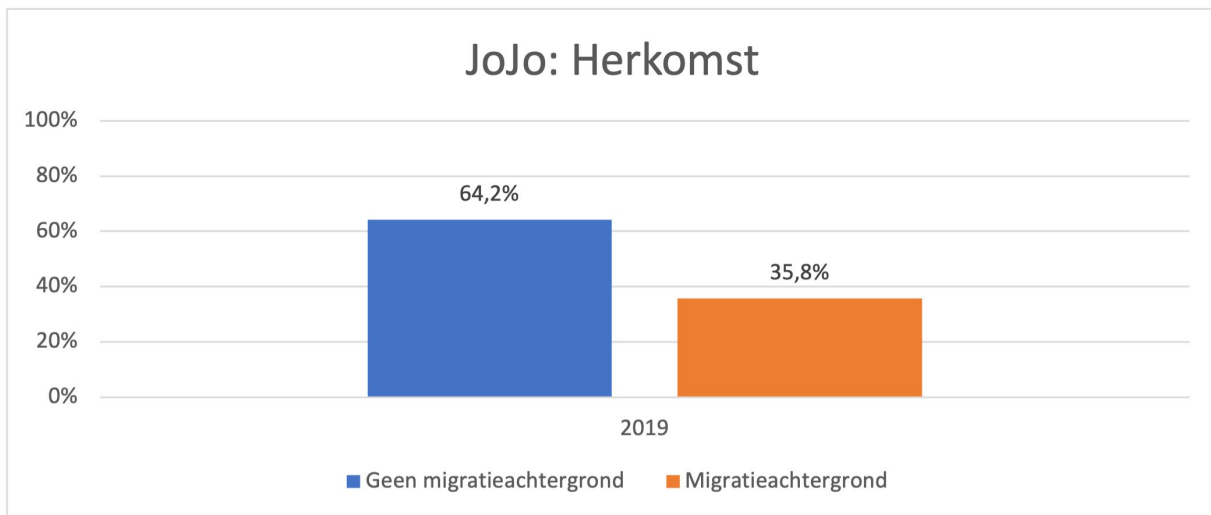


### Achtergrond startbaners

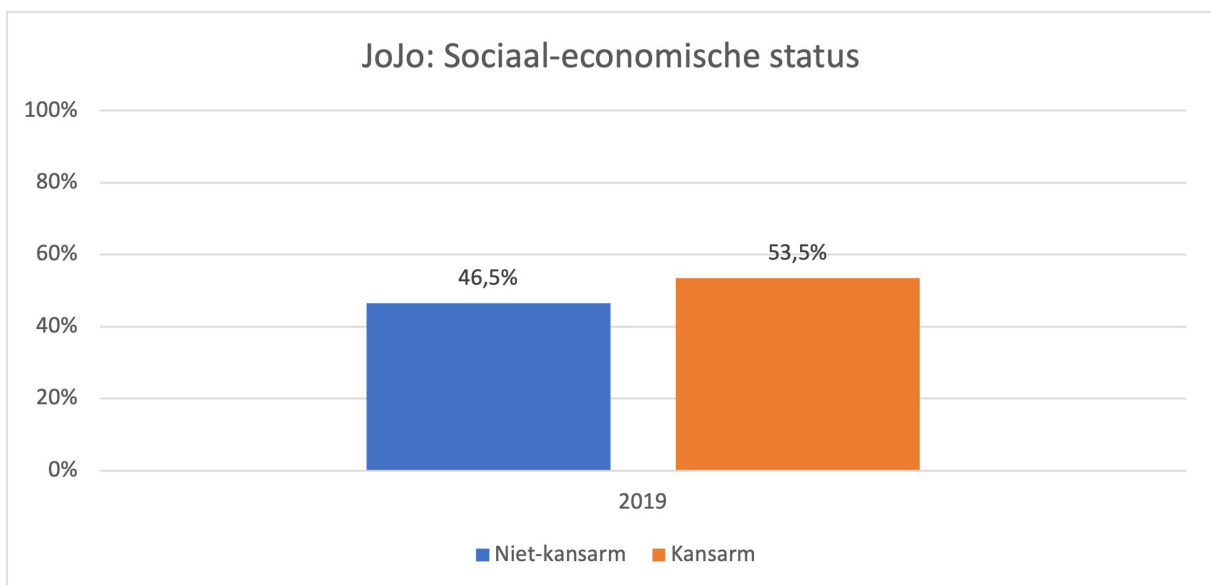
Alle startbaners behoren tot een kwetsbaar doelpubliek omdat ze laaggeschoold zijn. Binnen die doelgroep tracht AGODI om zoveel mogelijk kansarme jongeren en/of jongeren met een migratieachtergrond te bereiken.

De verhouding startbaners met en zonder migratie- of kansarme achtergrond werden in vorige jaren per contract berekend. Dit zorgde ervoor dat bepaalde startbaners met meerdere contracten binnen één jaar, meerdere malen meegeteld werden. Vanaf dit jaar werd de achtergrond op individueel niveau berekend, niet langer per contract. Hierdoor liggen de cijfers lager en is een vergelijking tussen dit jaar en vorige jaren niet mogelijk.

In 2019 ligt het percentage kwetsbare jongeren in het JoJo-project, hoger dan in het VeVe-project. Onder de JoJo's had 35,8 procent van de tewerkgestelde startbaners een migratieachtergrond en was 53,5 procent kansarm. Figuren 16 en 17 geven dit grafisch weer. In het VeVe-project had 28,4 procent van de tewerkgestelde startbaners een migratieachtergrond en was 47,8 procent kansarm. Dit tonen Figuren 18 en 19 aan.

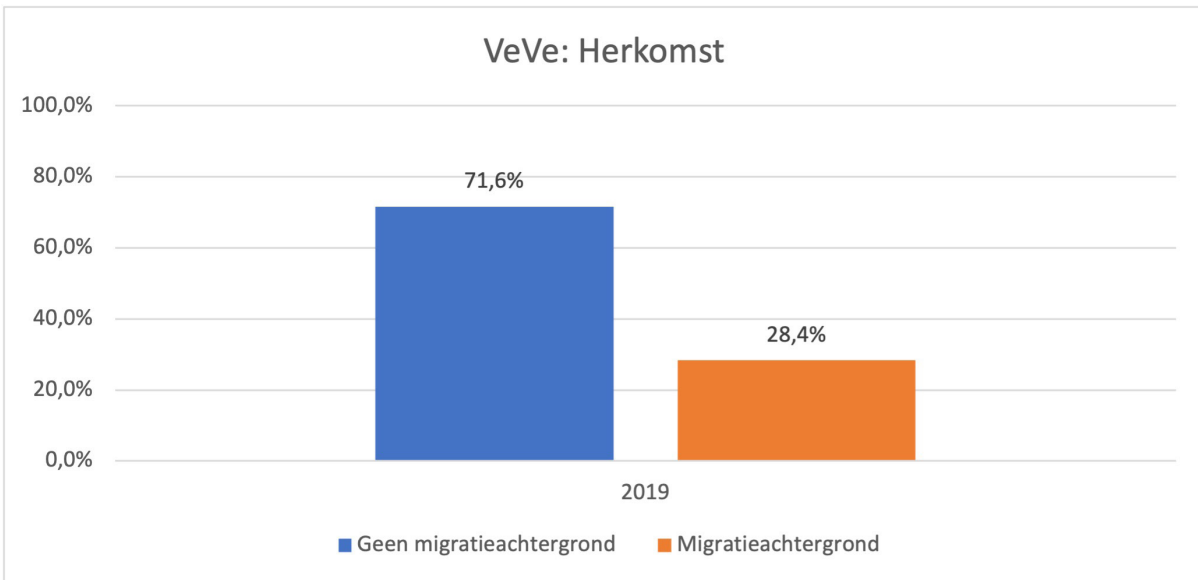


Figuur 16 JoJo-project: herkomst (2019).

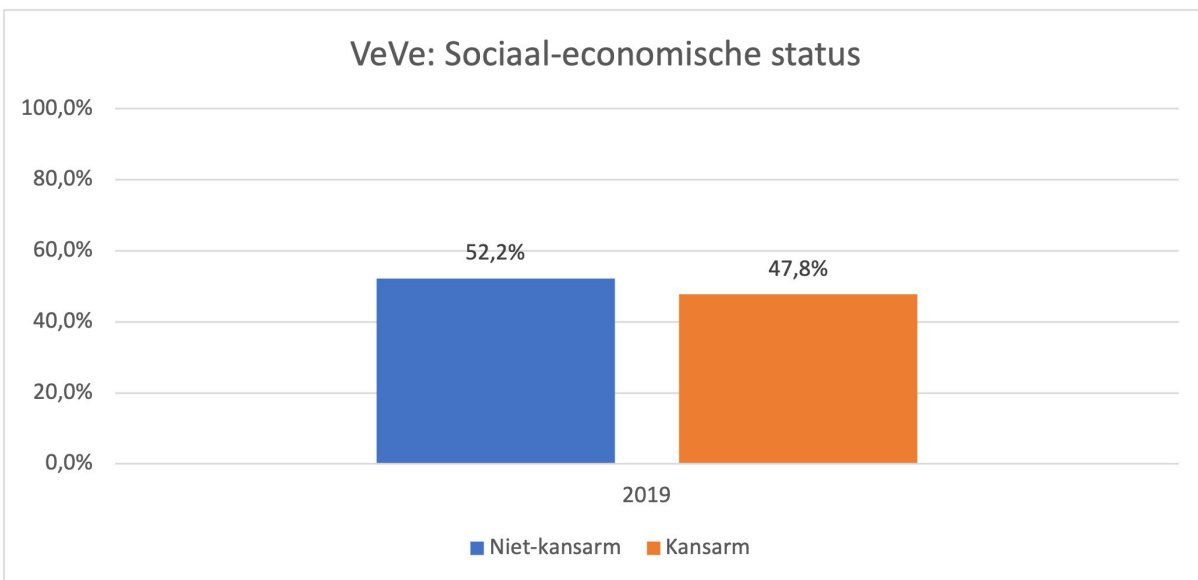


Figuur 17 JoJo-project: sociaal-economische status (2019).

In het VeVe-project daarentegen had 56,1 procent van de tewerkgestelde startbaners een migratieachtergrond en was 60,6 procent kansarm.

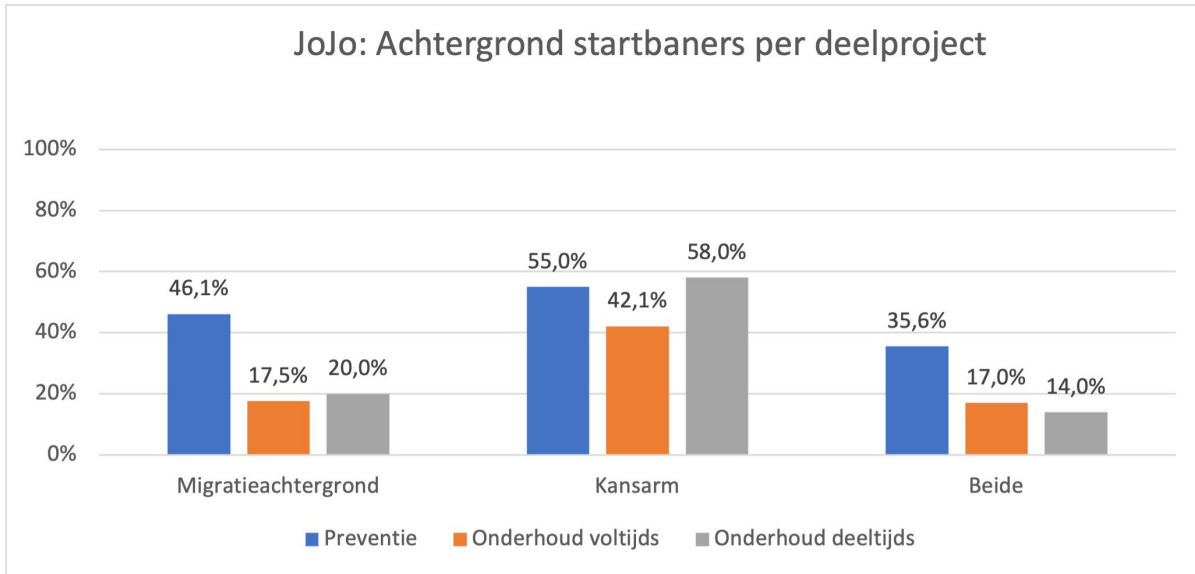


Figuur 18 VeVe-project: herkomst (2019).



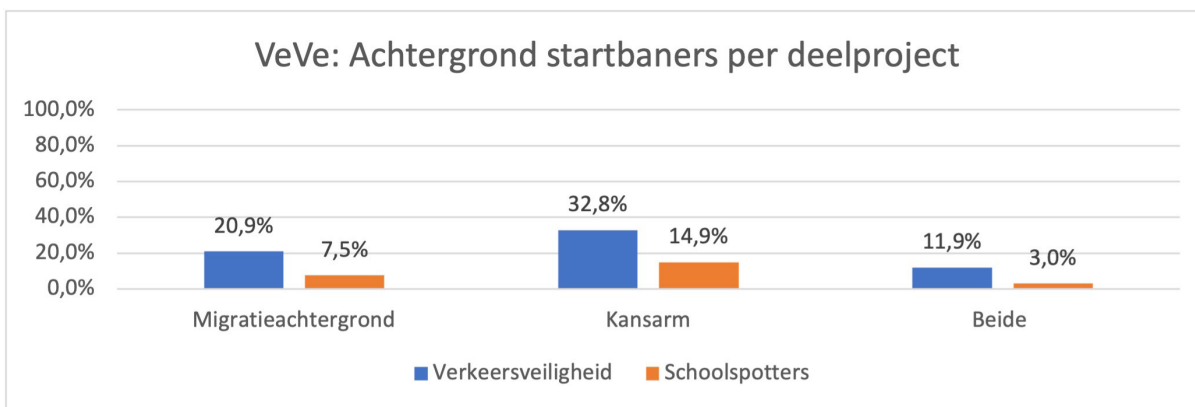
Figuur 19 VeVe-project: sociaal-economische status (2019).

Binnen het JoJo-project bereikt het preventieproject de doelgroep in het algemeen het beste, zo toont Figuur 20. 46,1 procent van de startbaners uit het preventieproject had in 2019 een migratieachtergrond, 35,6 procent van die startbaners had zowel een migratieachtergrond als een lage sociaal-economische status. De onderhoudsprojecten doen het minder goed wat migratieachtergrond betreft, maar bereiken dan weer meer kansarmen. 58 procent van de deeltijdse onderhoudsmedewerkers en 42,1 procent van de voltijdse onderhoudsmedewerkers waren kansarm, terwijl slechts 20 procent van de deeltijdse en 17,5 procent van de voltijdse onderhoudsmedewerkers een migratieachtergrond hadden.



Figuur 20 JoJo-project: achtergrond startbaners per deelproject (2019) (N=67).

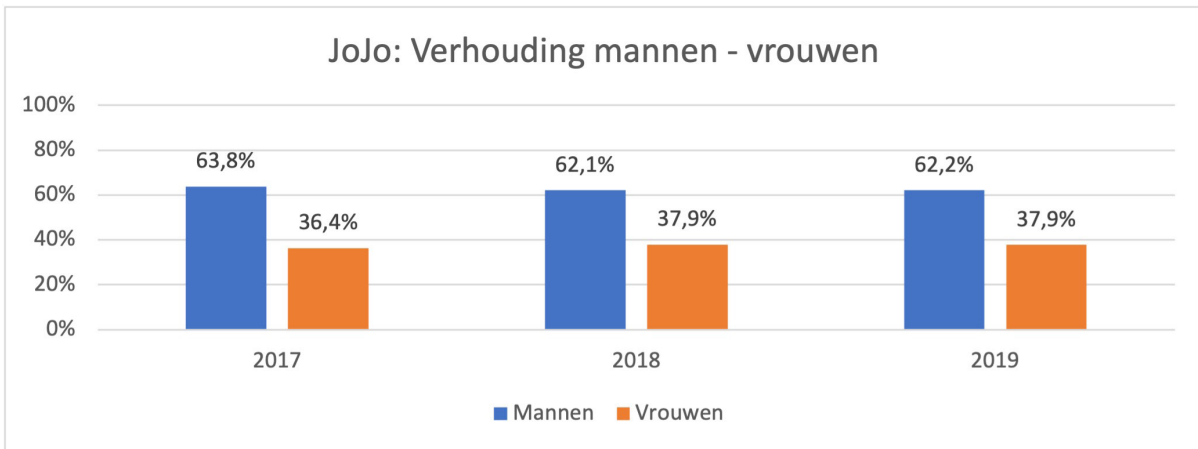
In het VeVe-project liggen zowel het percentage jongeren met een migratieachtergrond, het percentage kansarme jongeren als het percentage jongeren die beide zijn hoger bij de verkeersveiligheidsmedewerkers. Beide projecten bereiken de doelgroep, Figuur 21 toont dat grafisch aan.



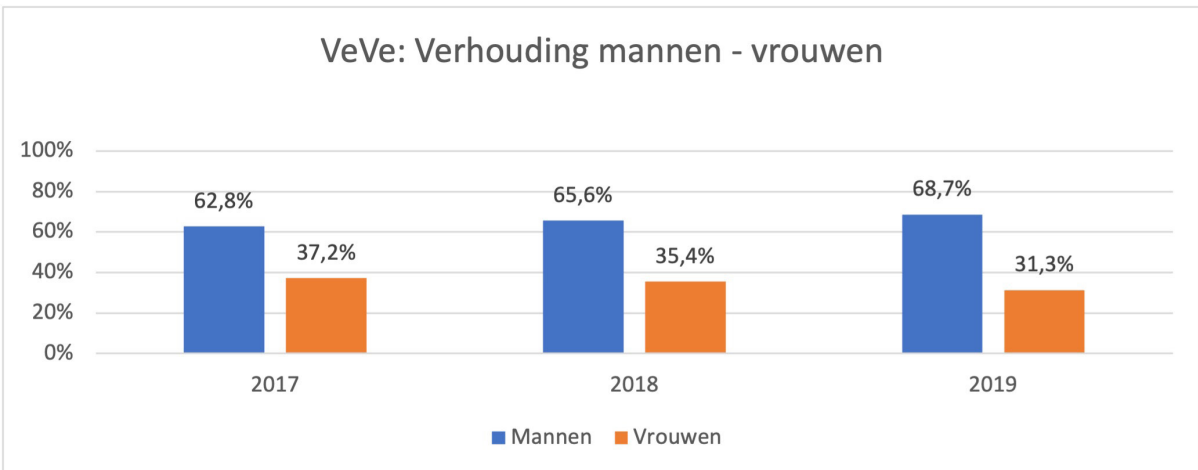
Figuur 21 VeVe-project: achtergrond startbaners per deelproject (2019) (N=67).

### Geslacht startbaners

Figuren 22 en 23 geven de verhouding mannen en vrouwen weer. Mannen zijn oververtegenwoordigd in zowel het JoJo- als het VeVe-project. In het JoJo-project bleef die verhouding doorheen de afgelopen drie jaren min of meer gelijk. In het VeVe-project blijft een kleine stijging van het percentage mannen waarneembaar.

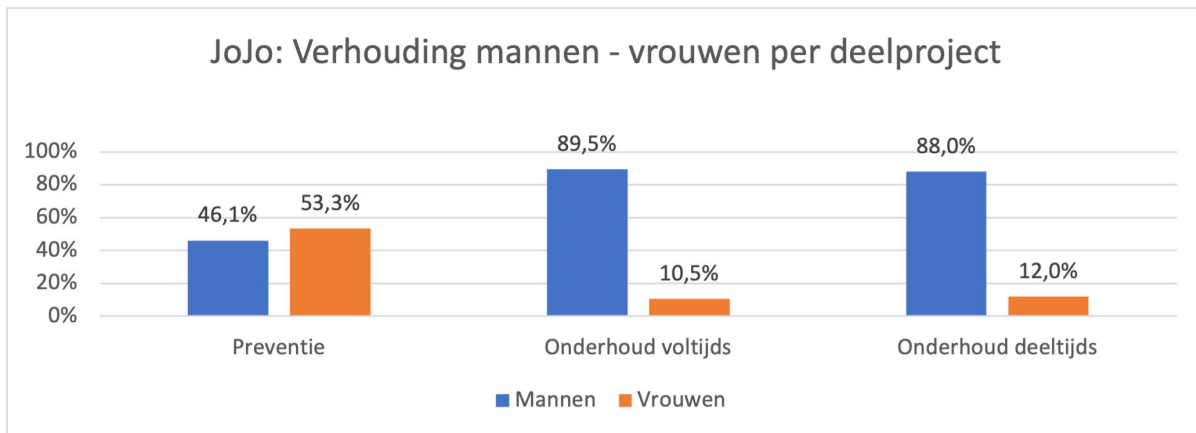


Figuur 22 JoJo-project: Verhouding mannen-vrouwen (2017-2019).

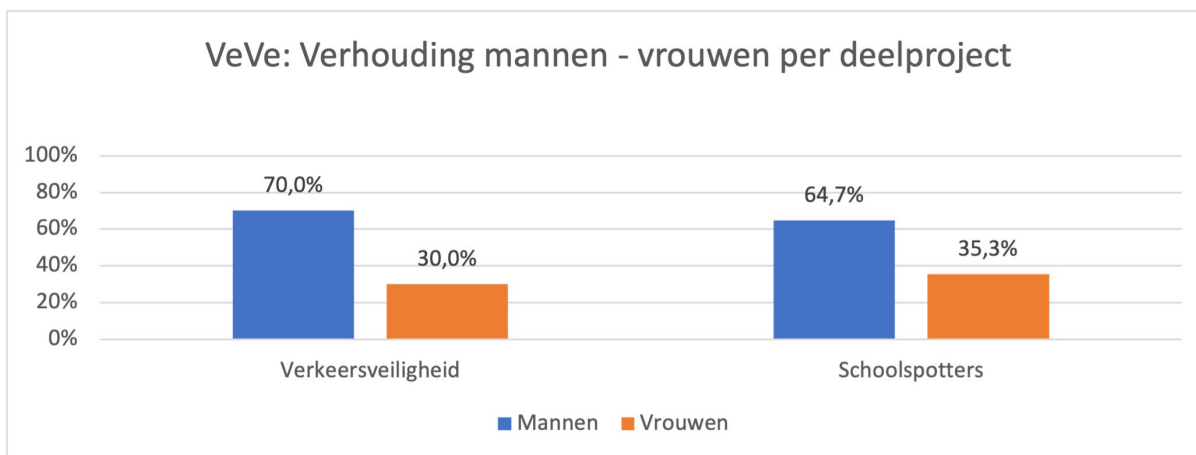


Figuur 23 VeVe-project: evolutie verhouding mannen-vrouwen (2017-2019).

Figuren 24 en 25 bekijken de verhouding mannen en vrouwen per deelproject. Enkel het preventieproject bereikt meer vrouwen dan mannen. Ook de verdeling per deelproject blijft min of meer stabiel. Zo bereiken de onderhoudsprojecten amper vrouwen en schommelt het aandeel vrouwen in zowel het schoolspotters- als het verkeersveiligheidsproject rond de 35 procent. Vergeleken met 2018 stijgt het aandeel mannen in het VeVe project en het aandeel vrouwen in het JoJo onderhoudsproject (bijlage 2).



Figuur 24. VeVe-project: verhouding mannen-vrouwen per deelproject (2018) (N=288).



Figuur 25 VeVe-project: verhouding mannen-vrouwen per deelproject (2019) (N=67).

### 3 Besteding budgetten

#### 3.1 Loonbudget

##### Budget van Werk en Sociale Economie (WSE)

In het verleden werd het budget van WSE gebruikt om de coördinatoren van de startbanenprojecten, de startbaners verkeersveiligheid, de schoolspotters en iets meer dan de helft van de JoJo-preventiemedewerkers die voor 1 januari 2017 aan de slag gingen, te betalen. Sinds 1 januari 2017 is het niet meer mogelijk om startbaners en coördinatoren aan te werven op dit budget. Wel werd dit budget nog aangewend tot en met 31 december 2018, om de startbaners en coördinatoren die reeds op dit budget stonden, verder uit te betalen tot het einde van hun contract. In 2018 werd daardoor nog 38,87 procent van dit budget besteed. Vanaf 1 januari 2019 viel dit budget weg en kwam alles terecht op het budget van Onderwijs en Vorming. Tabel 6 geeft een overzicht van de evolutie van het budget van WSE weer.

Financierende overheid	Jaartal	Voorzien	Besteed	%
Federale overheid	2009	€ 5.733.498,00	€ 5.103.266,98	89,01
Federale overheid	2010	€ 5.733.498,00	€ 4.842.025,09	84,45
Federale overheid	2011	€ 5.733.498,00	€ 4.987.198,62	86,98
Federale overheid	2012	€ 5.733.498,00	€ 5.653.925,85	98,61
Federale overheid	2013	€ 5.733.798,00	€ 5.685.491,71	99,16
Federale overheid	2014	€ 5.733.798,00	€ 5.534.856,90	96,53
Vlaamse overheid – Beleidsdomein WSE	2015	€ 5.733.498,00	€ 5.579.790,77	97,32
Vlaamse overheid – Beleidsdomein WSE	2016	€ 5.733.498,00	€ 5.429.010,62	94,69
Vlaamse overheid – Beleidsdomein WSE	2017	€ 5.733.498,00	€ 3.962.829,58	69,12
Vlaamse overheid – Beleidsdomein WSE	2018	€ 5.733.798,00	€ 2.228.939,00	38,87
Vlaamse overheid – Beleidsdomein WSE	2019	€ 0,00	€ 0,00	0

Tabel 6 Startbanenprojecten: uitgaven loonbudget federale overheid / beleidsdomein WSE (2009 - 2019).

### Budget van Onderwijs en Vorming (O&V)

Tabel 7 toont dat het bestede bedrag van het Vlaamse budget in de jaren 2017 en 2018 veel lager ligt dan voorgaande jaren. Dat komt door de aanwervingsstop die vanaf 1 januari 2017 van start ging, en de daaropvolgende periode van hervorming die ook van toepassing was op tewerkstellingsplaatsen op dit budget. In 2019 vielen alle tewerkstellingsplaatsen terug op het Vlaamse budget, waardoor het bestede budget verdubbelde ten aanzien van 2018. Het budget van 2018 ligt aanzienlijk lager dan de voorgaande jaren door de wervingsstop en het wegnemen van plaatsen sinds 01/01/2017 voor de hervormingen. Door het halveren van het aantal beschikbare plaatsen in het volledig project (op beide budgetten), ligt het bestede bedrag in 2019 parallel met het bestede bedrag van voor de hervormingen.

Financierende overheid	Jaartal	Voorzien	Besteed	%
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2009	€ 5.000.000,00	€ 3.845.030,37	76,90
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2010	€ 5.000.000,00	€ 4.054.740,00	81,09
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2011	€ 5.000.000,00	€ 4.251.775,17	85,04
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2012	€ 5.000.000,00	€ 4.563.805,71	91,28
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2013	€ 5.743.000,00	€ 5.001.234,40	87,08
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2014	€ 5.743.000,00	€ 5.617.024,00	97,81
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2015	€ 5.743.000,00	€ 5.381.811,27	93,71
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2016	€ 5.743.000,00	€ 5.204.333,00	90,62
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2017	€ 5.975.378,79	€ 4.195.478,66	70,21
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2018	€ 6.094.843,00	€ 2.471.217,00	40,55
<b>Vlaamse overheid – Beleidsdomein O&amp;V</b>	2019	€ 6.094.517,00	€ 5.535.175,03	90,82

Tabel 7 Startbanenprojecten: uitgaven loonbudget beleidsdomein O&V (2009 – 2019).

Doordat het budget van WSE weggevallen is, vielen alle bestedingen terug op het Vlaamse budget. Daarom bedraagt de totale besteding van het loonbudget 90,82%. De gemiddelde loonkost per startbaner bedroeg in 2019 32.604 euro.

### 3.2 Vormingsbudget

Volgens Tabel 8 ligt de besteding van het vormingsbudget in 2019 op zo'n 52,07 procent van het vormingsbudget. Het percentage ligt slechts 1,5 procent lager dan in 2018. Deze kleine daling is enerzijds te wijten aan een kleine daling in aanvragen voor terugbetalingen van individuele vormingen en anderzijds aan een lagere besteding aan collectieve vormingen. Sinds het begin van 2016 betaalt AGODI niet meer het volledige bedrag van de opleidingen terug, maar houdt het het bedrag waarvoor startbaners opleidingscheques kunnen aanvragen af. Hierdoor moet AGODI per opleiding minder betalen. In 2019 zagen we een daling van het aantal startbaners dat een aanvraag deed om een opleiding terug te betalen.

Jaar	Voorzien	Besteed	%
2013	€106.000	€93.598	88,3
2014	€106.000	€80.984	76,4
2015	€117.000	€106.470	91,0
2016	€117.000	€62.010	53,0
2017	€117.000	€70.340,4	60,12
2018	€117.000	€64.014,35	54,71
2019	€117.000	€60.925,84	52,07

Tabel 8 Startbanenproject: procentueel besteed vormingsbudget (2013 - 2019).

Tabel 9 gaat dieper in op de specifieke doelen van het vormingsbudget en het bestede budget voor elk doel. In 2019 besteedde AGODI 14,29 procent van het voorziene budget aan de persoonlijke vormingen van de startbaners, 34,55 procent aan de collectieve vormingen, 1 procent aan interne verrichtingen zoals catering tijdens collectieve vormingen, 1,86 procent aan de onkosten van de coördinatoren en 0,38 procent aan de opleidingen voor de coördinatoren. In het totaal komt dit neer op 52,07 procent van het voorziene budget.

Doel	Bestede budget	Percentage van het voorziene budget (= €117.000)
<b>Persoonlijke vormingen startbaners</b>	€ 16.716,55	14,29
<b>Collectieve vormingen</b>	€ 40.425,43	34,55
<b>Interne verrichtingen (voornamelijk catering tijdens vormingen)</b>	€ 1.167,80	1
<b>Onkosten coördinatoren</b>	€ 2.174,41	1,86
<b>Opleiding coördinatoren</b>	€ 441,65	0,38
<b>Totaal</b>	€60.925,84	52,07

Tabel 9 Startbanenprojecten: vormingsbudget (2019).



### Collectieve vormingen

In 2019 organiseerde AGODI met het vormingsbudget vormingen die bijdroegen tot de professionalisering van de startbaners en de coaches. Bij de organisatie van geschikte vormingen heeft AGODI de klemtoon dit jaar gelegd op een gevarieerd, kwalitatief en coherent aanbod. Er werden in totaal 17 vormingen aangeboden, gespreid over 41 vormingsdagen. Dit ligt iets hoger dan de georganiseerde vormingen in 2018, omdat er meer werd ingespeeld op de interesses van de coaches en startbaner.

Jaartal	Aantal vormingen	Aantal vormingsdagen
<b>2013</b>	21	64
<b>2014</b>	21	60
<b>2015</b>	20	30
<b>2016</b>	20	34
<b>2017</b>	17	37
<b>2018</b>	12	42
<b>2019</b>	17	41

Tabel 10 Startbanenprojecten: aantal vormingen en vormingsdagen (2013-2019).

### Persoonlijke vormingen

Sinds 1 januari 2016 betaalt het coördinatieteam niet langer het volledige inschrijvingsgeld terug, maar worden de startbaners aangespoord om te werken met de opleidingscheques van VDAB. Startbaners krijgen het bedrag dat VDAB betaalt, namelijk 125 euro per jaar, dan ook niet langer terug van AGODI. Hierdoor moest AGODI per opleiding minder betalen. Deze wijziging in de procedure ging ook samen met een daling van het aantal aanvragen. In 2019 zien we dus een verdere daling van het aantal startbaners dat een aanvraag deed om een opleiding terug te betalen. Dit is nog steeds een gevolg van het dalend aantal startbaners vanaf de hervormingen. Tabel 11 bekijkt de evolutie.

Jaartal	Aantal aanvragen	Totaalbedrag
2013	214	€ 46.614,80
2014	204	€ 42.514,67
2015	252	€ 61.300,85
2016	176	€ 35.975,18
2017	128	€ 25.105,86
2018	87	€ 17.045,85
2019	76	€ 16.716,55

Tabel 11 Startbanenprojecten: besteed budget individuele vormingen (2013 – 2019).

## 4 Evaluatie tewerkstelling na het startbanenproject

De doelstelling van de startbanenprojecten is om laaggeschoolde jongeren een leerrijke eerste werkervaring aan te bieden, waarbij ze tegelijkertijd de kans krijgen om bijkomende opleidingen en vormingen te volgen. Op die manier versterkt de jongere zijn/haar positie op de arbeidsmarkt. Ter evaluatie van deze doelstelling, doet dit jaarrapport beroep op de VDAB-gegevens van 861 jongeren die tussen 1 januari 2016 en 31 december 2019 uitstroomden uit de startbanenprojecten. Gegevens van 32 jongeren konden niet worden meegeteld wegens het ontbreken van een rijksregisternummer, data van 829 jongeren waren wel bruikbaar.

In dit jaarrapport worden cijfers van de afgelopen 4 jaar meegenomen, vorige jaren baseerde dit hoofdstuk zich op cijfers van 5 jaar. De gegevens aangeleverd door de VDAB betroffen dit jaar echter een kortere periode. Vergelijkingen naar periode zijn daarom dus minder mogelijk. Per subhoofdstuk werd bepaald of er werd gewerkt met alle gegevens, of gefilterd op het aantal individuele startbaners (N=750).

Waar mogelijk is de arbeidssituatie van de voormalige startbaners vergeleken met een vergelijkingsgroep. Die vergelijkingsgroep bestaat uit laaggeschoolde jongeren met hetzelfde profiel als de uitgestroomde startbaners. Bij de matching van profielen bracht VDAB de leeftijd, scholingsgraad, geslacht, afkomst, kennis van het Nederlands en de woonplaats van de jongeren in rekening. Op die manier kan de arbeidsmarktsituatie van uitgestroomde startbaners tussen 1 januari 2016 en 31 december 2019 vergeleken worden met de arbeidsmarktsituatie van de in dezelfde maand uitgestroomde jongeren uit de vergelijkingsgroep.

### 4.1 Algemeen

VDAB maakt gebruik van verschillende categorieën om de tewerkstellingssituatie van hun klanten in kaart te brengen. Ze onderscheiden twee grote categorieën, namelijk 'werkend' en 'niet-werkend'. Beide categorieën bestaan uit een aantal subcategorieën. Tabel 13 bekijkt de verschillende categorieën.

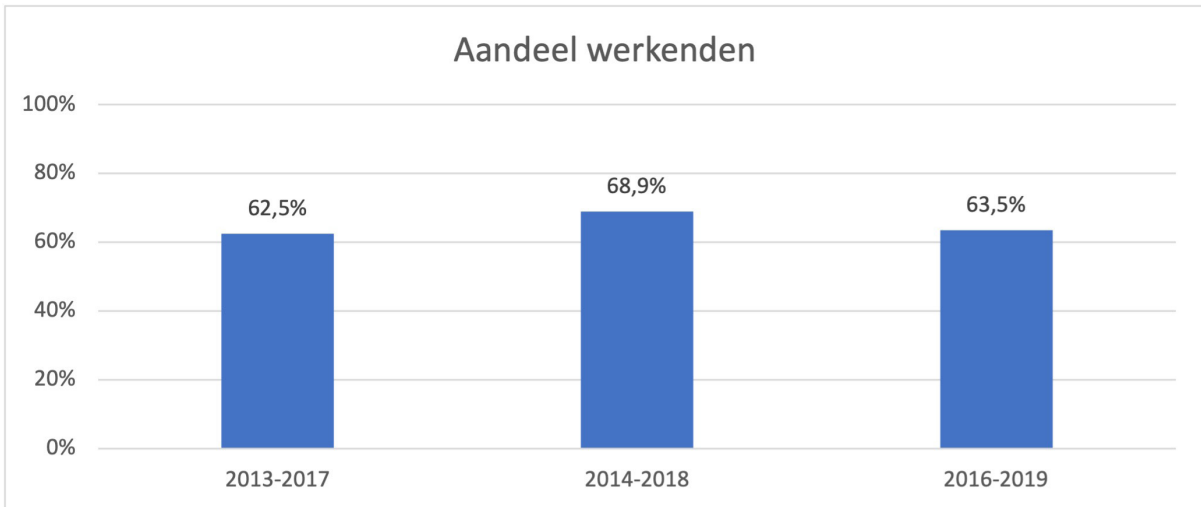
<b>Totaal aantal uitgetreden startbaners</b>	<b>Aantal werkend</b>	<b>Aantal zonder werk</b>
750	476	274
100%	63,46%	36,53%

Tabel 12 Tewerkstellingssituatie op 31/12/2019 van uittrekers tussen 01/01/2016 en 31/12/2019 (N=750).

<b>Opdeling tewerkgesteld</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>	<b>Opdeling niet tewerkgesteld</b>	<b>Aantal</b>	<b>%</b>
<b>Geplaatst op voltijdse vacature</b>	0	0 %	<b>Werkzoekende (WZ) met werkloosheidsuitkerings- aanvraag</b>	158	57,66 %
<b>Afschrijving wegens werk</b>	422	88,66 %	<b>WZ tijdens beroepsinschakelingstijd</b>	12	4,38 %
<b>Deeltijds werkende WZ met uitkering</b>	11	2,31 %	<b>Vrij ingeschreven niet-werkende WZ</b>	15	5,47%
<b>WZ in individuele beroepsopleiding</b>	7	1,47 %	<b>Werkzoekende ten laste van O.C.M.W.</b>	4	1,46 %
<b>WZ werkend in een beschutte werkplaats</b>	0	0 %	<b>WZ in deeltijds onderwijs</b>	6	2,18%
<b>Uitzendkracht op regelmatige basis</b>	24	5,04 %	<b>Van recht op uitkering uitgesloten WZ</b>	3	1,09 %
<b>Voltijds werkende vrij ingeschreven WZ</b>	4	0,84 %	<b>Ten laste RIZIV voorbereiding tewerkstelling</b>	0	0 %
<b>Werkende Deeltijds lerende WZ</b>	1	0,21%	<b>Afschrijving wegens ziekte</b>	22	8,02 %
<b>Tijdelijke verplicht ingeschreven WZ</b>	0	0%	<b>Afschrijving wegens hervatting studie</b>	10	3,64 %
<b>Deelt. werkende vrij ingeschreven WZ</b>	7	1,47 %	<b>Afschrijving onbekende redenen</b>	25	9,12 %
			<b>Vrijstelling om studieredenen</b>	11	4,01 %
			<b>Zonder categorie voor bemiddeling</b>	5	1,82 %
			<b>WN in opzegtermijn of met verbrekingsvergoeding</b>	3	1,09%

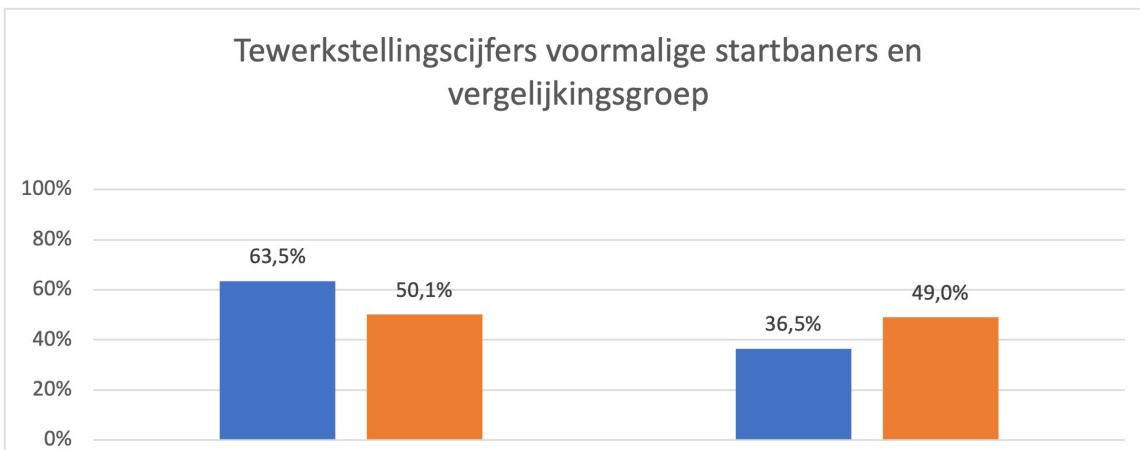
Tabel 13 Categorieën van tewerkstelling op 31/12/2019 van uittrekders tussen 01/01/2016 en 31/12/2019 (N=750)

Figuur 26 toont dat de meerderheid, namelijk 63,46 procent, van de startbaners die tussen 1 januari 2016 en 31 december 2019 uit het project traden, aan het werk zijn.



Figuur 26 Aandeel werkenden op 31/12/2017, 31/12/2018 en 31/12/2019 voor de uitreders van respectievelijk de periode tussen 2013-2017, 2014-2018 en 2016-2019.

Figuur 27 vergelijkt de voormalige startbaners met de vergelijkingsgroep. Ook bij de vergelijkingsgroep die VDAB aanlevert<sup>4</sup>, is een lichte daling van het aantal werkenden merkbaar. Het percentage werkenden van de voormalige startbaners blijft opvallend hoger dan het percentage werkenden uit de vergelijkingsgroep. Figuur 27 toont dat slechts 50,1 procent van de vergelijkingsgroep aan het werk is. Van de niet-werkende voormalige startbaners is ongeveer drie vierde op zoek naar werk (Zie Tabel 13). De startbaners doen het dus algemeen gezien beter op de arbeidsmarkt dan de vergelijkingsgroep.



Figuur 27 Tewerkstellingscijfers van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2019.

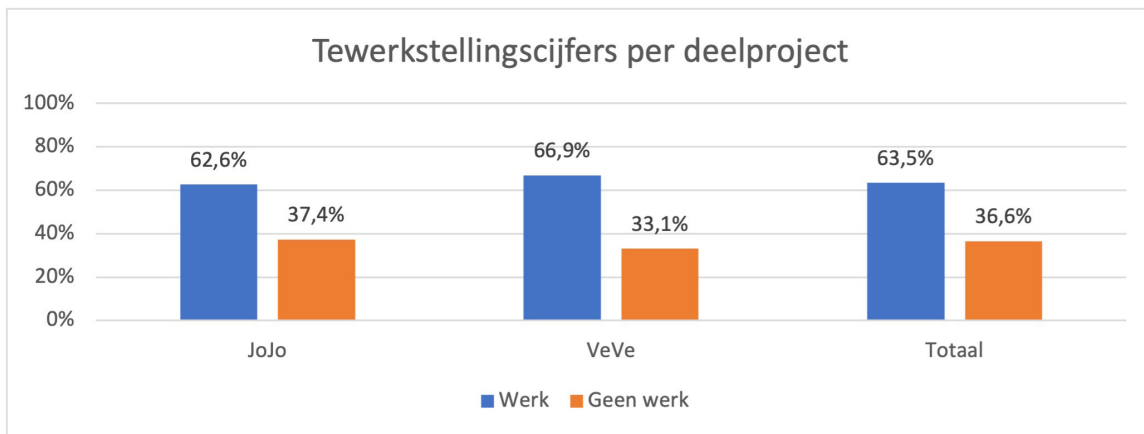
<sup>4</sup> De cijfergegevens van de vergelijkingsgroep, aangeleverd door de VDAB, werd niet expliciet opgenomen in dit jaarrapport. Voor de evolutie kan u de jaarrapporten van voorgaande jaren raadplegen ter vergelijking.

## 4.2 Achtergrondvariabelen

Om na te gaan of het totale tewerkstellingscijfer van de voormalige startbaners verschilt volgens deelproject, geslacht, herkomst, sociaal-economische status en leeftijd, worden de VDAB-gegevens gekoppeld aan een aantal achtergrondvariabelen uit de databanken van het JoJo- en VeVe-project.

### Deelproject

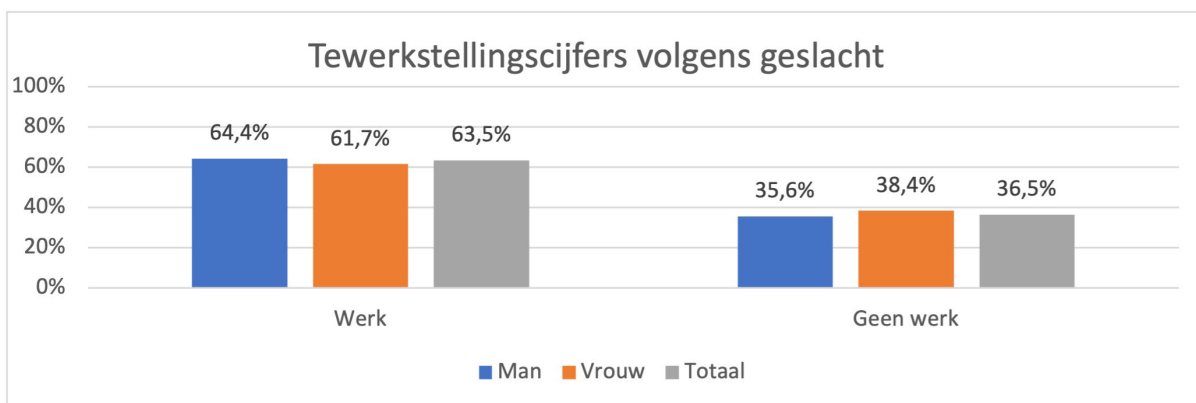
De tewerkstellingsgraad van ex-startbaners uit het VeVe-project en het JoJo-project is ongeveer gelijk. In beide projecten is een groter percentage ex-startbaners aan het werk. Figuur 28 toont dit visueel aan.



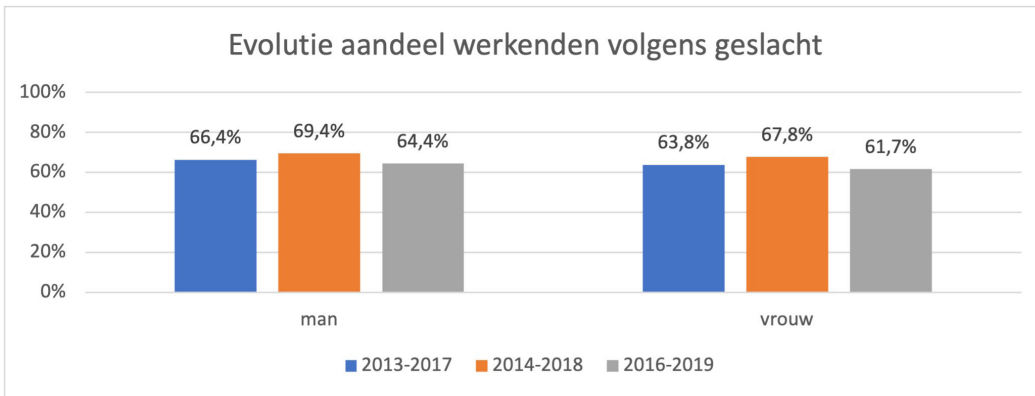
Figuur 28 Tewerkstellingscijfers per deelproject op 31/12/2019.

### Geslacht

De tewerkstellingsgraad van alle individuele vrouwen en mannen in de startbanenprojecten is ongeveer gelijk, zo toont Figuur 29 aan. Uit Figuur 30 blijkt dat de tewerkstellingsgraad zowel bij de mannen als bij de vrouwen de voorbije jaren in relatief dezelfde grootteorde bleef. Het dalende cijfer in de laatste periode kan echter niet worden verklaard, door de ongelijke vergelijkingsperiodes.



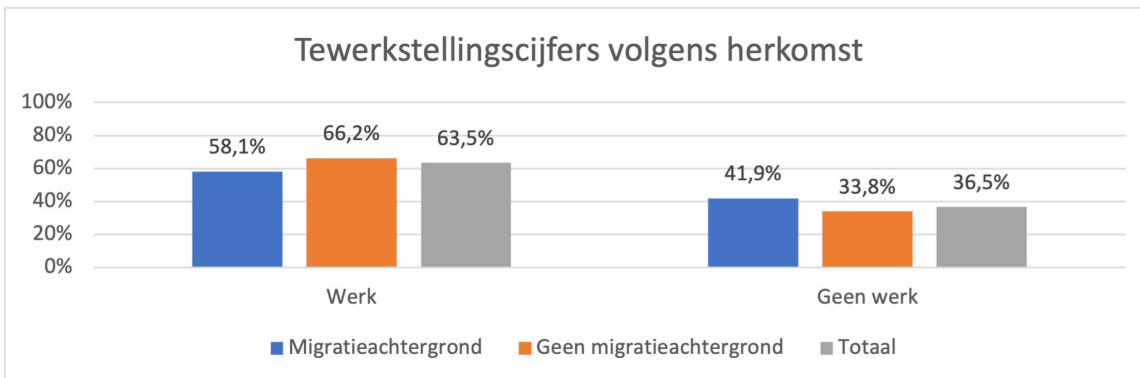
Figuur 29 Tewerkstellingscijfers volgens geslacht op 31/12/2019. (N=750).



Figuur 30 Evolutie aandeel werkenden volgens geslacht op 31/12/2017, 31/12/2018 en 31/12/2019.

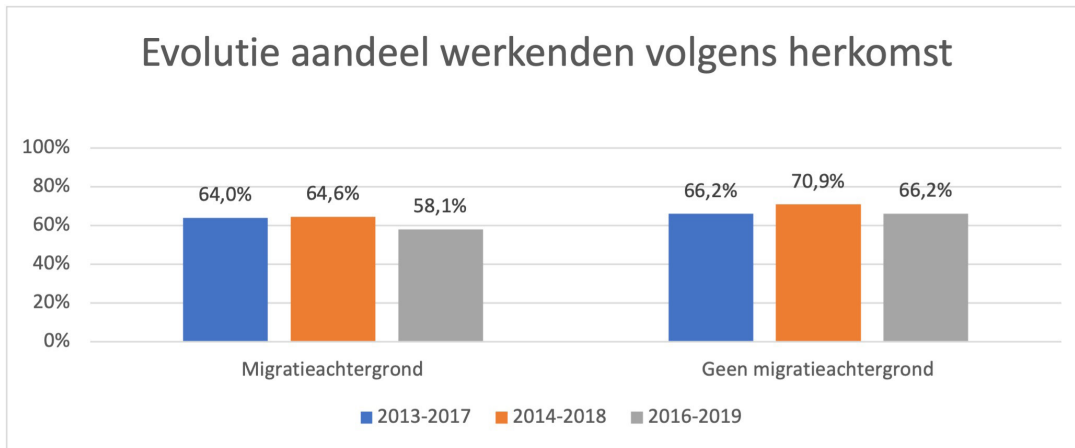
### Herkomst

De tewerkstellingssituatie verschilt ook qua herkomst van de voormalige startbaners. Figuur 31 toont aan dat de tewerkstellingsgraad van ex-startbaners zonder migratieachtergrond hoger is dan die van ex-startbaners mét migratieachtergrond.



Figuur 31 Tewerkstellingscijfers per herkomst op 31/12/2019.

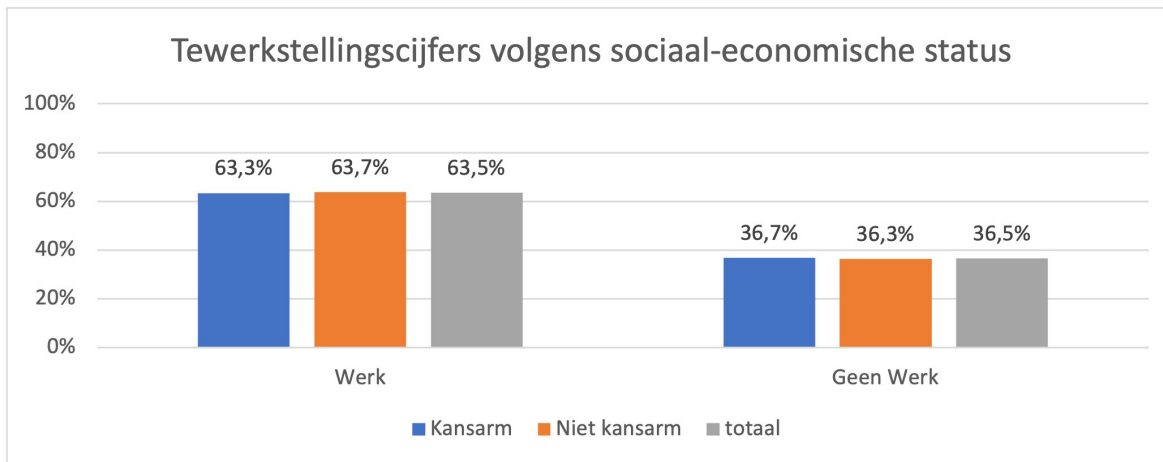
Figuur 32 toont het aandeel werkenden naar achtergrond. De figuur toont een algemene daling in de algemene tewerkstellingsgraad. Opnieuw kan dit niet worden verklaard, door het verminderde aantal jaren in de analyse. Wel is zichtbaar dat de verschillen tussen de groep met een migratieachtergrond en zonder, nog groter is geworden.



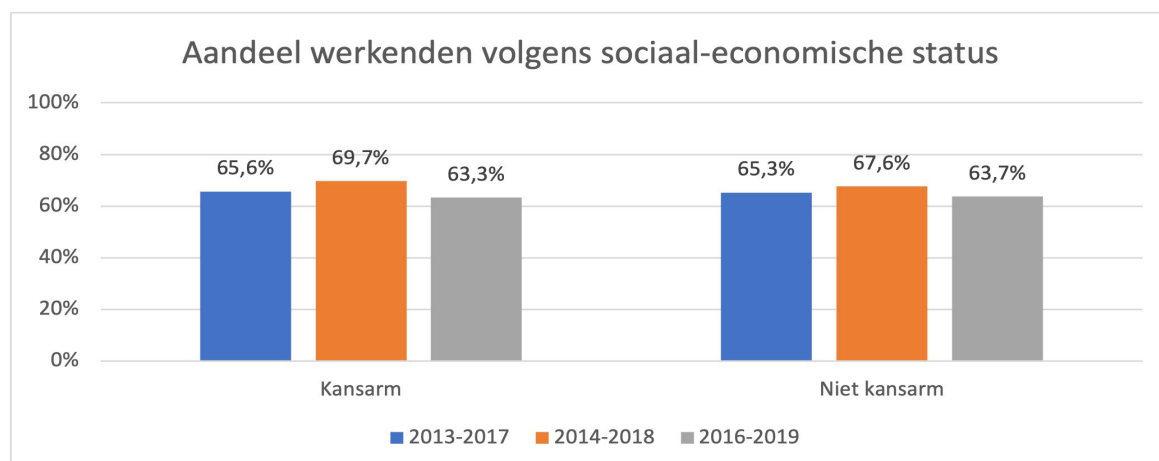
Figuur 32 Evolutie aandeel werkenden volgens herkomst op 31/12/2017, 31/12/2018 en 31/12/2019.

### Sociaal-economische status

De tewerkstellingssituatie van ex-startbaners wordt visueel weergegeven in Figuur 33 en toont dat de situatie voor voormalige startbaners met een kansarme achtergrond nagenoeg gelijk is aan die van niet-kansarme startbaners.



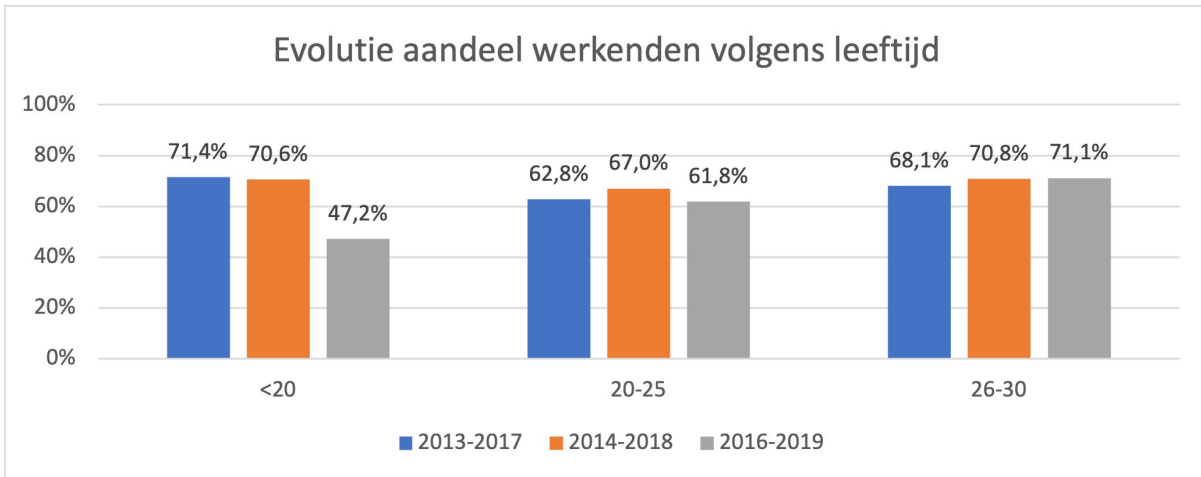
Figuur 33 Tewerkstellingscijfers volgens sociaal-economische status op 31/12/2019.



Figuur 34 Evolutie aandeel werkenden volgens sociaal-economische status op 31/12/2017, 31/12/2018 en 31/12/2019.

## Leeftijd

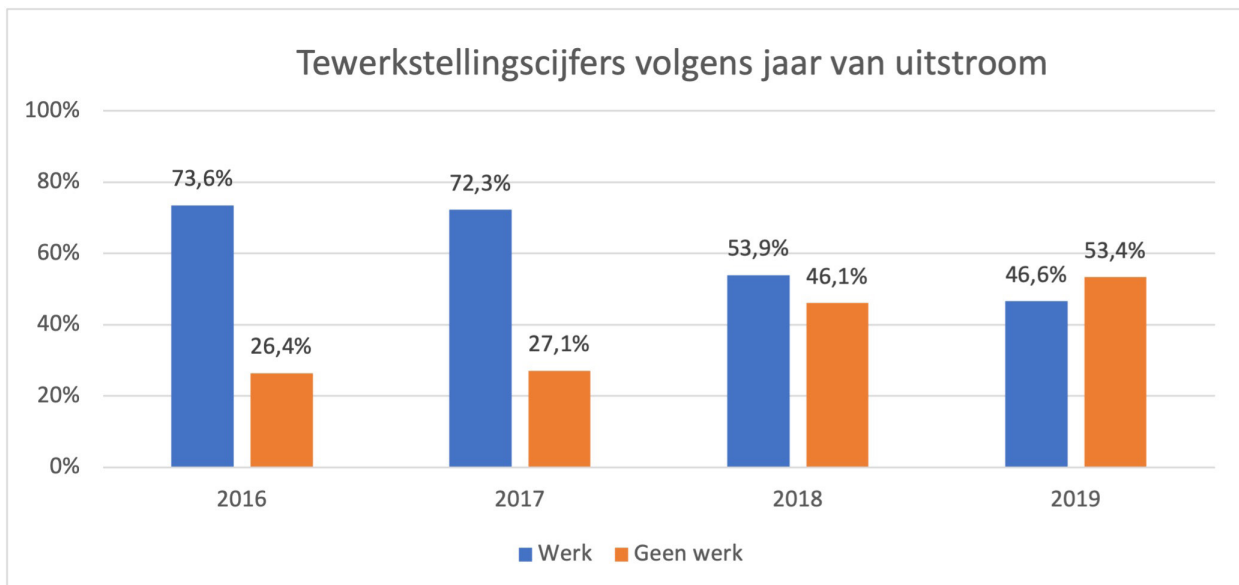
Tussen de eerste twee periodes was er een lichte daling van de tewerkstellingsgraad voor de jongste leeftijdsgroep. Deze trend lijkt zich verder te zetten bij de uittrekders van 2016-2019, maar kan opnieuw niet worden bevestigd. Er lijkt zich evenzeer een daling voor te doen bij de middelste leeftijdscategorie. Wat wel bevestigd wordt door Figuur 35, is dat de oudste leeftijdscategorie ook in 2016-2019 de hoogste tewerkstellingsgraad heeft.



Figuur 35 Tewerkstellingscijfers per leeftijdscategorie op 31/12/2017, 31/12/2018 en 31/12/2019.

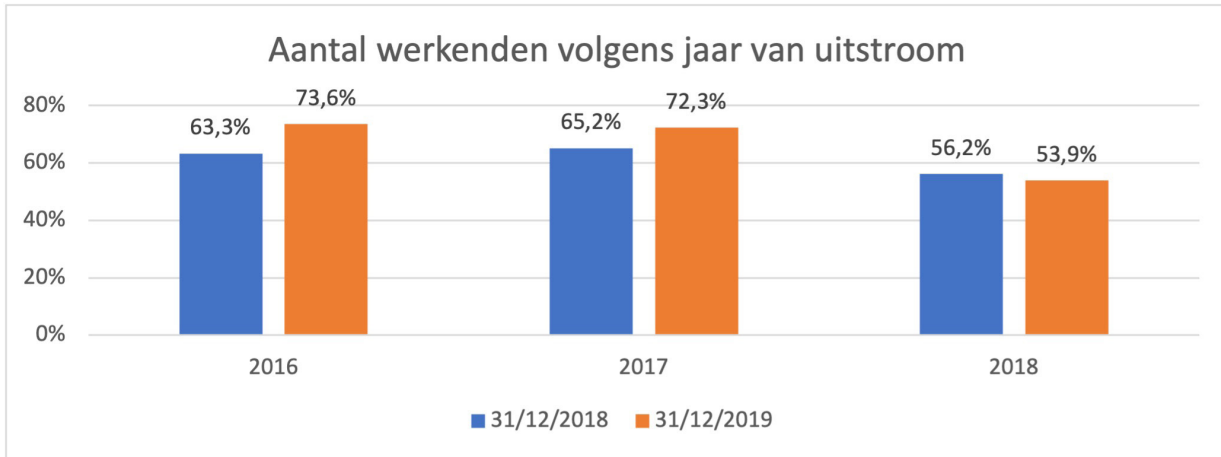
## 4.3 Tewerkstellingscijfers volgens tijd na uittreding

Hoe langer de tijd na de uitstroom uit het startbanenproject is, hoe groter het percentage werkenden. Net zoals vorig jaar, hebben de jongeren die het recentste uit het project stapten, de laagste tewerkstellingsgraad. Figuren 36 en 37 tonen dit grafisch aan.



Figuur 36 Tewerkstellingscijfers volgens jaar van uitstroom op 31/12/2019.





Figuur 37 Tewerkstellingscijfers volgens jaar van uitstroom op 31/12/2018 en 31/12/2019.

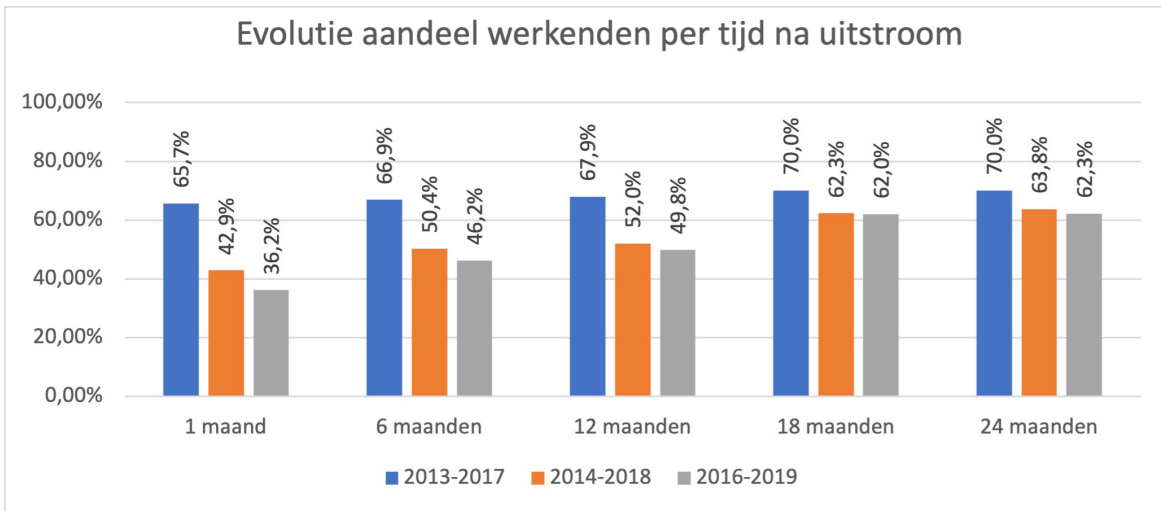
Alle voorgaande resultaten in dit rapport zijn gebaseerd op de tewerkstellingssituaties van 31 december 2019. Maar we beschikken ook over meer gedetailleerde gegevens in verband met de tewerkstellingssituatie van de uitgestroomde startbaners, namelijk die op 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na uitstroom uit het startbanenproject. Die gegevens zijn niet voor alle ex-startbaners beschikbaar, aangezien nog niet alle jongeren langer dan de aangegeven periode uit het project zijn.

Aansluitend bij de voorgaande resultaten, toont Tabel 14 dat de tewerkstellingsgraad van voormalige startbaners stijgt naarmate jongeren langer uit het project zijn.

Aantal maanden na uitstroom	Werk	%	Geen werk	%	Totaal	Geen gegevens beschikbaar
<b>1 maand</b>	234	36,17 %	413	63,38 %	647	6
<b>6 maanden</b>	271	46,17 %	316	53,83 %	587	66
<b>12 maanden</b>	261	49,81 %	263	50,19 %	524	129
<b>18 maanden</b>	266	62,01 %	163	37,99 %	429	224
<b>24 maanden</b>	226	62,26 %	137	37,74 %	363	290

Tabel 14 Tewerkstellingscijfers na 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na uitstroom.

Na een grote daling voor de referentieperiode 2014-2018 van het percentage jongeren dat 1 tot 24 maanden na afloop van de startbaan tewerkgesteld was, zien we dat dit slechts lichtjes verder daalt voor de periode 2016-2019. Gezien hier slechts vier jaar worden meegenomen in de cijfers kunnen we stellen dat het langer duurt voor startbaners om werk te vinden na uitstroom. Figuur 38 geeft dit procentueel weer.



Figuur 38 Evolutie aandeel werkenden na 1, 6, 12, 18 en 24 maanden na uitstroom.

#### 4.4 Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid

Om de continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid in kaart te brengen, wordt gekeken of de voormalige startbaners aan het werk waren op 1, 12 en 24 maanden na de tewerkstelling in het startbanenproject. Tabel 15 vat die gegevens samen.

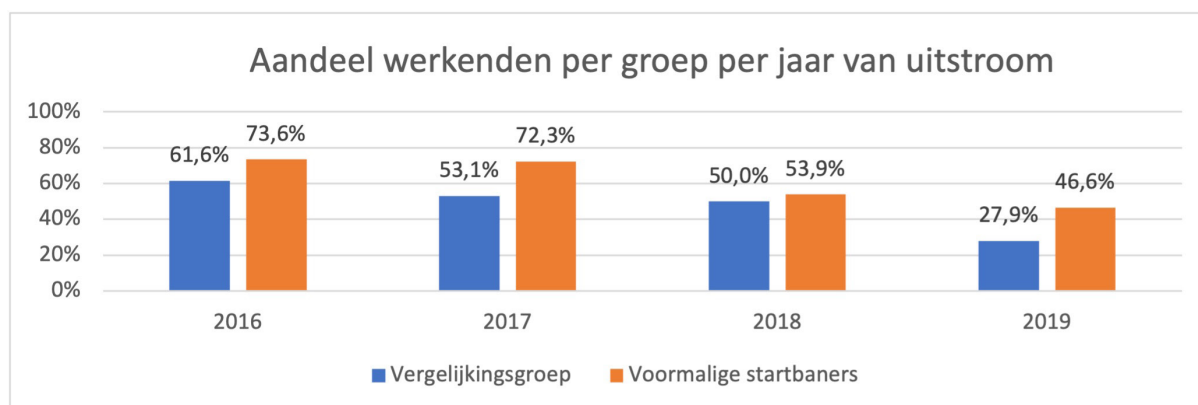
Het aantal uittredders tussen 2016-2019 ligt lager dan tijdens de voorgaande jaren, hiervoor zijn drie verklaringen. Eerst en vooral werden tijdens de hervormingen tussen 2017-2018 het aantal plaatsen in het project sterk afgebouwd. De aantallen liggen ook lager omdat deze referentiegroep slechts wordt berekend voor vier jaren en geen vijf zoals tussen 2014-2018. Tot slot, werden bij de vorige cijfers de data berekend per contract, waardoor sommige jongeren meerdere malen werden geteld. Procentueel blijven de verhoudingen ongeveer gelijk.

Binnen de groep met uittredders tussen 2014 en 2018 valt op dat meer dan vier vijfden van de startbaners na 24 maanden minstens op één meetmoment gewerkt heeft. Ook bij de referentiegroep tussen 2016-2019 zien we dezelfde trend. Meer dan één vijfde van de startbaners die uitstroomden tussen 2016 en 2019, was op de drie meetmomenten aan het werk. Eén vijfde van de startbaners die op een bepaald moment werk had, was op een later moment niet meer aan de slag. Dat wijst erop dat de startbaners na afloop van het project vaak slechts tijdelijk tewerkgesteld zijn.

Tewerkstelling na 1, 12 en 24 M	2014-2018 <sup>5</sup>		2016 - 2019 <sup>6</sup>	
	Aantal	%	Aantal	%
1 <sup>e</sup> categorie (JA/JA/JA)	168	23,05 %	102	23,94 %
2 <sup>e</sup> categorie (NEE/JA/JA)	130	17,83 %	89	20,89 %
3 <sup>e</sup> categorie (JA/NEE/JA)	47	6,45 %	23	5,40 %
4 <sup>e</sup> categorie (NEE/NEE/JA)	120	16,46 %	64	15,02 %
5 <sup>e</sup> categorie (JA/JA/NEE)	45	6,17 %	15	3,52 %
6 <sup>e</sup> categorie (NEE/JA/NEE)	27	3,70 %	22	5,16 %
7 <sup>e</sup> categorie (JA/NEE/NEE)	55	7,54 %	27	6,34 %
8 <sup>e</sup> categorie (NEE/NEE/NEE)	137	18,79 %	84	19,72 %
Totaal	729	100,00 %	426	100,00 %

Tabel 15. Continuïteit van tewerkstelling en werkloosheid na uitstroom.

De resultaten bij de vergelijkingsgroep liggen, volgens Figuur 39, in dezelfde lijn. Hoewel tewerkstellingspercentage bij ex-startbaners opvallend hoger ligt dan bij de vergelijkingsgroep, daalt ook bij de uittreidend startbaners het aandeel tewerkgestelden in 2019.



Figuur 39 Aandeel werkenden per jaar van voormalige startbaners en vergelijkingsgroep op 31/12/2019.

5 Enkel de voormalige startbaners waarvan de VDAB over de gegevens van alle referentieperiodes beschikte, zijn meegenomen in deze berekening. De exacte aantallen zijn raadpleegbaar in tabel 13.

6 Idem voetnoot 5. We nemen de cijfers van 2016-2019 (4 jaren) omdat dit de cijfers zijn die we doorkregen van de VDAB.



**Conclusie**

De startbanenprojecten zijn in 2000 ontstaan als antwoord op het Federaal Rosetta-plan van 1999. Het doel van de projecten was het bevorderen van de tewerkstelling van jonge schoolverlaters door hen een baan en/of een bijkomende opleiding te verschaffen.

De projecten kenden verschillende hervormingen in de loop der jaren. De laatste vond plaats in 2017 en 2018 en had een grote impact op de startbanenprojecten. Tijdens deze jaren bevonden de projecten zich in een overgangsfase. De grootste impact van deze hervorming was de herverdeling van het aantal plaatsen, naar aanleiding van de stopzetting van het samenwerkingsakkoord met het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Het wegvallen van het budget van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie zorgde voor ongeveer een halvering van het aantal plaatsen, waardoor heel wat werkgevers hun recht op een startbaner verloren. De startbaners zelf ondervonden weinig tot geen hinder van de herverdeling van het aantal plaatsen. Zij kwamen namelijk nog steeds in aanmerking voor een verlenging en konden, indien ze aan de voorwaarden voldeden, tot en met 31 december 2018 het standaardtraject van twee of, uitzonderlijk, drie jaar doorlopen.

In 2017 creëerde AGODI in samenwerking met het beleidsdomein Werk en Sociale Economie de mogelijkheid om de startbaan te laten voorafgaan door een werkervaringsstage. Net als in 2017 en 2018, maakte echter geen enkele werkgever in 2019 gebruik van die mogelijkheid.

De invoering van de Overeenkomst Alternierende Opleiding zorgde in 2017 voor wijzigingen binnen het deeltijdse onderhoudsproject. Ook in 2019 botsten nog verschillende werkgevers op problemen bij het verkrijgen van de erkenning als leerwerkplek. Ook ervaren werkgevers ondervonden problemen bij het vinden van geschikte jongeren in de deeltijdse richting waarvoor ze een erkenning verkregen. Het aantal langdurig niet ingevulde plaatsen lag daarom, al sinds september 2017, hoger dan voorheen.

De budgettaire hervorming van de startbanenprojecten heeft de verhouding tussen de verschillende deelprojecten licht gewijzigd. Net als voorgaande jaren bleef het JoJo-preventieproject het grootste en zijn de meeste werkgevers scholen uit het secundair onderwijs. Antwerpen en Oost-Vlaanderen blijven de sterkst vertegenwoordigde provincies. In het VeVe-project blijven steden de grootste werkgeversgroep. Door een stijging in het aantal toegekende plaatsen wordt Vlaams-Brabant, samen met West-Vlaanderen de belangrijkste werkgever in het VeVe-startbanenproject.

Op het einde van 2019 waren alle beschikbare plaatsen in het project toegekend. Net als het voorgaande jaar, was er voor elk deelproject, met uitzondering van schoolspotters, een wachtlijst. Het aantal plaatsen op de wachtlijst voor preventiemedewerkers en medewerkers verkeersveiligheid nam af. De plaatsen voor de andere deelprojecten bleven ongeveer gelijk. Toch werden voor alle projecten veel meer plaatsen van de wachtlijst gehaald ten opzichte van 2018. Er werden dubbel zoveel plaatsen toegekend voor de deelprojecten preventie, verkeersveiligheid en schoolspotters. Voor onderhoudsmedewerkers was dit zelf drie keer zoveel. Enkel het aantal plaatsen dat van de wachtlijst werd gehaald voor deeltijds onderhoudsmedewerkers daalde. Deze stijging in aantal toegekende plaatsen was mogelijk door het herberekenen van het aantal vrije plaatsen na de hervormingen, op basis van het beschikbare budget.

Ter opvolging en ondersteuning van de tewerkstellingsplaatsen voeren de coördinatoren gemiddeld twee dagen per week evaluatiebezoeken uit op de werkvloer. In 2019 zien we terug een lichte stijging in het aantal evaluatiebezoeken, na een daling in 2018 ten gevolge van het terugbrengen van het aantal coördinatoren van drie naar twee.

Tegenover de stijging in het aantal tewerkstellingsplaatsen, stond in 2019 wel terug een daling in het aantal afgesloten arbeidsovereenkomsten en aantal tewerkgestelde startbaners. De daling van het aantal overeenkomsten is zichtbaar in alle deelprojecten, maar is het sterkst te zien bij het aantal overeenkomsten voor preventiemedewerkers. Deze daling ligt in lijn met het stijgend aantal oningevulde plaatsen, wat te wijten is aan aanhoudende moeilijkheden die scholen ondervinden om de juiste kandidaten aan te werven. Het merendeel van de overeenkomsten blijven in 2019, net als in 2017 en 2018, eerstejaarsovereenkomsten. De verhouding eerstejaarscontracten, verlengingen en uitzonderlijke verlengingen blijft over alle deelprojecten gelijkaardig.

De startbanenprojecten richten zich in het bijzonder tot kwetsbare doelgroepen. Jongeren uit kansarme gezinnen en jongeren met een migratieachtergrond worden extra gestimuleerd om zich kandidaat te stellen. Het merendeel van de startbaners behoort tot minstens één van die groepen. Voor het VeVe-project steeg het aandeel startbaner die tot minstens één van die groepen hoort sterk ten opzichte van 2018. Bovendien hebben de uitgetreden startbaners ook goede tewerkstellingskansen. De afgelopen jaren is de kloof tussen jongeren met en zonder een migratieachtergrond, en tussen kansarme en niet-kansarme jongeren kleiner geworden. Al is de tewerkstellingsgraad bij alle groepen in 2019 gedaald. De cijfers tonen dus aan dat de startbanenprojecten hun doelgroep dus daadwerkelijk bereiken.

Sinds 2019 viel het hele project terug op het eigen loonbudget van AGODI. Hiervan werd het afgelopen jaar 90,82 % besteed. Dit is een stijging van 50% ten opzichte van 2018. In 2018 lag de besteding nog lager ten gevolge van de overgangsmaatregelen. Naast het loonbudget is er ook steeds een vormingsbudget ter beschikking voor de terugbetaling van persoonlijke vormingen van startbaners, de organisatie van collectieve vormingen en de terugbetaling van de onkosten van de coördinatoren. Bij dit budget lag de bestedingsgraad 1,5% lager dan vorig jaar. Deze kleine daling is enerzijds te wijten aan een kleine daling in aanvragen voor terugbetalingen van individuele vormingen en anderzijds aan een lagere besteding aan collectieve vormingen.

De belangrijkste doelstelling van de startbanenprojecten is om de positie van laaggeschoolde jongeren op de arbeidsmarkt te versterken. Dat doen ze door die jongeren een leerrijke eerste werkervaring te bieden en door hen te stimuleren om een bijkomende opleiding te volgen. De vergelijking tussen de tewerkstellingscijfers van uitgetreden startbaners en een vergelijkingsgroep van VDAB toont aan dat de uitgetreden startbaners opvallend meer aan het werk zijn dan hun leeftijdsgenoten met een vergelijkbaar profiel. Dit toont aan dat de startbanenprojecten deze doelstelling bereiken.

Uit de evolutie van de invulling van de werkervaringsstage dat we in dit jaarrapport bekeken, kunnen we vaststellen dat er doorheen de jaren nog nooit gebruik is gemaakt van dit voortraject. We kunnen dus aanbevelen om de werkervaringsstage die in 2017 werd opgezet in samenwerking met het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, stop te zetten.

Sinds 2017 botsen heel wat werkgevers in het deeltijds onderhoudsproject op problemen bij het verkrijgen van een erkenning als leerwerkplek en het vinden van de geschikte jongeren om aan te werven. Aangezien wij geen inspraak hebben op de erkenning die door Syntra wordt toegekend, kunnen we enkel aanbevelen om de pool van geschikte jongeren te vergroten. We zouden dit eventueel kunnen doen door het deeltijdsproject uit te breiden naar andere studierichtingen binnen het duaal leren.

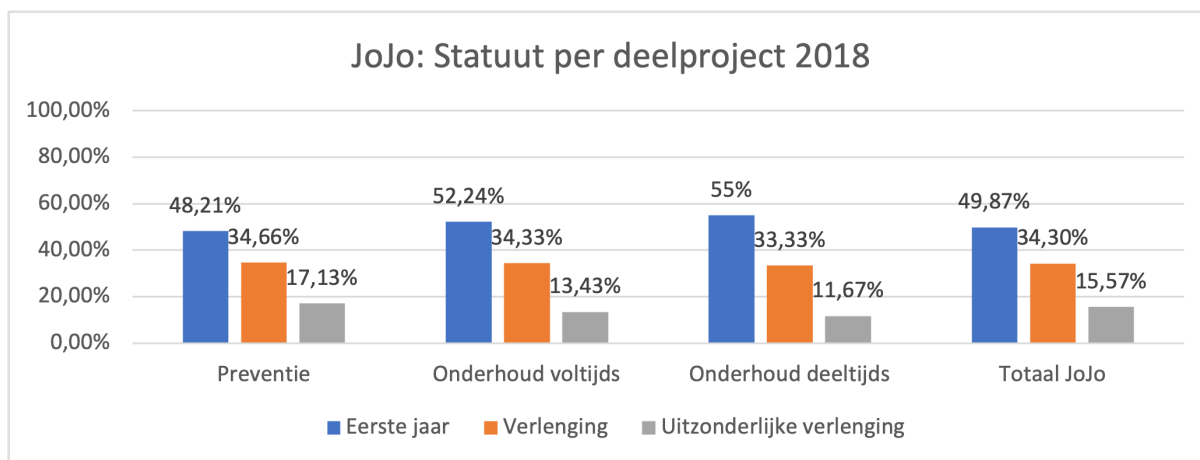




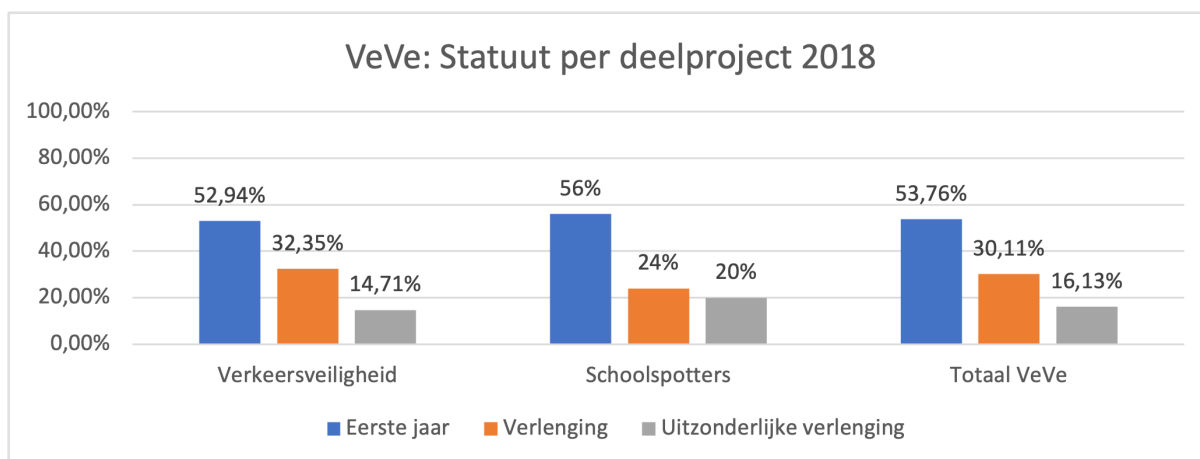
**Bijlagen**



## Bijlage 1: statuten 2018



Figuur 1. JoJo-project: statuut per deelproject (2018).



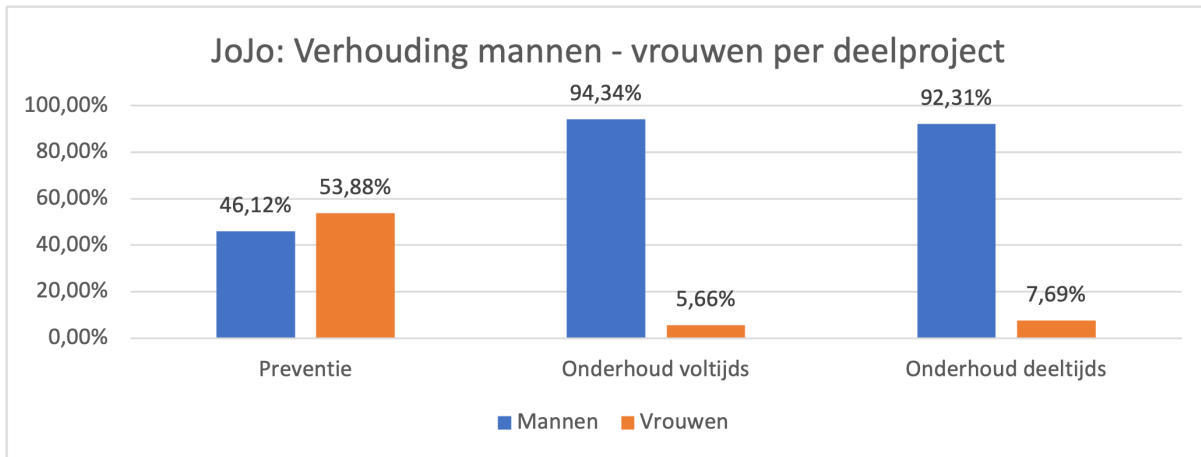
Figuur 2. VeVe-project: statuut per deelproject (2018).

	Preventie		Onderhoud DBSO		Voltijds onderhoud		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Eerste jaar</b>	153	44,48	33	53,23	51	53,68	237	47,31
<b>Verlenging</b>	133	38,66	24	38,71	33	34,74	190	37,92
<b>Uitzonderlijke verlenging</b>	58	16,86	5	8,06	11	11,58	74	14,77
<b>Totaal</b>	344	100	62	100	95	100	501	100

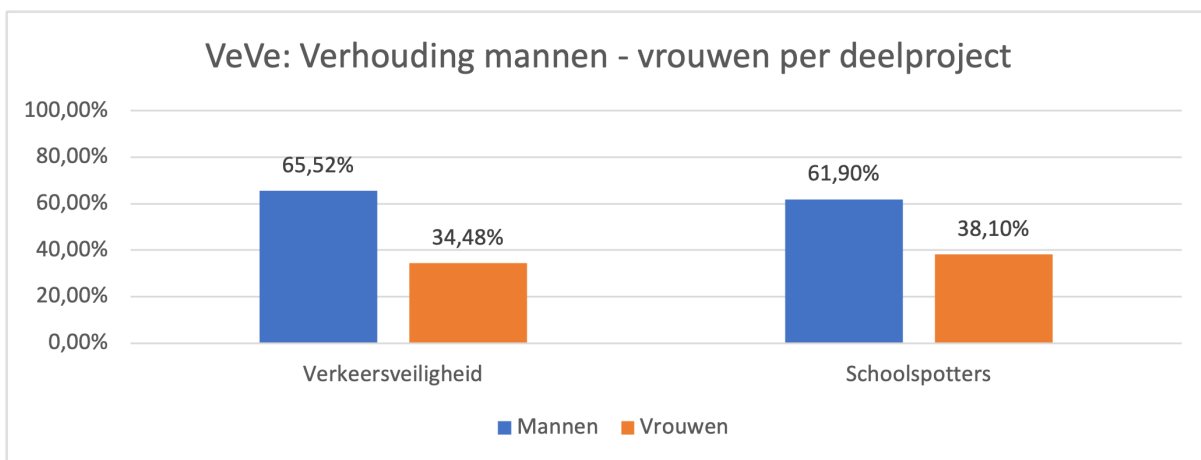
Tabel 1. JoJo-project: statuut per deelproject (2017).

	Verkeersveiligheid		Schoolspotters		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<b>Eerste jaar</b>	43	47,78	14	46,67	57	47,50
<b>Verlenging</b>	38	42,22	11	36,67	49	40,83
<b>Uitzonderlijke verlenging</b>	9	10	5	16,67	14	11,67
<b>Totaal</b>	90	100	30	100	120	100

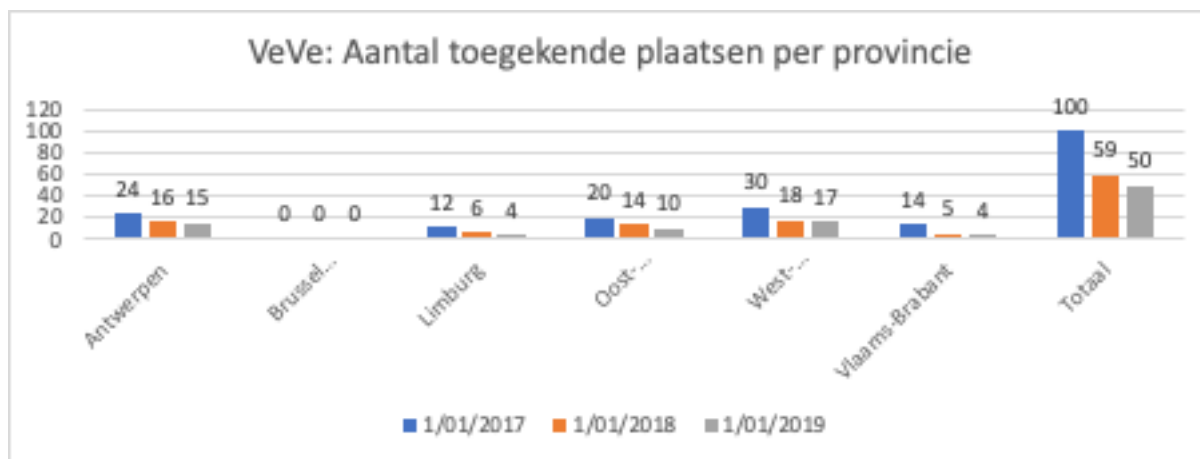
Tabel 2. VeVe-project: statuut per deelproject (2017).

**Bijlage 2: geslacht per deelproject 2018**

Figuur 1. JoJo-project: verhouding mannen-vrouwen per deelproject (2018).



Figuur 2. VeVe-project: verhouding mannen-vrouwen per deelproject (2018).



Figuur 7. VeVe-project: provinciale verdeling van toegekende plaatsen (2016-2018).

## WachtlIJst

Alle beschikbare plaatsen in de startbanenprojecten zijn op het einde van 2018 toegekend. Als een van de tewerkstellingsplaatsen zijn plaats afstaat of verliest, contacteert AGODI de werkgever die op de eerste plaats op de wachtlIJst van dat deelproject staat. Tabel 7 geeft per deelproject weer hoeveel plaatsen er van de wachtlIJst gehaald werden en hoeveel werkgevers er op het einde van 2018 nog op de wachtlIJst staan. Het aantal plaatsen op de wachtlIJst voor voltijdse onderhoudsmedewerkers en medewerkers verkeersveiligheid nam in 2018 af. Het aantal plaatsen op de wachtlIJst voor preventiemedewerkers daarentegen, steeg. De wachtlIJst van de deeltijdse onderhoudsmedewerkers bevat minder werkgevers dan vorig jaar. Verschillende scholen gaven namelijk hun plaats in het project op, omdat ze na lange tijd nog steeds geen geschikte jongere gevonden hadden of geen erkenning konden krijgen als leerwerkplek. Verschillende scholen kregen in de loop van het jaar een plaats toegekend, maar door de hierboven vermelde moeilijkheden plaatsen ze zich terug op de wachtlIJst. De wachtlIJst voor schoolspotters was op het einde van 2018 leeg.

	2017		2018	
	Op wachtlIJst	Van wachtlIJst gehaald	Op wachtlIJst	Van wachtlIJst gehaald
<b>Preventiemedewerkers</b>	34	0	49	5
<b>Voltijdse onderhoudsmedewerkers</b>	21	0	19	2
<b>Deeltijdse onderhoudsmedewerkers</b>	11	0	5	8
<b>Medewerkers verkeersveiligheid</b>	11	3	10	3
<b>Schoolspotters</b>	1	0	0	1

Tabel 7. Evolutie wachtlIJst per deelproject (2017-2018).

## Evaluatie

Ter opvolging van de tewerkstellingsplaatsen binnen de startbanenprojecten, voeren de coördinatoren gemiddeld twee dagen per week evaluatiebezoeken uit om te waken over het takenpakket en de begeleiding van de startbaners. Figuur 8 toont dat het totale aantal evaluatiebezoeken daalde in vergelijking met de twee voorgaande jaren. De daling van het aantal schoolbezoeken in 2018 is te wijten aan de hervorming van drie naar twee coördinatoren. De daling van het aantal tewerkstellingsplaatsen in het project had hier minder invloed op. In het voorgaande jaar had de vermindering van het aantal plaatsen in het project namelijk geen invloed op het aantal uitgevoerde schoolbezoeken, omdat de coördinatoren op volle capaciteit bezoeken konden uitvoeren.

