

# STARTBANENPROJECT

SCHOLEN VOOR JONGEREN  
JONGEREN VOOR JONGEREN  
SCHOLEN (JOJO)

VERKEERSVEILIGHEID (VEVE)

**ONDERZOEKSRAPPORT 2012**

Vlaamse overheid



# Inhoudsopgave

## **1. Het JoJo-preventieproject 7**

- 1.1 Wat?
- 1.2 Onderzoeksopzet en methode
- 1.3 Resultaten

## **2. Het JoJo-onderhoudsproject 27**

- 2.1 Wat?
- 2.2 Onderzoeksopzet en methode
- 2.3 Resultaten

## **3. Het VeVe-startbanenproject 43**

- 3.1 Wat?
- 3.2 Onderzoeksopzet en methode
- 3.3 Resultaten

## **4. Het VeVe-schoolspottersproject 57**

- 4.1 Wat?
- 4.2 Onderzoeksopzet en methode
- 4.3 Resultaten

## **5. Evaluatieformulieren 66**

- 5.1 Onderzoeksopzet en methode
- 5.2 Resultaten

## **6. Opleiding en tewerkstelling van ex-startbaners 72**

- 6.1 Onderzoeksopzet en methode
- 6.2 Opleiding
- 6.3 Tewerkstelling



# Inleiding

In 1999 ontstond het *Rosettaplan*, met als doel de tewerkstelling van jonge schoolverlaters te bevorderen door hen een baan en/of een bijkomende opleiding te verschaffen. Van meet af aan hadden de federale en de Vlaamse regering de wens om de jongeren die tewerkgesteld zijn met een startbaanovereenkomst in de eerste plaats 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 de projecten '*Scholen voor Jongeren - Jongeren voor Scholen*' (*JoJo*) en '*Verkeersveiligheid*' (*VeVe*) opgericht. In het JoJo-project worden schoolverlatende, vaak kansarme jongeren ingezet als preventiemedewerker in scholen die kampen met een problematiek van moeilijke leerlingen. Sinds 2006 kunnen jongeren ook als voltijds (LSO) of deeltijds (DBSO) onderhoudsmedewerker in scholengemeenschappen aan de slag. In het VeVe-project worden de jongeren tewerkgesteld bij steden, gemeenten of verkeersorganisaties om een verkeersveilige schoolomgeving te creëren en het school-woonverkeer veiliger te maken. Sinds 2007 werken binnen het VeVe-project ook schoolspotters. Zij moeten bijdragen tot het veiligheidsgevoel van reizigers op het openbaar vervoer.

Via de projecten hebben al enkele duizenden jongeren de kans gekregen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en konden enkele honderden scholen, scholengemeenschappen, steden, gemeenten en verkeersorganisaties een extra werkkracht inzetten. Voor de coördinatie van het project is het belangrijk om na te gaan of zowel de jongeren als de werkgevers effectief baat hebben gehad bij deze tewerkstellingen en of de investeringen van de overheden hun vruchten afwerpen. Daarom heeft de coördinatie van de startbanenprojecten een grootschalig onderzoek opgezet om te peilen naar de ervaringen van de werkgevers en de startbaners die met het project betrokken zijn of waren. De resultaten van het onderzoek kunt u lezen in dit rapport. Informatie over het aantal toegekende plaatsen, afgesloten arbeidsovereenkomsten, achtergrondkenmerken van startbaners en beschikbare budgetten vindt u per project terug in het jaarrapport 2010-2011.<sup>1</sup>

In het eerste hoofdstuk richten we onze aandacht op het JoJo-preventieproject. We beschrijven kort de inhoud en de doelstellingen van het project alvorens de resultaten uit de vragenlijsten te bespreken. In het tweede, derde en vierde hoofdstuk bespreken we op dezelfde manier respectievelijk het JoJo-onderhoudsproject, VeVe-startbanenproject en het schoolspotters

Het vijfde hoofdstuk bundelt vervolgens de informatie die we verkregen hebben uit de evaluatieformulieren die de startbaners en de werkgevers na elke tewerkstelling kunnen opsturen. We bekijken hoe de tewerkstellingen beëindigd worden, wat de toekomstplannen zijn van de startbaners en hoe startbaners en coaches elkaar beoordelen. In dit hoofdstuk zal geen onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende deelprojecten, omdat dit zou resulteren in te kleine onderzoeksgroepen.

---

<sup>1</sup> Startbanenprojecten Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen en Verkeersveiligheid, Jaarrapport 2010-2011; [www.agodi.be](http://www.agodi.be)

Het zesde en laatste hoofdstuk ten slotte focust op de startbaners die het project verlaten hebben. Via telefonische enquêtes vroegen we de startbaners die tussen 2008 en het moment van de bevraging in het JoJo- of VeVe-project gewerkt hadden, naar hun opleidings- en arbeidsmarktervaringen. Het behalen van een diploma of getuigschrift en het bereiken van een betere positie op de arbeidsmarkt zijn immers twee hoofddoelstellingen in het project. Om dezelfde reden als in hoofdstuk vijf zullen de resultaten van de deelprojecten niet afzonderlijk aan bod komen.

Voor de dataverzameling en de bevraging van de respondenten deden we in grote mate een beroep op methodes die in eerdere onderzoeken naar de verschillende deelprojecten zijn toegepast. De resultaten van deze onderzoeken zijn terug te vinden in de jaarlijkse rapporteringen<sup>2</sup>. Voor de beschrijving van de huidige onderzoeksresultaten zullen cijfers en percentages steeds afgeleid worden van het aantal ingevulde antwoorden op de betreffende vraag. Dat aantal kan afwijken van de volledige onderzoeksgroep.

---

<sup>2</sup> Rapportage JoJo-project, 2005; Startbanenprojecten Scholen voor Jongeren – Jongeren voor Scholen en Verkeersveiligheid, Evaluatieverslag 2006-2007, 2008, 2009

# 1. Het JoJo-preventieproject

## 1.1 Wat?

Sinds 2001 werken startbaners in het JoJo-preventieproject. De specifieke doelstelling van het project is: Scholen met een publiek van jongeren met (schoolse) problemen een bijkomende werkracht bieden om te werken aan een positief schoolklimaat. Daarom worden de plaatsen in het JoJo-preventieproject toegewezen aan instellingen die behoren tot één van deze drie categorieën: (1) een school secundair onderwijs, met minstens honderd leerlingen, die beschikt over GOK-uren, (2) een school voor buitengewoon onderwijs die type 1 – opleidingsvorm 3 aanbiedt en minstens honderd leerlingen telt of (3) een centrum voor deeltijdse vorming (CDV) of centrum voor deeltijds onderwijs (CDO). De taak van de preventiemedewerkers is om te fungeren als brugfiguur tussen de school, leerlingen en ouders én als vertrouwenspersoon van de leerlingen.

## 1.2 Onderzoeksopzet en methode

Het eerste deel van het onderzoek is gericht op de scholen en centra<sup>3</sup> die op het moment van de bevraging (december 2011) een preventiemedewerker tewerkstelden via het JoJo-project. Daarbij focussen we voornamelijk op het bereiken van de projectspecifieke doelstellingen. We gaan ten eerste na wat de voordelen en de moeilijkheden zijn voor startbaners en scholen, vervolgens kijken we welke taken de preventiemedewerkers uitvoeren en door wie ze daarin begeleid worden. Ten slotte gaan we in op de opleidingen die de JoJo-preventiemedewerkers volgen.

We hebben ervoor gekozen om de vragenlijsten op te stellen met 'google documents' en ze via e-mail te versturen naar de coaches, die ze vervolgens online konden invullen. Zo wilden we de tijdsinvestering van de coaches zo klein mogelijk maken. De vragenlijst werd verstuurd naar 170 scholen die in totaal 197 preventiemedewerkers tewerkstelden. Na een herinneringsmail ontvingen we van 88 scholen een ingevulde vragenlijst, wat betekent dat we een responsgraad bereikten van 52%. Deze 88 scholen stelden 104 preventiemedewerkers tewerk. In 2008 werd met de schriftelijke vragenlijsten een responsgraad gehaald van 58%.

---

3 Doorheen het verdere onderzoeksrapport zullen deze scholen en centra benoemd worden als 'scholen'.

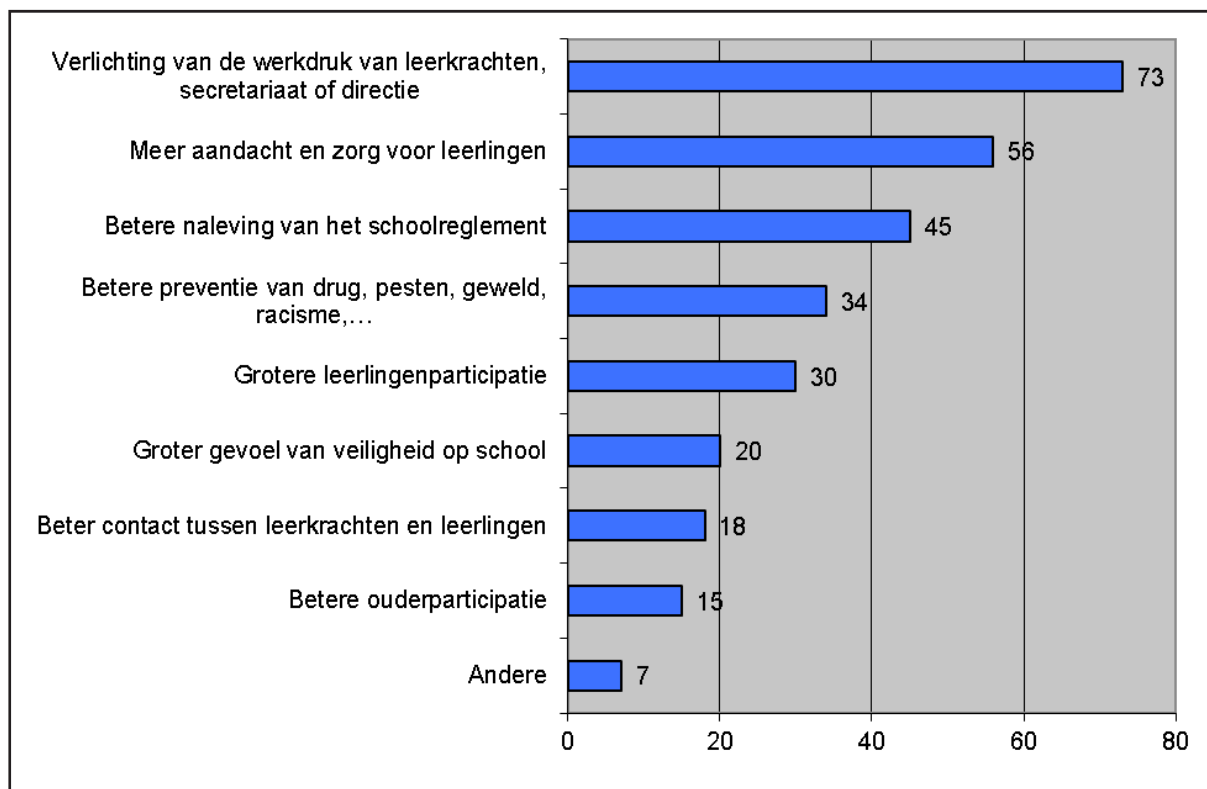
## 1.3 Resultaten

### 1.3.1 Algemene evaluatie

Het eerste deel van het onderzoek gaat over de algemene evaluatie van het project. We toetsen af wat de voordelen van het preventieproject zijn voor enerzijds de scholen en anderzijds de startbaners. Daarnaast bekijken we wat de moeilijkheden zijn bij het project en welke punten nog voor verbetering vatbaar zijn. Ten slotte wordt de dienstverlening van de coördinatie onder de loep genomen.

#### 1.3.1.1 Voordelen voor de school en de startbaners

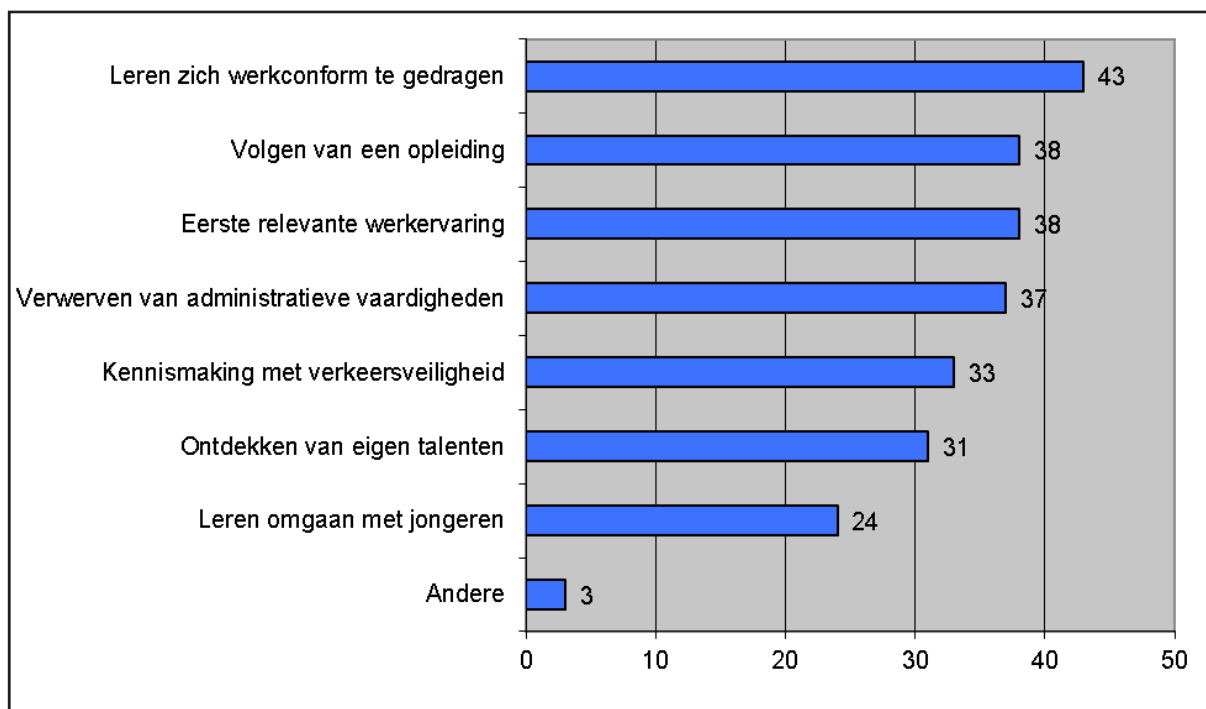
In de eerste vraag polsten we naar wat er op de school verbeterde dankzij het JoJo-project. De respondenten kregen de mogelijkheid om meerdere antwoordcategorieën aan te duiden. Figuur 1 toont dat 73 respondenten (83%) vonden dat de JoJo-medewerker zorgde voor een verlichting van de werkdruk voor leerkrachten, de directie en/of het secretariaatspersoneel. De primaire doelstelling van het project is echter niet om de werkdruk van het personeel te verlichten, maar om te zorgen voor een positief schoolklimaat. Volgens 56 respondenten (64%) gebeurt dit onder andere doordat er meer aandacht en zorg wordt besteed aan de leerlingen en volgens 45 respondenten (51%) door een betere naleving van het schoolreglement. In 34 scholen (39%) zorgt de JoJo-medewerker ook voor een betere preventie van drugs, pesten, geweld en racisme en in 30 scholen (34%) voor een grotere betrokkenheid bij het schoolgebeuren. De preventiemedewerkers zorgen maar in beperkte mate voor een groter gevoel van veiligheid op school (23%), een beter contact tussen leerkrachten en leerlingen (20%) en betere ouderparticipatie (17%).



Figuur 1: Punten die verbeterden op de school dankzij het JoJo-preventieproject (N=88)



Om een win-winsituatie te realiseren moeten naast de scholen uiteraard ook de startbaners voordeel ondervinden aan het project. Voor de tweede vraag informeerden we daarom bij de scholen welke voordelen het project volgens hen biedt aan de startbaners. De antwoorden op deze vraag zijn weergegeven in figuur 2. Enerzijds zijn er voordelen op het gebied van opleiding: 77 coaches (88 %) vinden het positief dat de jongeren een diploma secundair onderwijs kunnen behalen en 61 coaches (69 %) vinden ook andere bijkomende studiebewijzen een meerwaarde. Anderzijds zijn er heel wat voordelen die betrekking hebben op werkervaring. Het merendeel van de respondenten vindt dat de jongeren in het project leren zich werkconform te gedragen (88 %), leren omgaan met jongeren (84 %), hun talenten ontdekken (78 %), administratieve vaardigheden ontwikkelen (69 %) en een eerste relevante werkervaring opdoen (69 %). Slechts 27 respondenten (31 %) denken dat het project een voordeel biedt om vast aan de slag te kunnen in het onderwijs. Het is dan ook geen hoofddoelstelling van het project om de jongeren klaar te stomen voor een baan binnen het onderwijs.



Figuur 2: Voordelen voor de JoJo-preventiemedewerkers (N=88)

### **1.3.1.2 Moeilijkheden die gepaard gaan met het preventieproject**

Hierboven zagen we al welke voordelen het JoJo-project biedt voor de scholen en de startbaners. Toch zijn we er ons van bewust dat het tewerkstellen van laaggeschoolde jongeren als preventie-medewerker ook enkele moeilijkheden met zich mee kan brengen. We vroegen aan de scholen om de moeilijkheden die ze met het project ervoeren op te noemen en om suggesties te geven ter verbetering van het project. Omdat de antwoorden op beide vragen voor een groot deel overlappen, bespreken we ze hieronder samen. 34 scholen (39%) rapporteerden helemaal geen moeilijkheden met het JoJo-project en 48 scholen (55%) gaven geen suggesties ter verbetering. De antwoorden van de overige scholen kunnen we onderverdelen in de onderstaande categorieën.

#### **Takenpakket**

Verschillende scholen ervaren moeilijkheden met betrekking tot het takenpakket van de preventiemedewerkers. Zes scholen (7%) wezen erop dat de beperkte bevoegdheid van de startbaners lastig is. Soms zijn de jongeren na verloop van tijd sterk genoeg om bepaalde taken uit te oefenen, maar mogen ze dat niet volgens de richtlijnen van het project. Verder konden drie scholen (3%) het takenpakket van de startbaners niet voldoende vullen met preventiewerk, onder andere omdat leerlingen te vaak in de klassen zitten om echt een takenpakket rond hen te kunnen ontwikkelen. Eén school (1%) vond het niet altijd duidelijk wat de JoJo-preventiemedewerkers wel en niet mogen doen.

Aansluitend bij bovenstaande knelpunten in verband met het takenpakket suggereerden twee respondenten om meer toe te zien op een goede invulling van het takenpakket en het evenwicht tussen leerlinggebonden en administratieve taken. Vier andere respondenten gaven het advies om de verantwoordelijkheid van de startbaners uit te breiden.

#### **Begeleiding**

De begeleiding van de startbaners vormt voor negen scholen (10%) een probleem. In acht reacties (9%) wordt er vermeld dat het (te) veel tijd kost om de jongeren goed te begeleiden. Het werken met de doelgroep blijkt zeer arbeidsintensief. Eén respondent (1%) had een tegenovergestelde ervaring met de begeleiding. Hij schreef dat vaak werd vergeten dat de startbaner begeleiding nodig had, omdat deze goed functioneerde en al redelijk lange tijd in dienst was.

#### **Opleiding**

Zeven respondenten (8%) schreven dat het niet eenvoudig is om een gepaste opleiding te vinden. Eén daarvan vond het lastig om een weg te vinden in het ruime aanbod van opleidingen in examencommissie, dag- en avondonderwijs. Anderen vonden dan weer dat de mogelijkheden beperkt waren door de geringe capaciteiten of motivatie van de jongeren. Sommige opleidingen hebben ook maar één of twee instapmomenten die niet altijd goed overeenkomen met de contracten van de startbaners. Eén voorstel om bovenstaand probleem aan te pakken is om meer begeleiding te voorzien van de coördinatie bij de zoektocht naar een gepaste opleiding. Een andere respondent

gaat nog een stap verder en stelt voor om op beleidsniveau te bepalen welke vormen van volwassenenonderwijs aansluiten bij het startbanenproject. Zo kunnen de JoJo-preventiemedewerkers gemakkelijker een opleiding starten en afwerken.

De zoektocht naar een geschikte opleiding is niet de enige moeilijkheid bij de individuele vorming van de JoJo-preventiemedewerkers. Vier respondenten (5%) vonden dat de opleiding van de jongeren het werk op de school verstoort. Ze wezen erop dat het niet mogelijk is om een vast schema op te stellen door de verschillende modules in de opleidingen en dat de vele afwezigheden van de startbaners ervoor zorgen dat bepaalde taken niet altijd worden uitgevoerd. Verder meende een respondent (1%) dat de combinatie opleiding en werk voor vele startbaners te zwaar is waardoor ze hun studies niet kunnen afmaken en geen diploma behalen. Ten slotte waren er twee opmerkingen (2%) over de communicatie tussen de school waarin de JoJo-medewerkers werken en de instellingen waar de jongeren hun opleiding volgen. De scholen vinden dat ze niet voldoende op de hoogte zijn over wat de startbaners in de opleidingen doen en hoe ze er presteren. Een soort schriftje dat heen en weer gaat of een opgelegd logboek zijn voorstellen van de coaches om dit probleem om te lossen.

### **Moeilijke positie JoJo-preventiemedewerkers**

Ook de positie van de JoJo-preventiemedewerkers blijkt niet altijd eenvoudig. Er kwamen in totaal veertien reacties (16%) hieromtrent. De helft van de reacties ging over de positie van de JoJo-medewerkers ten opzichte van de leerlingen. Verschillende respondenten gaven aan dat het voor de JoJo-medewerkers erg moeilijk is om voldoende gezag af te dwingen. Verder is het volgens hen niet evident voor een JoJo-preventiemedewerker om een vertrouwensband te ontwikkelen met de leerlingen, omdat er niet zoveel momenten zijn dat ze met hen contact hebben.

De andere helft van de reacties ging over de positie van de JoJo-preventiemedewerker tegenover het schoolpersoneel. Enerzijds is het soms lastig voor het schoolpersoneel om de JoJo-preventiemedewerker als een volwaardig lid van het team te beschouwen en anderzijds wordt er soms ook te veel verwacht van de jongeren. Sommige personeelsleden zien niet in dat de startbaners nog veel moeten leren en kunnen daarom moeilijk om met hun lage scholingsgraad.

### **Duur van de tewerkstelling**

Twaalf scholen (14%) vinden de duur van de tewerkstelling voor verbetering vatbaar. Een contract van drie jaar zou volgens een aantal onder hen de standaard moeten zijn en geen uitzondering. Twee verschillende argumenten voor langere contracten worden aangehaald. Ten eerste kost het tijd en moeite om een JoJo-medewerker goed te laten inwerken zodat de tewerkstelling een meerwaarde is voor beide partijen. Ten tweede vinden enkele scholen dat de JoJo-medewerkers hun tewerkstelling moeten kunnen verlengen in functie van hun opleiding, ook al kunnen ze die niet afwerken in het derde jaar. Een andere reactie had betrekking op het moment dat 26-jarigen uit het project moeten stappen. Er werd gepleit om ze het schooljaar waarin ze 26 worden nog te laten uitdoen.

Zelf kunnen we als coördinatie twee argumenten aanhalen voor de korte duur van de tewerkstelling. Enerzijds gaat het om een startbaanproject met de bedoeling om jongeren zo snel mogelijk te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Door de contracten te verlengen zou de aandacht van deze doelstelling afgeleid kunnen worden.

Anderzijds betekenen kortere contracten ook dat meer jongeren de kans krijgen om in het project te stappen.

### **Attitude JoJo-preventiemedewerkers**

Vijf respondenten (6%) gaven de attitude van de JoJo-preventiemedewerkers op als één van de moeilijkheden van het project. Specifiek gaat het om JoJo-medewerkers die regelmatig afwezig zijn, te laat komen of geen verantwoordelijkheid willen nemen. Eén antwoord (1%) ging ook over een JoJo-preventiemedewerker die in een andere taal dan het Nederlands met de leerlingen sprak.

Suggesties van respondenten zijn er vooral rond de afwezigheid van JoJo-medewerkers. Er is vraag naar een beperking van het aantal dagen afwezigheid en naar meer controle ervan. Eén respondent vindt ook dat het mogelijk moet zijn om het loon van de preventiemedewerker in te houden als die de school niet op de hoogte brengt, maar wel een ziektebriefje heeft. Een laatste reactie komt van een school die het spijtig vindt dat ze bij een langdurige afwezigheid geen vervanger kan aanstellen.

### **Vaardigheden JoJo-preventiemedewerkers**

Vijf coaches (6%) haalden de gebrekkige vaardigheden van de startbaners aan. Ze vonden dat hun JoJo-medewerker niet voldoende basisvaardigheden had om naar behoren te functioneren op een school. Specifiek kwamen er opmerkingen over een beperkte kennis van het Nederlands, van ICT en van het vermogen om een agenda te beheren.

### **Criteria**

Eén respondent (1%) stelde voor om de criteria voor de startbaners om in het project te mogen stappen te verruimen. Hoewel het voorstel niet verder werd verduidelijkt, wordt waarschijnlijk bedoeld om ook jongeren die ouder zijn dan 26 jaar of een diploma secundair onderwijs behaald hebben, de mogelijkheid te bieden om als JoJo-preventiemedewerker te werken. Twee andere respondenten (2%) wilden dan weer strenger toezien op de motivatie van de jongeren om te mogen deelnemen aan het project. Ze ervaren dat bepaalde JoJo-preventiemedewerkers niet voldoende gemotiveerd zijn om opleidingen te volgen. Ze vinden dat JoJo-medewerkers daarom beter zouden moeten weten waaraan ze beginnen. Een voorstel is om JoJo-medewerkers uit het project te zetten als ze niet voldoende aanwezig zijn in de opleiding.

### **Loon**

De laatste reactie gaat over het loon van de JoJo-preventiemedewerkers. Een respondent (1%) schrijft dat de startbaners een goed loon krijgen waarvoor ze wel degelijk voldoende inspanningen moeten leveren om te werken en te studeren. V

volgens de respondent beseffen de startbaners dat niet altijd. Het is dus nodig om de jongeren bewust te maken van het hoge loon en van de inspanningen die daarvoor worden verwacht.

### **1.3.1.3 Dienstverlening van de JoJo-coördinatie**

Ten slotte wilden we ook weten hoe tevreden de scholen zijn met de dienstverlening van de JoJo-coördinatie. Met dienstverlening bedoelen we onder andere de verspreiding van informatie, het contact met onze dienst, de evaluatiebezoeken en de vormingen. Opnieuw kregen de scholen de mogelijkheid om al hun opmerkingen neer te schrijven in een open vraag. We maken een onderscheid tussen de positieve en de negatieve reacties.

#### **Positieve reacties (65)**

Over het algemeen kunnen we besluiten dat de scholen overwegend tevreden zijn met de dienstverlening van de coördinatie. Maar liefst 65 van de 83 reacties (78%) op de vraag waren positief. Negen scholen (11%) schreven dat ze zeer tevreden waren. Een aantal respondenten drukte ook meer specifiek hun tevredenheid uit over bepaalde aspecten van de dienstverlening. Zeven scholen (8%) vonden het aanbod en de inhoud van opleidingen voor de coaches en/of de startbaners goed, zes scholen (7%) meldden dat ze goede en voldoende informatie krijgen over het project en twee scholen (2%) waren tevreden over de ondersteuning die we bieden aan de scholen.

#### **Negatieve reacties (18)**

In tien kritische reacties (12%) vragen scholen naar meer contact met de coördinatie en willen ze een intensievere samenwerking. Ze willen graag ondersteuning voor evaluaties van de startbaners, voor het opstellen van een functieprofiel, voor het begeleiden van de opleiding, voor het ontslag van een startbaner en voor de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Er is ook een vraag naar meer duidelijkheid over de verwachtingen van de coördinatie en over de marges waarbinnen gewerkt mag worden.

De andere reacties (10%) hadden betrekking op de vormingen die de coördinatie organiseert. Drie coaches (4%) meenden dat startbaners en coaches niet dezelfde informatie kregen op de vormingen. Een voorstel was daarom om vormingen voor coaches en preventiemedewerkers samen te organiseren. Verder werd gevraagd naar een meer afwisselend opleidingsaanbod, naar vormingsdagen over allerlei thema's (zoals EHBO en druggebruik), naar trainingen over omgangsvormen voor JoJo-preventiemedewerkers, naar meer intervisiemomenten voor coaches en naar een betere communicatie over de vormingen.

## **1.3.2 Takenpakket**

### **1.3.2.1 Taken van de JoJo-preventiemedewerkers**

Een belangrijk onderdeel van de evaluatie is ook het takenpakket van de preventiemedewerkers. Aan de hand van dat takenpakket kunnen we afleiden of de JoJo-preventiemedewerkers voldoende worden ingeschakeld rond een positief schoolklimaat. De scholen konden in een open vraag alle dagelijkse, periodieke en eenmalige taken opsommen. Ze konden worden onderverdeeld in onderstaande categorieën. Figuur 3 toont de verdeling over de verschillende categorieën.

#### **Projecten/activiteiten (68)**

In maar liefst 68 scholen (77%) worden JoJo-medewerkers ingeschakeld voor de organisatie of de ondersteuning van projecten en activiteiten. Het gaat heel vaak om educatieve projecten rond onder andere spijbelen, roken, drugs, multiculturaliteit, gezondheid en verkeersveiligheid, maar ook om meer ontspannende activiteiten zoals sportwedstrijden, kooklessen en vrije podia. De activiteiten zijn voor de JoJo-preventiemedewerkers een uitgelezen gelegenheid om informele contacten te leggen met de leerlingen om zo een vertrouwensband te ontwikkelen.

#### **Toezicht (57)**

57 van de 88 scholen (65%) gaven aan dat hun JoJo-medewerkers worden ingezet in een vorm van toezicht. Het gaat hier voornamelijk om toezicht aan de poort, in de refter of op de speelplaats. Vaak worden JoJo-medewerkers in alle speeltijden ingeschakeld voor het toezicht. Scholen redeneren dat de JoJo-medewerkers op die manier het meest in contact komen met de leerlingen en het beste hun brugfunctie kunnen vervullen.

#### **Administratie (49)**

Uit de antwoorden blijkt dat 49 scholen (56%) de JoJo-medewerkers administratief werk toekennen. Hieronder verstaan we taken zoals kopiëren, printen, klasseren, papieren verdelen en gegevens invoeren in de computer. Zonder de taken specifiek te beschrijven gaven ook heel wat scholen aan dat de JoJo-preventiemedewerker administratief werk uitvoert. Uit evaluatiebezoeken door de coördinatie blijkt echter dat meer dan 56% van de JoJo-preventiemedewerkers administratieve taken verricht. Enerzijds moeten heel wat pedagogische taken ook administratief verwerkt worden en anderzijds is het mogelijk dat de scholen de administratieve taken niet vermelden om zo het gewenste antwoord te geven. De meeste scholen zijn er zich immers van bewust dat administratieve taken niet worden aangemoedigd door de coördinatie.

## **Leerlingenbegeleiding (52)**

In 52 antwoorden (59%) kwam naar voren dat JoJo-preventiemedewerkers aan een vorm van leerlingenbegeleiding doen. We interpreteren leerlingenbegeleiding hier in de brede zin. Het gaat van informele gesprekken met de leerlingen op de speelplaats tot het ondersteunen van de cel leerlingenbegeleiding. De inhoud van de begeleiding is ook uiteenlopend en kan onder meer bestaan uit emotionele steun, motivatie of hulp bij huistaken. Uiteraard hebben de JoJo-medewerkers in principe altijd informele contacten met de leerlingen. Die worden niet door alle scholen als leerlingenbegeleiding in het takenpakket vermeld.

## **Uitstappen begeleiden (40)**

Veertig scholen (45%) schakelen de JoJo-medewerkers in om uitstappen mee te begeleiden. Het gaat zowel om korte uitstappen naar het zwembad of het toneel als om daguitstappen en buitenlandse reizen. De JoJo-medewerkers gaan mee ter ondersteuning van de andere begeleiders, maar ze kunnen van de gelegenheid gebruik maken om contacten te leggen met de leerlingen.

## **Opvolging aanwezigheden leerlingen (38)**

In 38 scholen (43%) doen de JoJo-preventiemedewerkers de controle en/of de opvolging van de afwezigen. Ophalen van aanwezigheidslijsten, ingeven van afwezigen in de computer, opbellen van ouders en gesprekken voeren met veelvuldig afwezige leerlingen zijn taken die hiertoe behoren.

## **Contact met ouders (24)**

24 scholen (27%) gaven te kennen dat de JoJo-medewerkers contacten hebben met de ouders. Dit gebeurt grotendeels in het kader van de opvolging van de afwezigen. Ook worden de JoJo-medewerkers regelmatig gevraagd om op oudercontacten het onthaal van de ouders te voorzien.

## **Opvolging laatkomers (22)**

22 scholen (25%) zetten de JoJo-medewerkers in om de laatkomers op te vangen. In sommige gevallen volgen de JoJo-medewerkers de laatkomers ook zelf verder op. Ze houden dan bij hoeveel keer de leerlingen te laat zijn geweest en controleren of de opgelegde sanctie wordt nagekomen.

## **Leerlingenparticipatie (22)**

Er zijn 22 scholen (25%) die het bevorderen van de leerlingenparticipatie in het takenpakket vermelden. In die scholen wonen de jongeren de leerlingenraad bij en/of begeleiden ze de activiteiten die leerlingen organiseren.

## **Studie (21)**

Als leerkrachten ziek of afwezig zijn, laten 21 scholen (24%) de JoJo-preventiemedewerker studie doen in een klas of in een studiezaal. Vaak neemt die studie de vorm aan van toezicht, maar sommige scholen vragen de JoJo-medewerkers ook om activiteiten te bedenken om de leerlingen nuttig bezig te houden.

## **Ondersteuning bij sanctiebeleid (17)**

Uit 17 antwoorden (19%) blijkt ook dat JoJo-preventiemedewerkers toezien op de gestrafte leerlingen. Meestal gaat het om het bijwonen van de strafstudie, maar een aantal JoJo-medewerkers mogen ook zelf alternatieve straffen bedenken of begeleiden. In enkele scholen voert de JoJo-medewerker gesprekken met de gestrafte leerlingen. Geen enkele school gaf aan dat de JoJo-medewerker zelf straffen uitdeelt. Dit sluit aan bij de richtlijnen van de coördinatie.

## **Ondersteuning tijdens de les (16)**

In 16 scholen (18%) bieden de JoJo-medewerkers ondersteuning in de klassen. In de helft van de gevallen is dat om de moeilijkste klassen extra in het oog te houden. In de andere helft van de gevallen is dat tijdens sport- of kooklessen, ongeacht de moeilijkheid van de klas.

## **Balie (13)**

In dertien scholen (15%) werken de JoJo-medewerkers aan de balie. JoJo-medewerkers komen op die manier in contact met leerlingen en vormen een eerste aanspreekpunt. Ze kunnen ook het onthaal van derden voorzien.

## **Middagactiviteiten (10)**

In tien scholen organiseren de JoJo-medewerkers activiteiten tijdens de middagpauzes. Activiteiten rond muziek, sport of gezelschapsspelen kunnen een alternatief zijn voor het gewone toezicht.



## Bemiddelen (9)

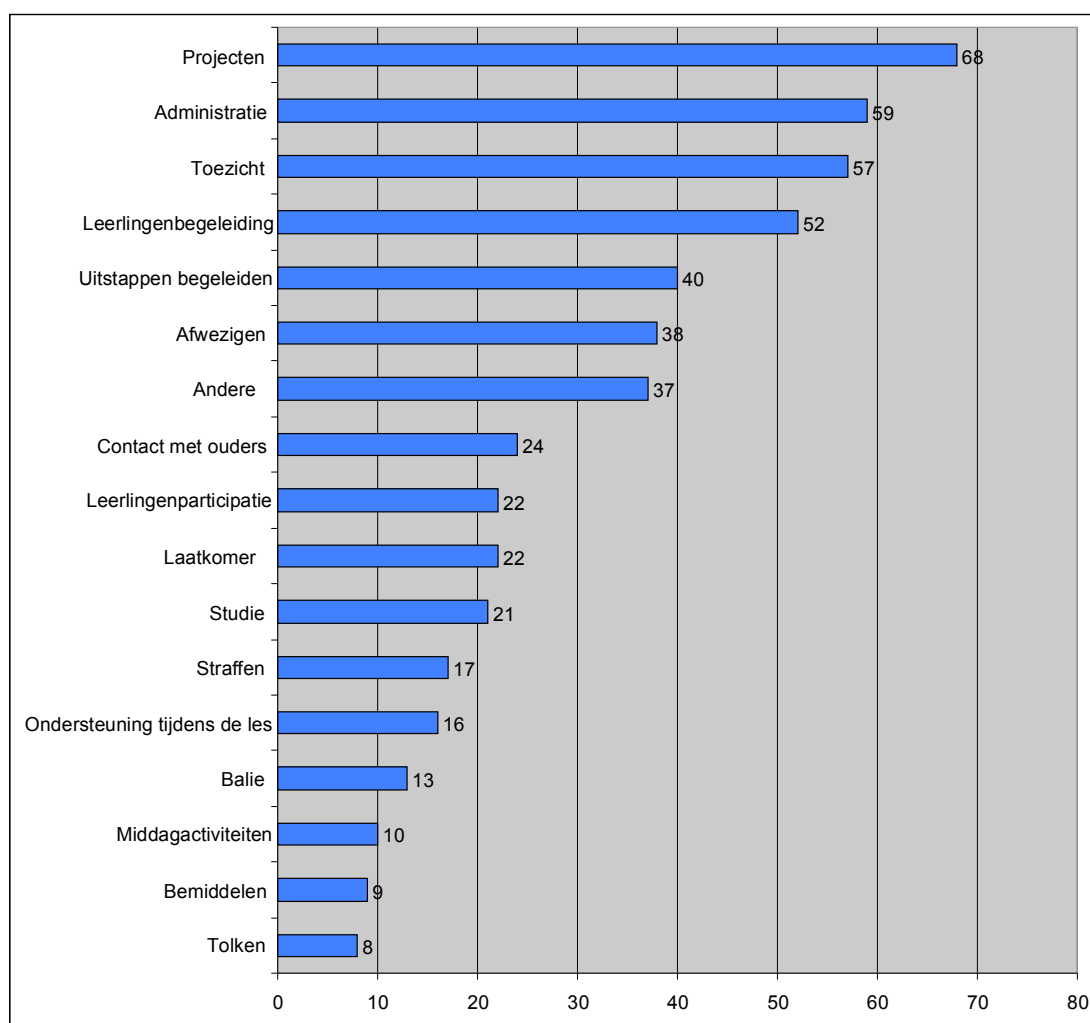
Negen respondenten geven specifiek aan dat het de verantwoordelijkheid is van de JoJo-medewerkers om te bemiddelen tijdens conflicten. We mogen ervan uitgaan dat ook heel wat andere JoJo-medewerkers wel eens moeten bemiddelen tijdens het uitvoeren van andere taken.

## Tolken (8)

Acht JoJo-preventiemedewerkers gebruiken hun kennis van een vreemde taal om als tolk op te treden tijdens gesprekken met ouders van moeilijke leerlingen of tijdens oudercontacten.

## Andere (37)

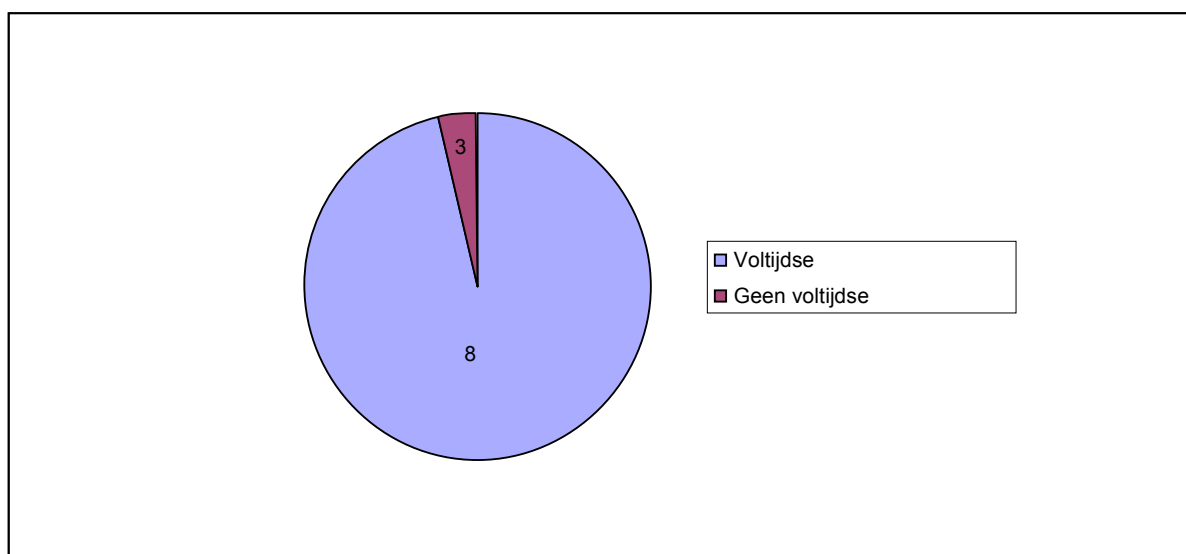
Ten slotte zijn er nog 37 taken die minder dan vijf keer zijn vernoemd. Het gaat om heel uiteenlopende taken zoals onder andere het bijwonen van vergaderingen, het beheren van de bibliotheek, het opknappen van leerlinglokalen, het klaarzetten van lokalen en het bezorgen van de post.



Figuur 3: Takenpakket van JoJo-preventiemedewerkers (N=88)

### 1.3.2.2 Voltijdse invulling takenpakket

Aansluitend bij de opsomming van het takenpakket vroegen we aan de scholen of het takenpakket voldoende was voor een voltijdse daginvulling volgens de richtlijnen van het project. 85 respondenten beantwoordden de vraag, waarvan 82 (96%) positief. Bijna alle scholen vinden dat JoJo-preventiemedewerkers voldoende werk hebben om hun uren te vullen en dat de taken die uitgevoerd worden bijdragen aan een positief schoolklimaat, zoals vooropgesteld in de projectrichtlijnen.



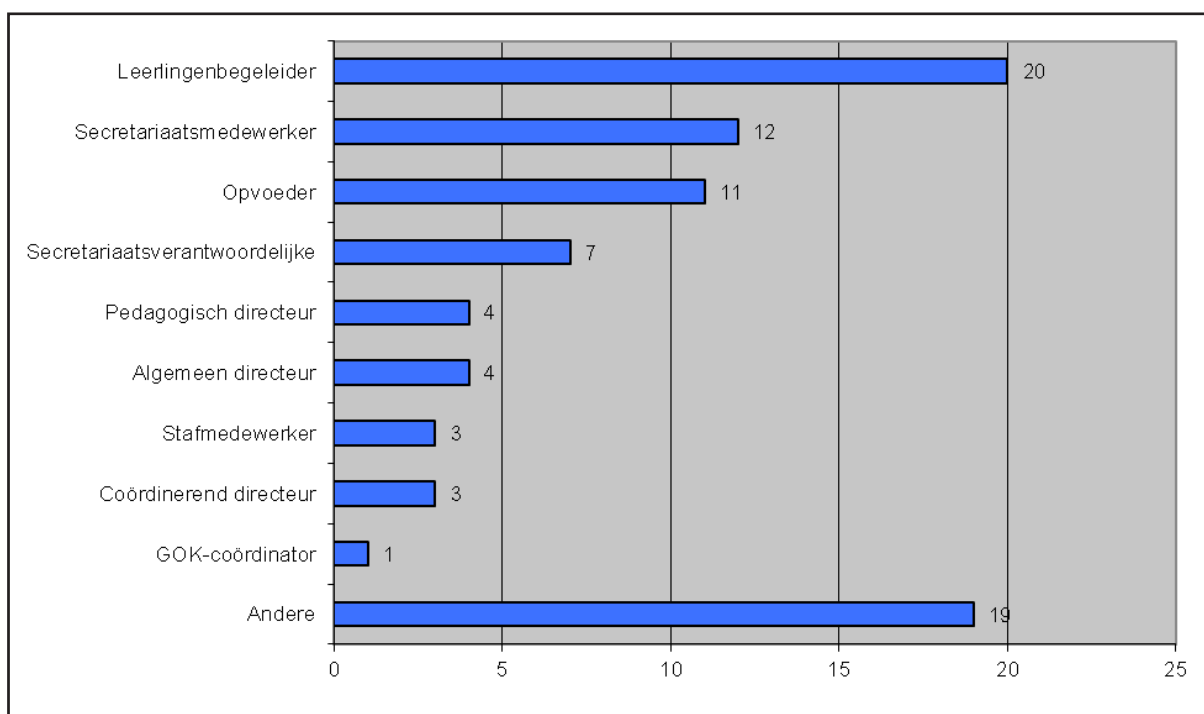
**Figuur 4: Voltijdse daginvulling volgens de richtlijnen van het JoJo-preventieproject (N=85)**

Aan de drie scholen (4%) die de vraag negatief beantwoordden, vroegen we ook hoe ze het probleem aanpakten. Het antwoord luidde bij alle drie dat de JoJo-medewerker meer administratief werk uitvoert om de uren aan te vullen. Twee van de drie scholen gaven wel aan dat er sprake is van een groeiproces. De JoJo-medewerkers moeten zich in de school kunnen inwerken en groeien in de functie. Het is pas na verloop van tijd dat de JoJo-medewerkers meer verantwoordelijkheden krijgen die aansluiten bij de projectdoelstellingen. Er is echter ook één school die zegt dat de doelstellingen niet realistisch zijn en dat de leerlingen te veel in de klas zitten om contacten met hen te ontwikkelen.

### 1.3.3 Begeleiding

#### 1.3.3.1 Functie coach

Gedurende de tewerkstellingsperiode moeten de jongeren zo veel mogelijk bijleren; er wordt verwacht dat ze voldoende kansen krijgen op school om een aantal competenties op te bouwen die ze in hun verdere loopbaan kunnen aanwenden. Daarom is het van belang dat de jongeren begeleiding en ondersteuning krijgen. De aanstelling van een geschikte coach die zijn ondersteunende rol voor de startbaner ernstig neemt, is dus essentieel. Uit de antwoorden blijkt dat in twintig scholen (24%) een leerlingenbegeleider de functie van coach heeft opgenomen. Gezien de ervaring die zij hebben met het begeleiden van jongeren, is dat een logische keuze. Deze argumentatie geldt ook voor GOK-coördinatoren en opvoeders die respectievelijk één (1%) en elf (13%) keer zijn aangesteld als coach. Ook secretariaatspersoneel vervult de taak van coach vaak. Twaalf keer (14%) is een secretariaatsmedewerker de coach van de JoJo-preventiemedewerkers en zeven keer (8%) is dat de secretariaatsverantwoordelijke. In elf gevallen (13%) is het de directie die de JoJo-medewerkers begeleidt. Het gaat zowel om algemene, als coördinerende, als pedagogische directeurs. Drie keer (4%) is ook een stafmedewerker aangesteld als coach. Opvallend is ten slotte de grote categorie 'Andere'. Maar liefst 19 respondenten (23 %) vonden de functie van de coach niet terug in bovenstaande keuzemogelijkheden. Vaak was dit omdat ze een combinatie van functies uitoefenden. Vier respondenten vulden de vraag niet in.

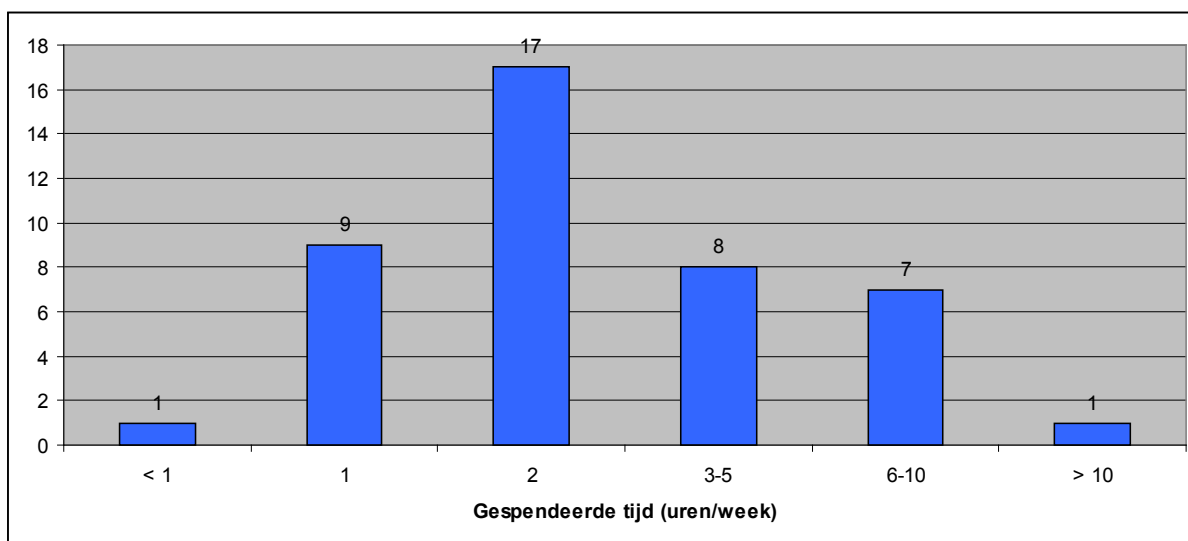


Figuur 5: Functie van coaches van JoJo-preventiemedewerkers (N=84)

### 1.3.3.2 Gespendeerde tijd aan het JoJo-project

Naast de functie van de coach wilden we ook graag weten hoeveel tijd er door de coach en/of andere begeleiders van de JoJo-medewerkers aan het project wordt gespendeerd. Tot nu toe was het immers onduidelijk welke (tijds)inspanningen het project vraagt van de coaches. 43 van de 88 respondenten (49%) konden het aantal gespendeerde uren duidelijk bepalen. Hun antwoorden zijn weergegeven in figuur 6. We zien meteen dat het aantal uren dat aan de JoJo-medewerkers besteed wordt, varieert. Het is afhankelijk van verschillende factoren zoals de motivatie, de tijd en de functie van de coach en de noden van de startbaner. Wel zien we in figuur 6 dat door 17 van de 43 scholen (40%) ongeveer twee uur per week voor de startbaner wordt uitgetrokken. Tien scholen (23%) hebben niet zo veel tijd (nodig) om hun JoJo-medewerker te begeleiden, terwijl andere scholen heel wat meer tijd in hun JoJo-medewerkers investeren. Acht scholen (19%) spenderen drie tot vijf uur aan het project, zeven scholen (16%) zes tot tien uur en één school (2%) zelfs vijftien uur.

45 respondenten konden de geïnvesteerde tijd niet in een aantal uren uitdrukken. Elf daarvan (24%) gaven aan dat er permanente begeleiding en bijsturing was en nog in elf scholen (24%) wordt dagelijks (een onbepaalde) tijd aan het project gespendeerd. Negen respondenten (20%) schreven dat ze de tijd niet konden bepalen, omdat het sterk verschilt van week tot week.



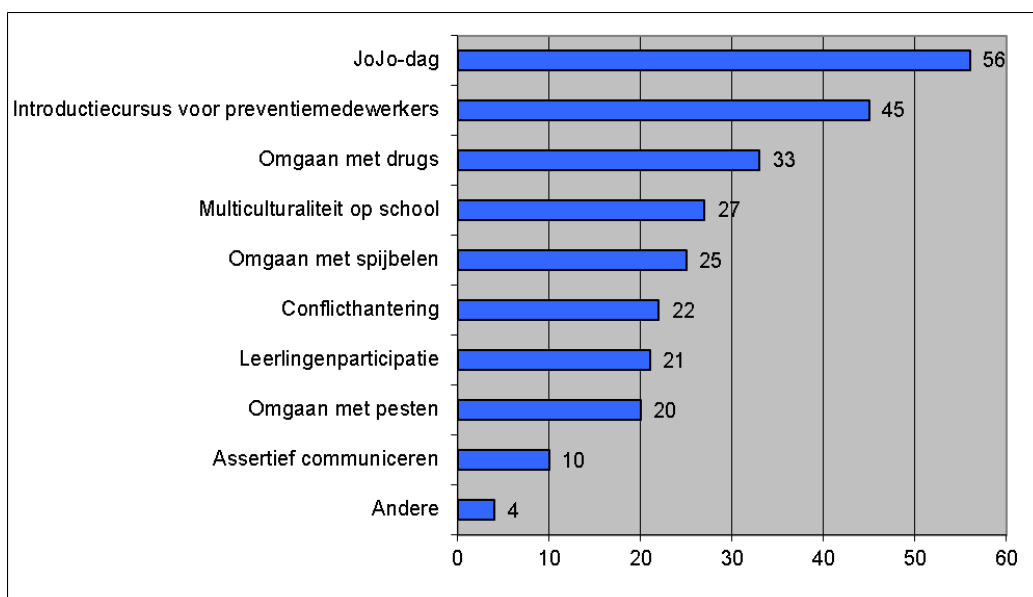
Figuur 6: Gespendeerde tijd aan het JoJo-preventieproject in uren per week (N=43)

### 1.3.4 Opleiding

Binnen het JoJo-project kunnen de startbaners zich bijscholen door middel van drie verschillende soorten vorming. Ten eerste kunnen de jongeren gratis deelnemen aan vormingen georganiseerd door de projectcoördinatie. Het doel van deze vormingen is jongeren (en hun coaches) te informeren over hun statuut en de modaliteiten van het project en het aanleren van vaardigheden die gericht zijn op het beter functioneren van de startbaner in zijn werkomgeving. Ten tweede krijgen alle startbaners de kans om een bijkomende individuele opleiding te volgen. De startbaner kan, afhankelijk van de eigen interesses, vaardigheden en motivatie, zelf een opleiding kiezen. Deze opleidingen moeten wel gericht zijn op het verwerven van een betere positie op de arbeidsmarkt. Ten derde kunnen de scholen zelf voorzien in een vormingspakket voor hun startbaners.

#### 1.3.4.1 Opleidingen door de coördinatie

Figuur 7 toont hoeveel startbaners de verschillende vormingen hebben bijgewoond die de laatste jaren door de JoJo-coördinatie zijn aangeboden. 78 van de 104 startbaners (75%) hebben tijdens hun tewerkstelling al minstens één opleiding gevolgd. De meest bezochte vorming was de JoJo-dag; meer dan de helft van de respondenten gaf aan dat hun JoJo-medewerker(s) daar aanwezig was/waren. 45 preventiemedewerkers (43%) gingen al naar de introductie cursus, die jaarlijks minstens op vier verschillende momenten wordt georganiseerd. Gezien de belangrijke informatie die de startbaners meekrijgen tijdens deze tweedaagse cursus en de vaardigheden die ze leren, is het noodzakelijk om het aantal deelnemers in de toekomst nog te doen stijgen. De meest gevolgde themagerichte opleidingen zijn 'omgaan met drugs', 'multiculturaliteit' en 'spijbelen' met respectievelijk 33, 27 en 25 startbaners uit de scholen van de respondenten die de vormingen bijwoonden. Dit zijn drie opleidingen die in 2011 meermaals hebben plaatsgevonden. Verder werden 'conflicthantering', 'omgaan met pesten', 'leerlingenraad' en 'assertief communiceren' door 22, 21, 21 en 10 JoJo-medewerkers uit het onderzoek gevolgd.



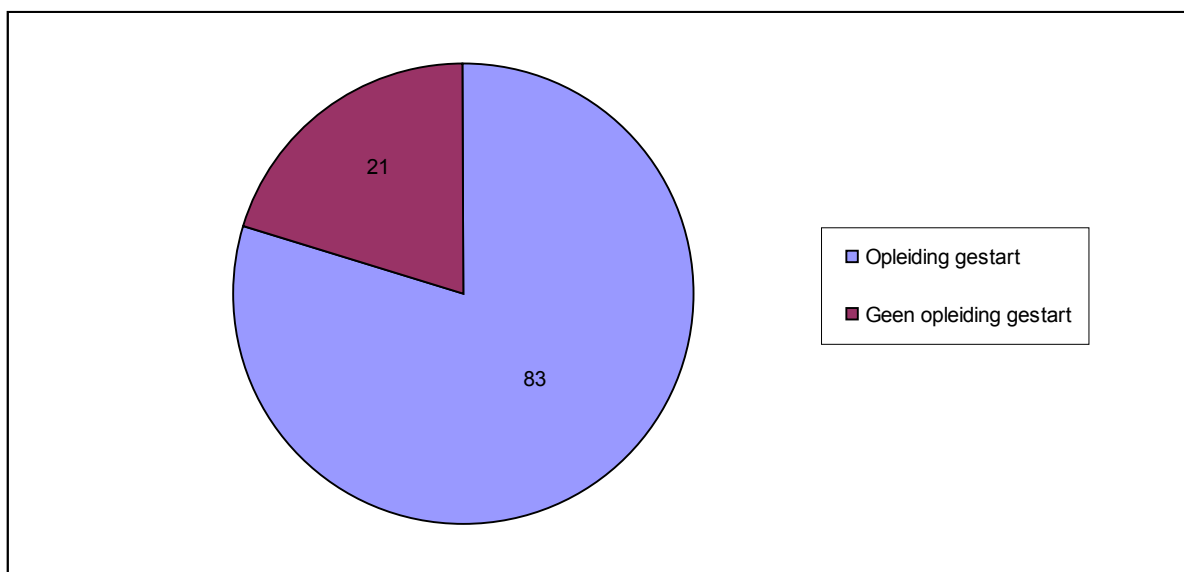
Figuur 7: Aantal gevolgde vormingen van de JoJo-coördinatie (N=104)

### 1.3.4.2 Individuele opleidingen

#### Deelname individuele opleiding

Alle startbaners krijgen de kans om een bijkomende individuele opleiding te volgen. De JoJo-medewerkers krijgen zelfs de mogelijkheid, als de werkgever dit toestaat, om met behoud van loon educatief verlof te nemen om te studeren of lessen bij te wonen. Het volgen van een individuele opleiding speelt een belangrijke rol bij het toekennen van contractverlengingen. Om in aanmerking te komen voor een contractverlenging moeten de JoJo-medewerkers immers een opleiding volgen of op zijn minst de intentie hebben om een opleiding te starten. Onder andere via de introductie cursus en de schoolbezoeken benadrukt de coördinatie dat het belangrijk is om zo snel mogelijk aan een opleiding te beginnen. Zo kunnen meer startbaners hun opleiding voltooien voordat ze het startbanenproject verlaten.

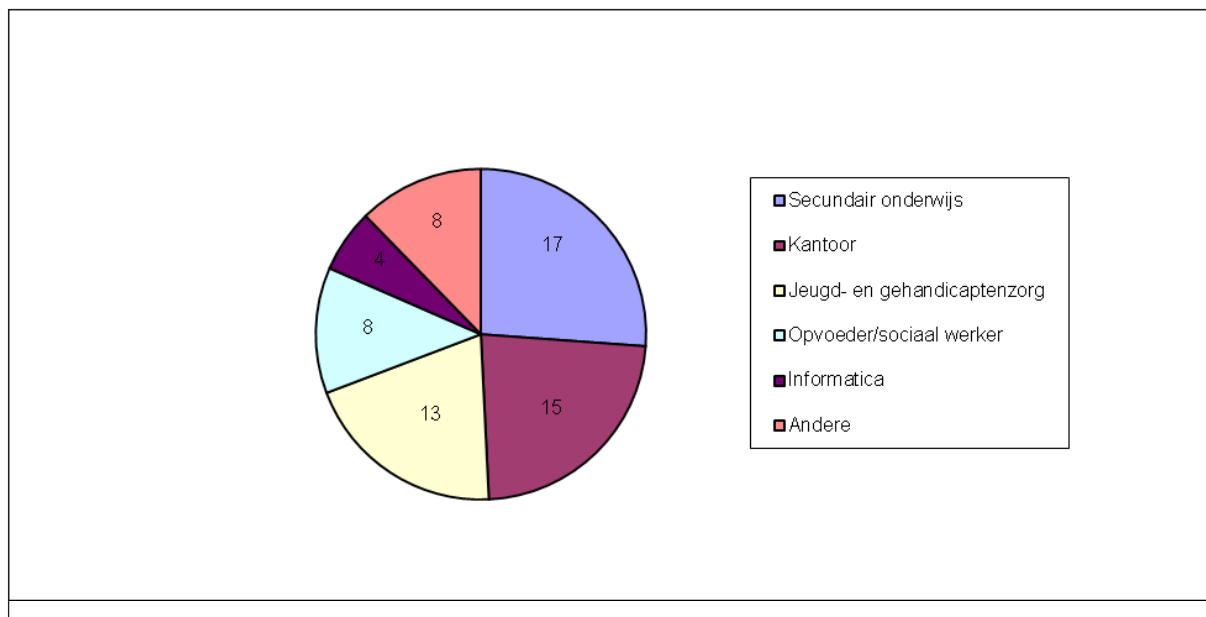
De resultaten uit het onderzoek tonen dat 83 startbaners (80%) uit de bevroegde scholen in december 2011 aan een opleiding gestart zijn tegenover 21 startbaners (20%) die nog geen opleiding volgen. De cijfers, die weergegeven zijn in figuur 8, wijzen erop dat het merendeel van de JoJo-preventiemedewerkers hun kans grijpen om een studiebewijs te behalen.



Figuur 8: Aantal startbaners dat een opleiding is gestart (N=104)

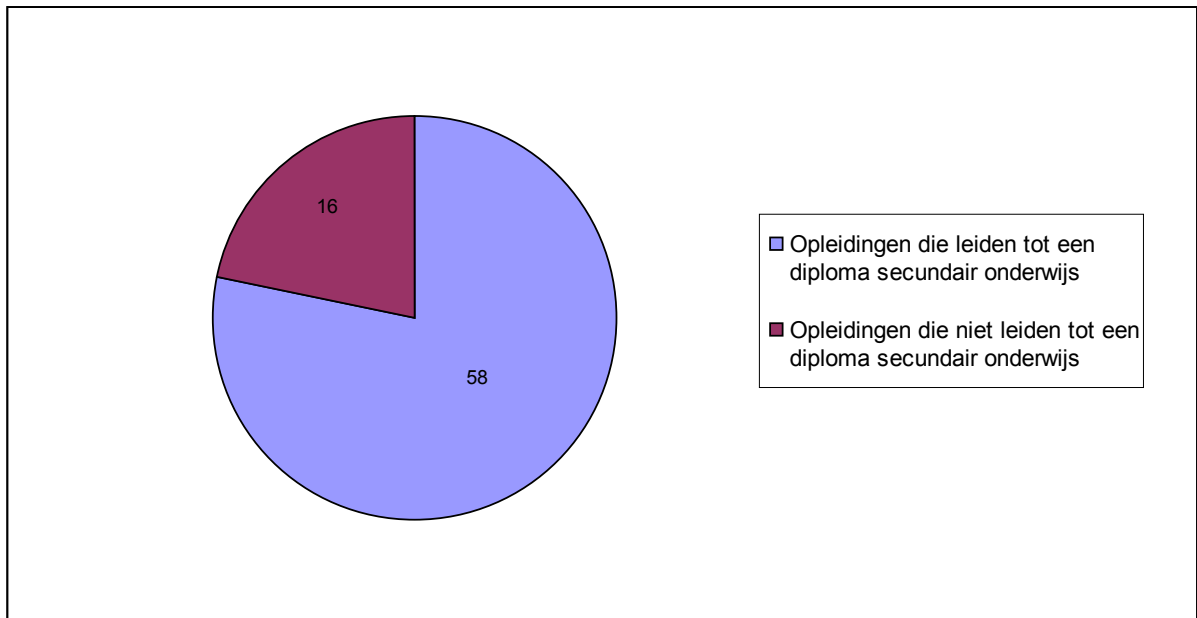
## Keuze opleidingen

Van 65 JoJo-preventiemedewerkers kregen we ook informatie over de opleidingskeuze. 17 onder hen (26%) volgen algemene vakken om het diploma secundair onderwijs te behalen. Van de JoJo-medewerkers die een specifieke richting volgen, schoolt een groot deel zich bij in de sociale sector. Dertien JoJo-preventiemedewerkers (20%) volgen jeugd- en gehandicaptenzorg en acht (12%) studeren voor opvoeder of sociaal werker. Deze opleidingen sluiten goed aan bij de functie die JoJo-preventiemedewerkers in de scholen vervullen. Ook kantoor is een populaire studierichting onder de JoJo-preventiemedewerkers. Vijftien bevestigde startbaners (23%) volgen deze richting, eventueel met als doel om een secretariatsfunctie op een school te vervullen. Verder zijn er nog vier (6%) JoJo-medewerkers die een opleiding informatica volgen. Onder de categorie 'Andere' zitten de opleidingen schoonheidsspecialist, Frans, automechanica en reclame en publiciteit.



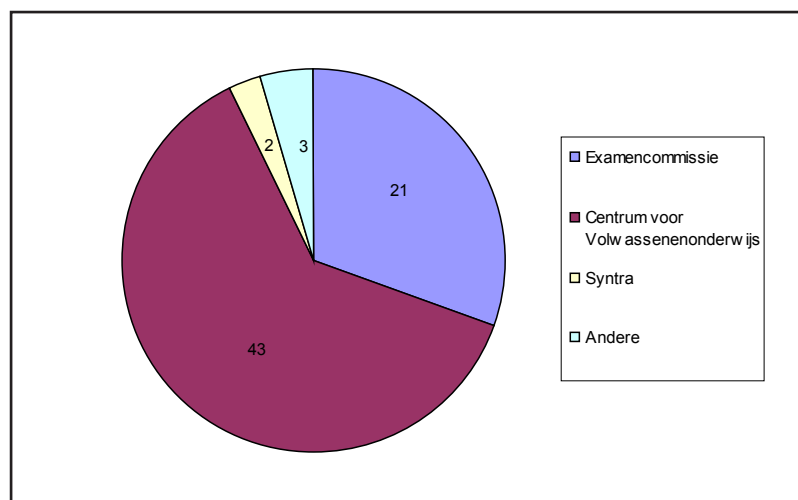
**Figuur 9: Gekozen opleidingen door JoJo-preventiemedewerkers (N=65)**

Figuur 10 toont dat 58 van de 74 (78%) gekozen opleidingen kunnen leiden tot een diploma secundair onderwijs. In de overige opleidingen kunnen de JoJo-medewerkers een certificaat (modulaire opleidingen), een getuigschrift (lineaire opleidingen) of een graduaat (hoger beroepsonderwijs) behalen.



Figuur 10: Aantal opleidingen waarmee het diploma secundair onderwijs behaald kan worden (N=74)

Van 69 JoJo-preventiemedewerkers hebben we vervolgens antwoord gekregen op de vraag in welke instelling ze een opleiding volgen. Hiervan gaan er 43 (66%) naar een CVO (Centrum voor Volwassenenonderwijs) waar ze ofwel tijdens ofwel buiten de werkuren lessen bijwonen. Een tweede optie die door 21 JoJo-preventiemedewerkers (30%) wordt gekozen is om zelf de leerstof te verwerken en examens te doen voor de centrale examencommissie. Meer praktijkgerichte opleidingen bij Syntra of de VDAB blijken veel minder interessant voor de JoJo-preventiemedewerkers. Amper twee JoJo-medewerkers (3%) volgen een opleiding bij Syntra en niemand bij de VDAB. De opleidingen die hier gegeven worden sluiten over het algemeen minder aan bij de functie van preventiemedewerker en ze leiden niet tot een diploma secundair onderwijs. Drie JoJo-preventiemedewerkers (4%) volgen een opleiding in een 'andere' instelling. Eén van hen gaat naar de schoonheidsschool en twee JoJo-preventiemedewerkers volgen hoger onderwijs. De JoJo-medewerkers kunnen hoger onderwijs volgen als ze door middel van een toelatingsproef vrijgesteld zijn van het diploma secundair onderwijs of als ze na het behalen van het diploma onmiddellijk een hogere studie aanvatten tijdens hun tewerkstelling.

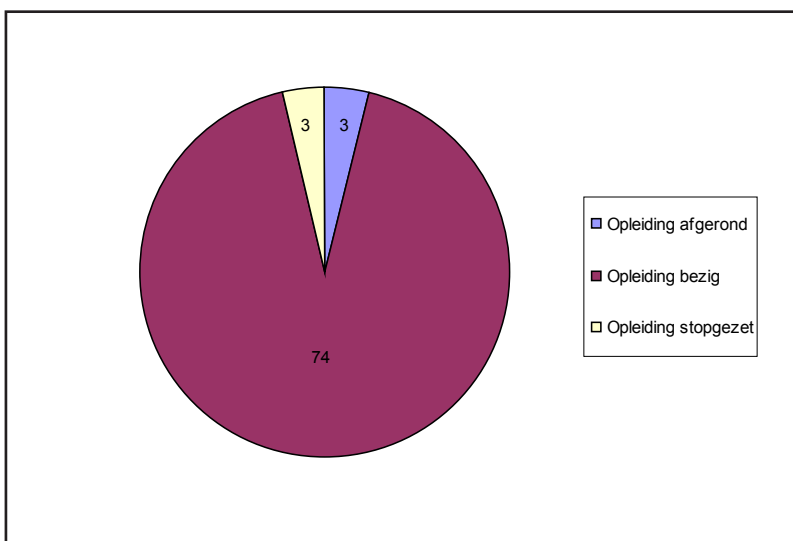


Figuur 11: Opleidingsinstellingen van JoJo-preventiemedewerkers (N=69)



### (Voorlopig) resultaat opleiding

Om de positie van de startbaner op de arbeidsmarkt te verbeteren is het natuurlijk niet voldoende om te starten met een opleiding. Het is belangrijk om de opleiding ook te blijven volgen om ze uiteindelijk met succes te kunnen afronden. We vroegen daarom naar wat voorlopig het resultaat was van de opleiding. De resultaten zijn weergegeven in figuur 12. 74 van de 80 JoJo-medewerkers (93%) die een opleiding zijn gestart voor of tijdens het project, zijn daar nog aan bezig. Vele opleidingen die de JoJo-medewerkers kiezen duren dan ook twee of drie jaar en bestrijken zo de volledige tewerkstellingsduur. Drie startbaners (4%) hebben hun opleiding wel al afgerond en drie JoJo-preventiemedewerkers (4%) hebben de opleiding al stopgezet. Het kleine aantal JoJo-medewerkers dat de opleiding heeft stopgezet, wijst erop dat de ze zich goed bewust zijn van het belang van de opleidingen.



Figuur 12: (Voorlopig) resultaat opleiding JoJo-preventiemedewerkers

### **1.3.4.3 Vormingen aangeboden door de school**

Naast de vormingen aangeboden door de coördinatie en de individuele opleidingen is de school vrij om de nodige vorming aan te bieden met het oog op inwerking in de school en op een correcte uitvoering van het takenpakket. In een open vraag polsten we of de scholen zelf al opleidingen hadden aangeboden aan de startbaners en welke vormingen dat dan waren.

Het merendeel van de respondenten liet deze vraag leeg of gaf aan zelf geen extra opleidingen aan te bieden aan de startbaners. Redenen die naar voren worden geschoven om geen interne of externe vorming aan te bieden zijn dat de prioriteit wordt gelegd bij de individuele opleiding, dat de JoJo-preventiemedewerkers eerst tijd nodig hebben om vertrouwd te geraken met de school en met de inhoud van hun taken en dat de JoJo-preventiemedewerkers niet gemotiveerd zijn om de vormingen bij te wonen. Enkele scholen gaven wel aan dat de JoJo-medewerkers in de toekomst nog ingeschreven zullen worden voor bijscholingen. Van de 29 startbaners die wel al minstens één opleiding via de school hadden gevolgd, waren er tien (34%) die de pedagogische studiedag hadden bijgewoond. Het is evenwel mogelijk dat ook andere vormingen die werden genoemd, hebben plaatsgevonden in het kader van een pedagogische studiedag. De onderwerpen van de genoemde vormingen zijn rijbewijs op school, zuidwerking, cursus leerlingenbegeleiding, omgaan met agressie, handvatten voor het begeleiden van moeilijke jongeren, foutief gedrag van jongeren, lesgeven aan Olga en Moestafa, omgaan met ADHD, cyberpesten, tekstverwerking, communicatie, sanctiebeleid, Word, Excel, drugspreventiebeleid en opleiding in een computersysteem.

## 2. Het JoJo-onderhoudsproject

### 2.1 Wat?

Het startbanenproject *Scholen voor Jongeren - Jongeren voor Scholen* maakte in 2006 enkele veranderingen door. Naar aanleiding van het Vlaams Meerbanenplan werden er tweehonderd extra tewerkstellingsplaatsen gecreëerd. 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.

Alle scholengemeenschappen van het basis- en secundair onderwijs komen in aanmerking om een laaggeschoolde onderhoudsmedewerker (Onderhoud LSO) voltijds of een leerling uit het DBSO (Onderhoud DBSO) deeltijds in dienst te nemen. De startbaners kunnen in alle scholen van de scholengemeenschap tewerkgesteld worden. In dit hoofdstuk zullen we alleen op de voltijdse onderhoudsmedewerkers focussen. Scholengemeenschappen met een deeltijdse onderhoudsmedewerker zullen worden bevroegd in het kader van het jaarrapport van 2012.

### 2.2 Onderzoekopzet en methode

Net als voor het preventieproject wilden we voor het onderhoudsproject nagaan of de doelstellingen van het project worden bereikt. Daarvoor werden alle scholengemeenschappen met een voltijdse JoJo-onderhoudsmedewerker in dienst bevroegd. Voor zowel de verzameling als de verwerking van de gegevens werden dezelfde methodes gehanteerd als voor het onderzoek naar het preventieproject.

Van de 60 scholengemeenschappen die een onderhoudsmedewerker tewerkstelden, waren er 44 (73%) die een vragenlijst via 'google documents' hadden ingevuld.

## 2.3 Resultaten

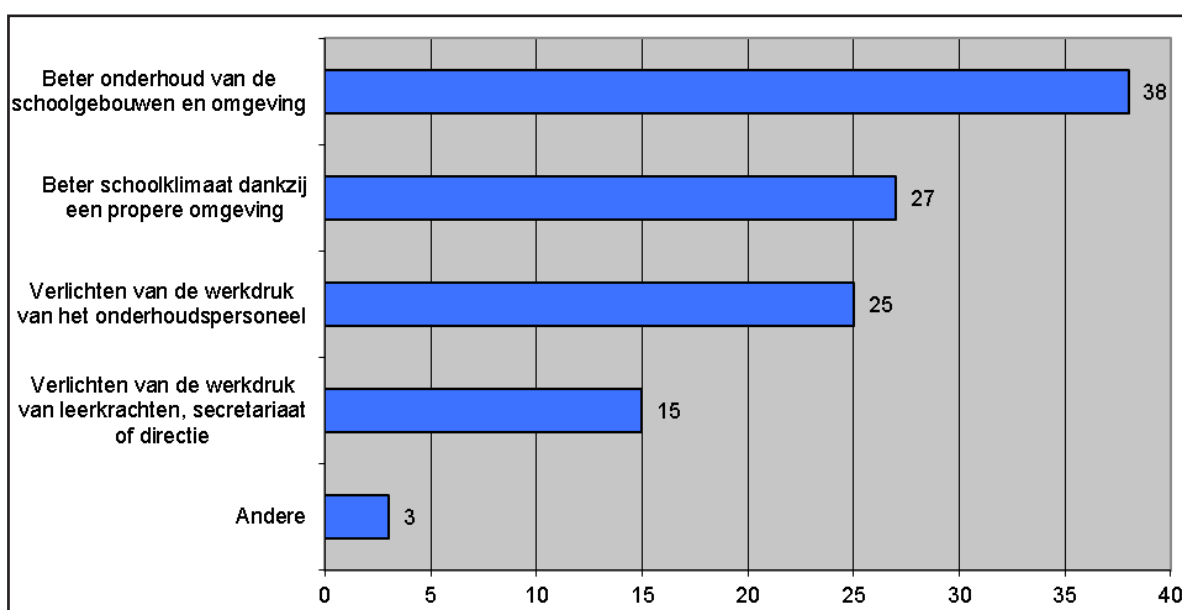
Deze paragraaf bevat een overzicht van de resultaten die naar boven kwamen uit het onderzoek naar het onderhoudsproject. We behandelen achtereenvolgens de algemene evaluatie van het project, het takenpakket, de begeleiding en de opleiding.

### 2.3.1 Algemene evaluatie

In de algemene evaluatie bekijken we ook voor het onderhoudsproject wat de voordelen zijn van het project, waar de moeilijkheden liggen en welke mogelijkheden er zijn om het project te verbeteren. Ten slotte wordt ook bekeken hoe de scholengemeenschappen de dienstverlening van de coördinatie ervaren.

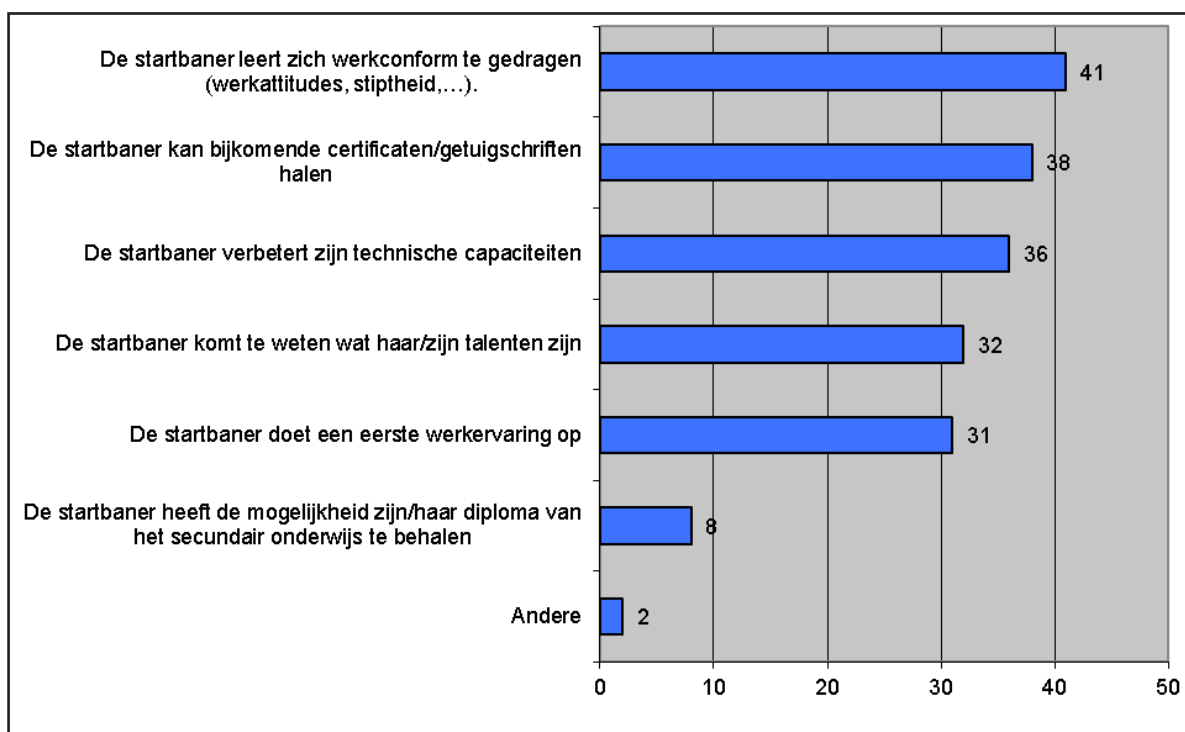
#### 2.3.1.1 Voordelen voor de scholengemeenschappen en de startbaners

Figuur 13 toont wat de voordelen van het project zijn voor de scholengemeenschappen. 38 van de 44 respondenten (86%) geven aan dat de JoJo-onderhoudsmedewerkers effectief zorgen voor een beter onderhoud van de schoolgebouwen en -omgeving, zoals voorgeschreven volgens de projectdoelstellingen. 27 respondenten (61%) geven bovendien aan dat een goed onderhouden schoolomgeving ook resulteert in een beter schoolklimaat. De JoJo-onderhoudsmedewerkers zorgen er door de uitvoering van hun taken ook voor dat andere personeelsleden worden ontlast. 25 respondenten (57%) menen dat de werkdruk van het onderhoudspersoneel is verlicht en 15 respondenten (34%) schrijven dat leerkrachten, secretariaatsmedewerkers en directieleden minder werk hebben door het aanstellen van een JoJo-onderhoudsmedewerker.



Figuur 13: Punten die verbeterden in de scholengemeenschappen dankzij het JoJo-onderhoudsproject (N=44)

Figuur 14 toont dat het JoJo-onderhoudsproject ook voordelen heeft voor de startbaners zelf. Maar liefst 41 van de 44 respondenten (93%) duiden aan dat de jongeren zich leren werkconform te gedragen. De jongeren leren onder andere om steeds aanwezig te zijn, om op tijd te komen, om gezag te aanvaarden en om verantwoordelijkheid te nemen. Het zijn belangrijke capaciteiten die de jongeren nodig zullen hebben op de reguliere arbeidsmarkt. Verder verbeteren heel wat jongeren hun technische vaardigheden in het onderhoudsproject (82%), leren ze wat hun talenten zijn (73%) en doen ze een eerste werkervaring op (70%). Ook de mogelijkheid om de tewerkstelling te combineren met een opleiding wordt als een voordeel beschouwd. 38 respondenten (86%) vinden het positief dat de jongeren een certificaat of getuigschrift kunnen behalen en acht respondenten (18%) wijzen op de mogelijkheid om een diploma secundair onderwijs te behalen tijdens het project. Dit laatste cijfer is laag in vergelijking met het preventieproject waar 88% van de coaches de mogelijkheid tot het behalen van een diploma als voordeel aanduidde. Het wijst erop dat JoJo-onderhoudsmedewerkers zich meer richten op kortere, praktische, opleidingen waarmee ze wel een certificaat of getuigschrift kunnen behalen. In het luik opleidingen zullen we hier dieper op ingaan.



Figuur 14: Voordelen voor de JoJo-onderhoudsmedewerkers (N=44)

### **2.3.1.2 Moeilijkheden die gepaard gaan met het onderhoudsproject**

Uit bovenstaande resultaten blijkt dat er aan het JoJo-onderhoudsproject heel wat voordelen verbonden zijn voor de verschillende partijen. Toch is het niet altijd even gemakkelijk om de doelstellingen van het project te bereiken. In deze paragraaf bespreken we de moeilijkheden die scholengemeenschappen tegenkomen in het project en de punten die ze voor verbetering vatbaar vinden. De percentages zijn berekend ten opzichte van 44 respondenten. 12 respondenten (27%) ondervinden geen moeilijkheden met het project.

#### **Begeleiding**

Een moeilijkheid die door twaalf scholengemeenschappen (27%) gerapporteerd wordt, is de begeleiding van de jongeren. Door een gebrek aan technische capaciteiten, aan zelfstandigheid of aan een goede arbeidsattitude moeten de jongeren vaak van heel dichtbij opgevolgd worden om ervoor te zorgen dat ze hun taken goed uitvoeren. Dit vraagt van coaches heel wat tijd en energie, wat niet altijd evident is. Twee coaches (5%) wijzen ook nog op de extra moeilijke opvolging als de JoJo-onderhoudsmedewerker in verschillende vestigingen werkt.

#### **Contract**

Bepaalde aspecten van het contract van de JoJo-onderhoudsmedewerkers zijn voor tien coaches (23%) ook een probleem. Drie coaches (7%) ijveren ervoor om de looptijd van het contract te verlengen. De argumentatie is dat het voor de JoJo-onderhoudsmedewerker een hele tijd in beslag neemt om zich in te werken in de verschillende scholen van de scholengemeenschap. Anderzijds vindt iemand dat een contract van een jaar het maximum zou moeten zijn voor diegenen die niet proberen om een diploma secundair onderwijs te behalen. Drie anderen (7%) merkten op dat het na de proefperiode erg moeilijk is om de startbaner te ontslaan, zelfs al voeren de jongeren hun werk niet naar behoren uit. Ze merken op dat de jongeren dit beseffen en zich na drie maanden minder goed inzetten. Een voorstel is om de JoJo-onderhoudsmedewerkers te beschouwen als arbeiders in plaats van bedienden. Hun werkuren en verlofregeling zijn nu vaak gunstiger dan voor het vaste onderhoudspersoneel, wat voor spanningen kan zorgen. Het is ook niet gemakkelijk om op hun diensten een beroep te doen op de dagen dat er geen leerlingen zijn, terwijl ze op die dagen wel nuttig werk kunnen verrichten.

#### **Attitude**

Negen coaches (20%) vinden de werkhouding van de JoJo-onderhoudsmedewerkers problematisch. Specifieke problemen die worden vermeld zijn een gebrek aan stiptheid, te laat komen en te vroeg vertrekken, verdwijnen tijdens de werkuren, niet verwittigen, vaak afwezig zijn, foute papieren invullen, klagen en zuchten en veel babbelen tijdens het werk.

Een suggestie van een coach om de attitude te verbeteren was het invoeren van financiële sancties als de jongeren herhaaldelijk te laat komen of afwezig zijn.

## **Zelfstandigheid**

De negen opmerkingen (20%) over het gebrek aan zelfstandigheid kunnen we niet los zien van de moeilijkheden die hierboven al beschreven zijn in verband met begeleiding en attitude. Een slechte werkhouding van de JoJo-onderhoudsmedewerker maakt dat scholen hen moeilijk zelfstandig kunnen laten werken en dat er veel tijd moet worden gependend aan de opvolging en controle ervan. Anderzijds hebben de jongeren ondanks hun inzet niet altijd de technische capaciteiten om alles zelfstandig uit te voeren. Ze hebben dan hulp nodig van andere onderhoudsmedewerkers of schoolpersoneel om hun taken uit te voeren. Twee respondenten (5%) wezen expliciet op het gebrek aan vaardigheden van hun JoJo-medewerkers.

## **Aanwerving**

Vijf scholengemeenschappen (11%) geven aan dat het lastig is om geschikte kandidaten te vinden. Ze vinden dat er geen gemotiveerde kandidaten solliciteren die over voldoende capaciteiten beschikken. Regelmatig komen er ook kandidaturen binnen van personen die niet voldoen aan de leeftijds- en opleidingsvoorwaarden van het project. Om de aanwerving te vergemakkelijken vragen twee respondenten (5%) om meer informatie over de kanalen waarlangs de doelgroep bereikt kan worden.

## **Vorming door de coördinatie**

Vijf respondenten (11%) geven aan dat de vormingen die de coördinatie aanbiedt beter kunnen. Er zijn twee suggesties (5%) om het aanbod van opleidingen voor de startbaners uit te breiden. Eén respondent vraagt om meer technische opleidingen om de capaciteiten van de startbaners te verhogen en een andere respondent vraagt algemeen om een ruimer aanbod zodat scholen zelf niet op zoek moeten naar aangepaste opleidingen. We willen bij deze laatste reactie duidelijk opmerken dat de aangeboden vormingen alleen als aanvulling dienen bij de individuele langdurige opleidingen van de JoJo-onderhoudsmedewerkers.

## **Taal**

Twee respondenten (5%) rapporteren moeilijkheden doordat de JoJo-onderhoudsmedewerkers het Nederlands niet voldoende beheersen. Hierdoor is het niet altijd duidelijk of de jongeren wel begrepen hebben welke taken uitgevoerd moeten worden. Ook de begeleiding verloopt moeizamer als de jongeren de taal niet begrijpen.

## **Opleiding**

Het vinden van een gepaste opleiding blijkt ook niet voor alle JoJo-onderhoudsmedewerkers evident. Twee respondenten (5%) wijzen op dit probleem zonder het verder toe te lichten.

## **Criteria**

Twee respondenten (5%) zouden de criteria om aan het project te kunnen deelnemen willen aanpassen. Eén respondent meent dat ook personen die ouder zijn dan 26 jaar de kans moeten krijgen om in het JoJo-project te stappen of te blijven. Ze hebben immers vaak dezelfde noden als de jongeren. Een andere respondent pleit ervoor om niet alleen scholengemeenschappen, maar ook individuele basisscholen JoJo-onderhoudsmedewerkers te laten aanwerven.

## **Andere**

Ten slotte zijn er nog enkele andere opmerkingen die maar eenmaal gegeven werden. De opmerkingen zijn dat er niet elke dag zinvol werk te doen is, dat het loon van JoJo-medewerkers in verhouding hoog is, dat er niet altijd voldoende materiaal beschikbaar is, dat er betere trajectbegeleiding moet komen van de VDAB en dat de JoJo-onderhoudsmedewerkers beter zouden passen in een technische dienst van de gemeente.

### **2.3.1.4 Dienstverlening van de JoJo-coördinatie**

Ook de tevredenheid met de dienstverlening van de JoJo-coördinatie werd bevraagd bij de scholengemeenschappen met een onderhoudsmedewerker.

#### **Positieve reacties (38)**

38 van de 43 reacties (88%) over de dienstverlening waren (zeer) positief. Specifiek waren de respondenten tevreden over de goede voorziening van informatie, de goede bereikbaarheid, de snelle en efficiënte hulpverlening via mail of via telefoon, de goede afhandeling van de dossiers, de opvolging van de startbaners en de vormingen.

#### **Negatieve reacties (5)**

In vijf reacties (12%) waren er enkele negatieve opmerkingen over de dienstverlening. Twee gingen over de vormingen die de coördinatie organiseert. Ze zouden iets minder centraal georganiseerd moeten worden en de scholen zouden moeten kunnen worden gepolst om te vragen welke bijscholingen wenselijk zijn. Twee andere opmerkingen gingen over de individuele opleiding van de JoJo-onderhoudsmedewerkers. De coördinatie zou de startbaners beter moeten informeren en ervoor moeten zorgen dat de JoJo-onderhoudsmedewerkers hun tijd in de opleidingscentra beter benutten. De laatste reactie ging over de vele coördinatorenwissels als gevolg van het startbaanstatuut van de coördinatoren. Door de snelle afwisseling van contactpersonen moet de coach zich steeds opnieuw voorstellen en moeten de achtergrond en de voorgeschiedenis van de JoJo worden uitgelegd. Dit geldt zowel voor vragen aan de telefoon als voor de evaluatiebezoeken.



## **2.3.2 Takenpakket**

### **2.3.2.1 Taken van de JoJo-onderhoudsmedewerkers**

De hoofdtaak van alle JoJo-onderhoudsmedewerkers is zorgen voor een goed onderhouden schoolomgeving. Voor de specifieke invulling hiervan zijn de scholengemeenschappen echter zelf verantwoordelijk. We vroegen aan alle coaches welke taken de JoJo-onderhoudsmedewerker toegewezen krijgt. We vroegen zowel naar taken die dagelijks worden uitgevoerd als naar taken die periodiek of eenmalig worden uitgevoerd. Figuur 15 geeft de antwoorden grafisch weer.

#### **Onderhoud van gebouwen, kleine herstellingen, klusjes (38)**

Van de 44 respondenten zijn er 38 (86%) die aangeven dat de JoJo-medewerker allerlei kleine herstellingen, klusjes en onderhoudswerken doet. Wat de klusjes precies inhouden wordt in deze antwoorden niet verduidelijkt.

#### **Groenonderhoud (28)**

In heel wat scholen zijn er niet alleen binnen, maar ook buiten klusjes op te knappen. 28 JoJo-onderhoudsmedewerkers (63%) zorgen voor het groenonderhoud en voor tien van hen is het zelfs een dagelijkse taak. Uit de antwoorden blijkt dat het voornamelijk gaat om gras maaien, onkruid wieden en snoeien.

#### **Schilderen (27)**

In 27 scholengemeenschappen (61%) schildert de JoJo-onderhoudsmedewerker materiaal, meubels, muren of het plafond. Sommigen doen de schilderwerken alleen, anderen worden geholpen bij de voorbereiding en/of de uitvoering.

#### **Speelplaats proper houden (22)**

22 JoJo-onderhoudsmedewerkers (50%) zijn mee verantwoordelijk voor het proper houden van de speelplaats(en). Ze vegen de speelplaats(en) en zorgen ervoor dat er geen papiertjes meer rondslingeren. Een aantal startbaners kan hierbij gebruik maken van een borstelmachine.

## **Afvalbeheer (21)**

21 JoJo-onderhoudsmedewerkers (48%) beheren het afval in de scholengemeenschap. Taken die hieronder vallen zijn het controleren van vuilnisbakken en containers, het buitenzetten van de vuilniszakken en het ophalen van papier en ander afval in de klassen. Enkele JoJo-medewerkers gaan ook mee naar het containerpark om het recyclagemateriaal weg te brengen. In twee derde van de gevallen is het afvalbeheer een periodieke taak die bijvoorbeeld één keer per week gedaan moet worden.

## **Klaarzetten en opruimen van lokalen/zalen (16)**

In totaal zijn er 16 JoJo-onderhoudsmedewerkers (36%) die lokalen moeten klaarzetten en opruimen. Voor vijf van hen is het een dagelijkse taak die bestaat uit het klaarzetten van de refter, de filmzaal of de vergaderzaal. Voor elf anderen is het een periodieke of eenmalige taak die ze moeten uitvoeren voor schoolfeesten of optredens voor ouders en grootouders.

## **Elektriciteit (13)**

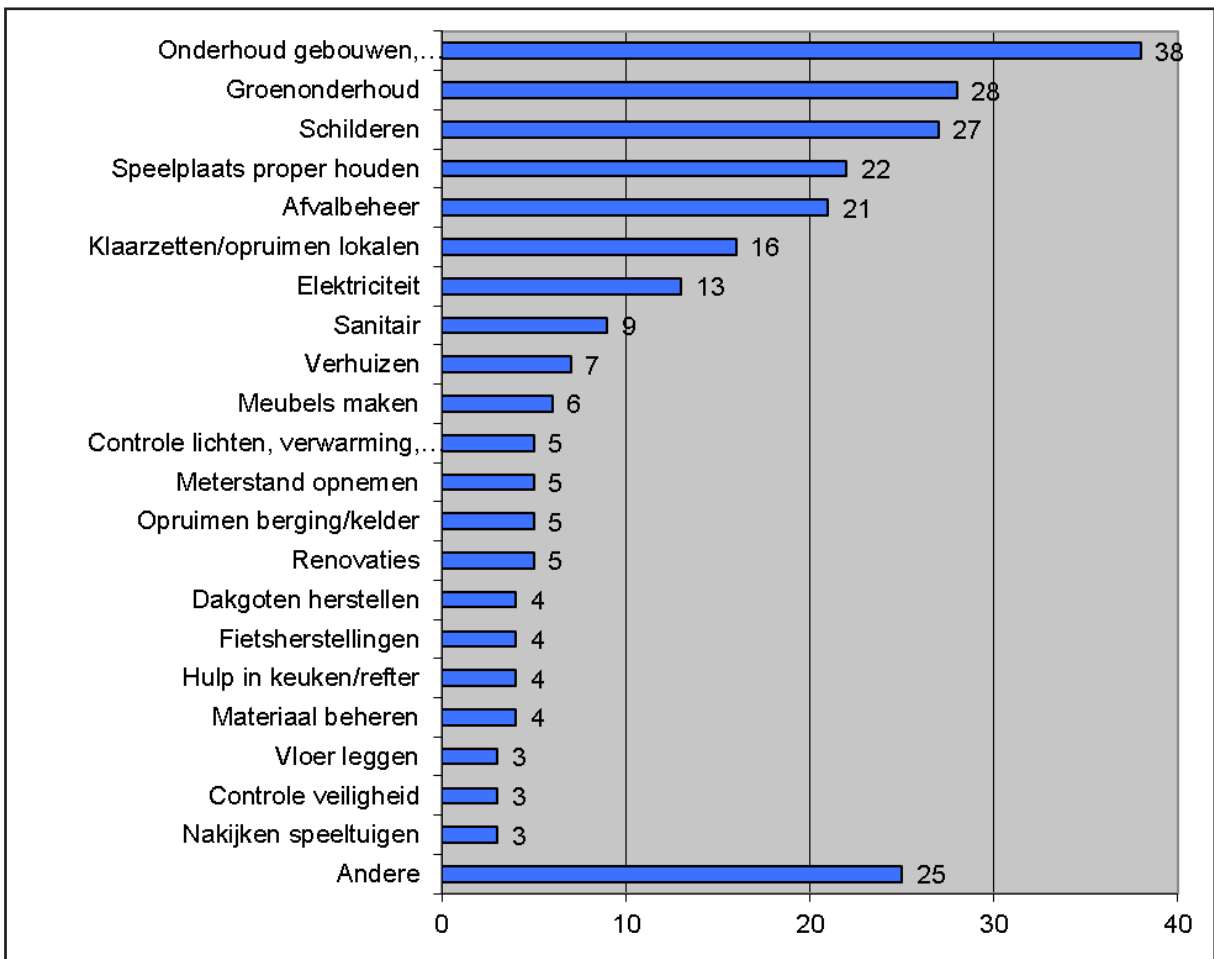
Dertien JoJo-onderhoudsmedewerkers werken in de scholengemeenschappen aan de elektriciteit. Vooral het vervangen van lampen is een taak die de ze vaak op zich nemen. Enkele anderen worden ook ingeschakeld voor herstellingen aan elektrische apparaten of het opmaken van een elektriciteitschema.

## **Sanitair (9)**

In negen scholengemeenschappen zorgt de JoJo-medewerker voor het sanitair. Sommigen zorgen alleen voor het aanvullen van toiletartikelen of het ontstoppen van toiletten, anderen staan ook in voor de reparaties van de toiletten en lavabo's.

## **Overige**

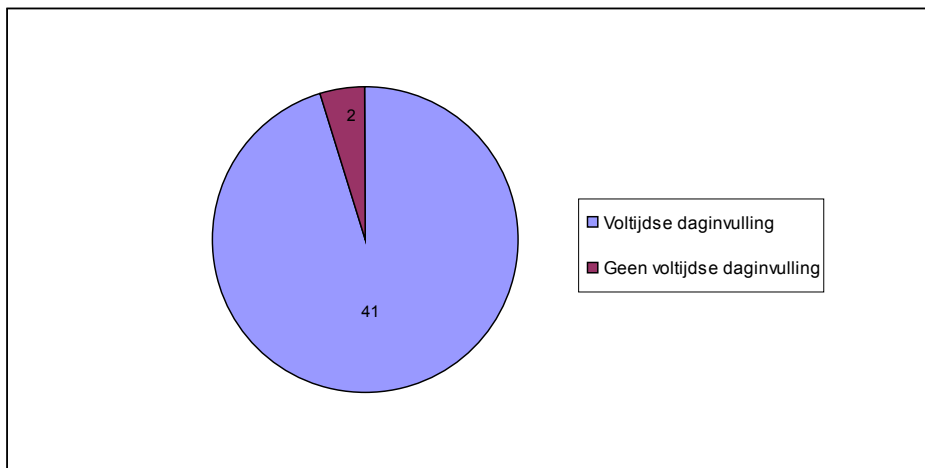
Verder zien we in figuur 15 nog uiteenlopende taken die in zes of minder scholengemeenschappen als dagelijkse, periodieke of eenmalige taak worden uitgevoerd. De categorie 'Andere' omvat alle taken die maar door één respondent genoemd zijn.



Figuur 15: Takenpakket onderhoudsmedewerkers (N=44)

### 2.3.2.2 Voltijdse invulling van het takenpakket

Naast de inhoud van de taken is het ook belangrijk dat de JoJo-onderhoudsmedewerkers voldoende taken hebben voor een volledige daginvulling. Figuur 16 toont dat dit volgens 41 respondenten (95%) geen probleem is in hun scholengemeenschap. Amper twee scholengemeenschappen (5%) hebben wel moeilijkheden om voldoende onderhoudstaken te voorzien voor de JoJo-medewerker. In één geval is dat te wijten aan de gebrekkige vaardigheden van de startbaner waardoor hij niet zelfstandig kan werken. Scholen proberen dat te verhelpen door hem zo veel mogelijk bij te leren. In het andere geval is een verkeerde arbeidsattitude van de startbaner de oorzaak van het probleem. Eén respondent gaf geen antwoord op deze vraag.

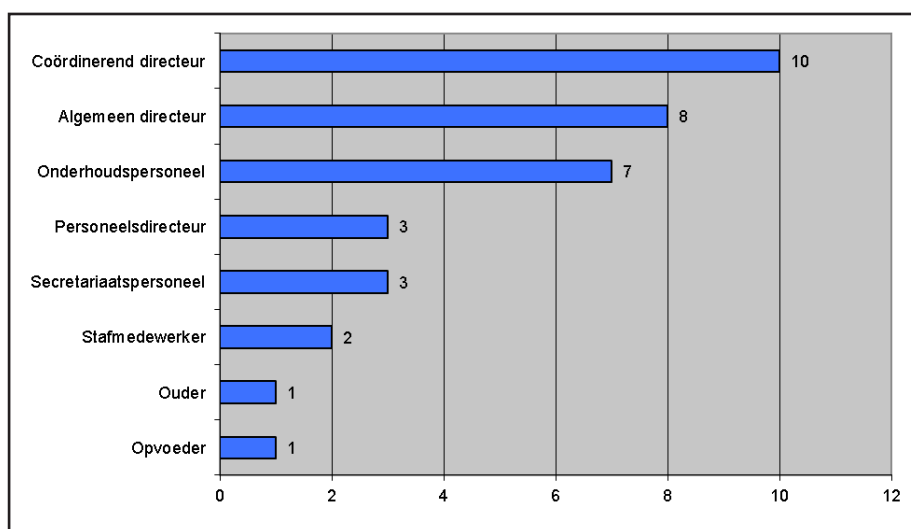


Figuur 16: Voltijdse daginvulling volgens de richtlijnen van het JoJo-onderhoudsproject (N=43)

### 2.3.3 Begeleiding

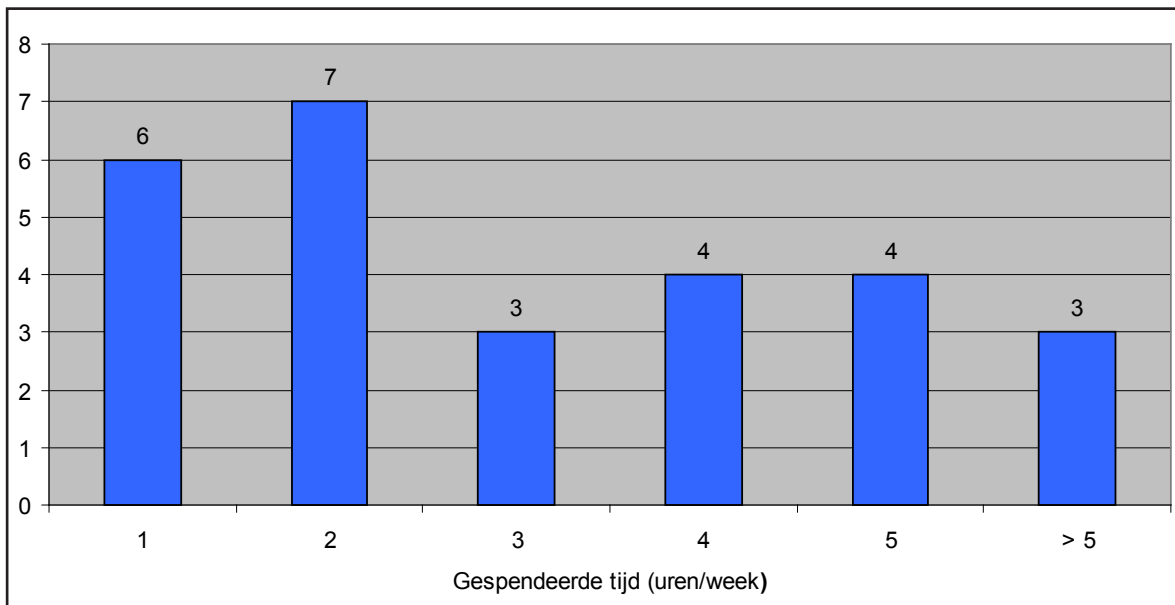
In bovenstaande paragrafen werd duidelijk dat het begeleiden van de startbaner een belastende taak is. Zowel de technische vaardigheden als de werkhouding moeten vaak nog bijgeschaafd worden. Daarnaast moet ook de administratie voor de startbaner in orde worden gebracht en moet de jongere aangemoedigd en opgevolgd worden in de individuele opleiding. Aan de scholengemeenschappen vroegen we enerzijds wie de functie van coach op zich neemt en anderzijds hoeveel tijd er gespendeerd wordt aan de begeleiding.

Figuur 17 toont welke functies de coaches van de startbaners uitoefenen. In 21 van de 35 antwoorden (60%) werd een directeur als coach aangeduid. Zeven coaches (20%) maakten deel uit van het onderhoudspersoneel. Deze coaches werken vaak samen met de startbaner waardoor ze deze goed kunnen opvolgen. Andere functies van de coaches zijn secretariaatsmedewerker (3), stafmedewerker (2), opvoeder (1) en vrijwillige ouder (1).



Figuur 17: Functie van coaches van JoJo-onderhoudsmedewerkers (N=35)

Wat de tijdsbesteding aan de begeleiding betreft, waren er 27 respondenten die het aantal uur per week dat ze aan het startbanenproject spenderen (ongeveer) konden bepalen. De percentages zijn berekend ten opzichte van deze 27 respondenten. Bijna de helft van hen maakt wekelijks één (6) of twee (7) uur vrij voor de opvolging van de startbaner. Voor elf anderen (41%) was dat drie, vier of vijf uur per week en drie coaches (11%) besteedden zelfs meer dan vijf uur per week aan het project. Zonder het aantal uren te bepalen waren er ook respondenten die aangaven dat ze dagelijks, enkele uren per week of fulltime met de opvolging van de startbaner bezig zijn. Vaak varieert de nodige begeleiding echter van week tot week en van startbaner tot startbaner. Vier respondenten gaven dan ook aan dat ze de gespendeerde tijd niet konden bepalen.



Figuur 18: Gespendeerde tijd aan het JoJo-onderhoudsproject in uren per week (N=27)

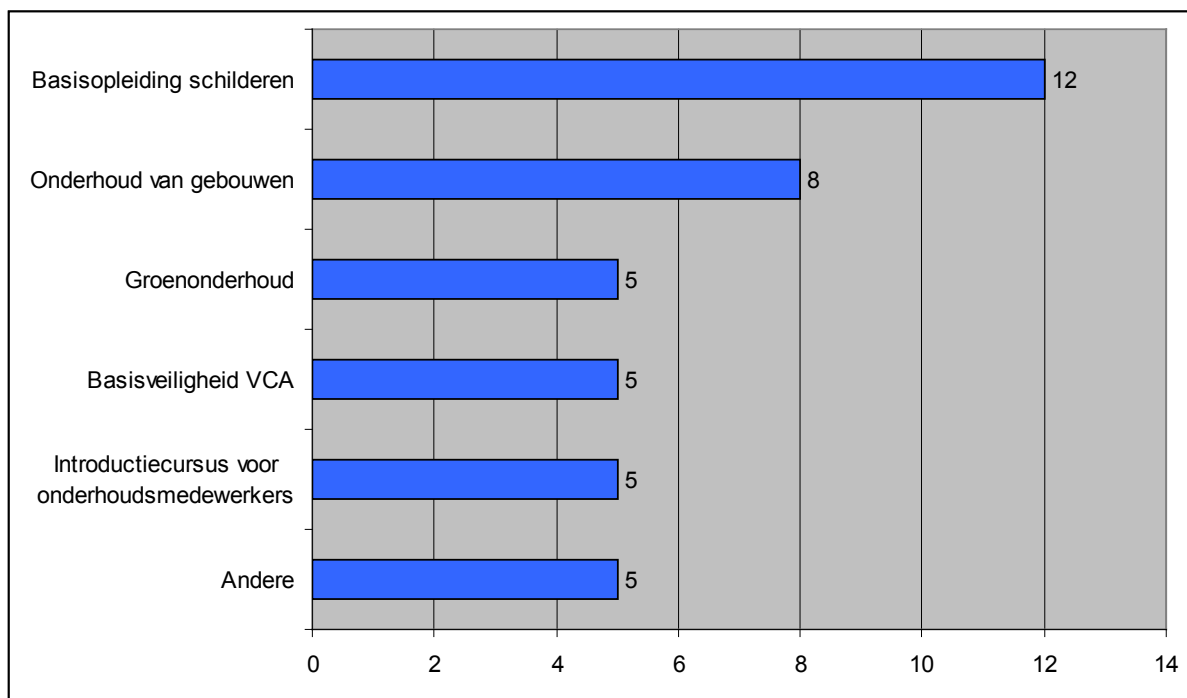
### 2.3.4 Opleiding

Net als de preventiemedewerkers krijgen ook de onderhoudsmedewerkers in het JoJo-project de kans om hun werk te combineren met opleiding.

#### 2.3.4.1 Opleidingen door de coördinatie

In de eerste plaats kijken we hoeveel JoJo-onderhoudsmedewerkers de opleidingen die in 2010 en 2011 door de coördinatie zijn georganiseerd, hebben bijgewoond. Een belangrijke vaststelling daarbij is dat de helft van de respondenten geen van de opleidingen heeft aangeduid. Sommige JoJo-onderhoudsmedewerkers werken misschien nog niet lang genoeg in het project om een opleiding te hebben gevolgd, maar toch ligt dit aandeel erg hoog.

In figuur 19 zien we dat van de startbaners die minstens één opleiding hebben gevolgd, er twaalf (27%) naar de basisopleiding schilderen zijn geweest. Deze opleiding werd zowel in 2010 als in 2011 georganiseerd. Verder volgden acht JoJo-onderhoudswerkers (18%) de vorming onderhoud van gebouwen in 2010 en volgden vijf JoJo-medewerkers (11%) de introductie cursus, de opleiding groenonderhoud en de opleiding VCA. Om alle onderhoudswerkers en coaches zo goed mogelijk te informeren over het project is het belangrijk dat in de toekomst meer startbaners de introductie cursus bijwonen.

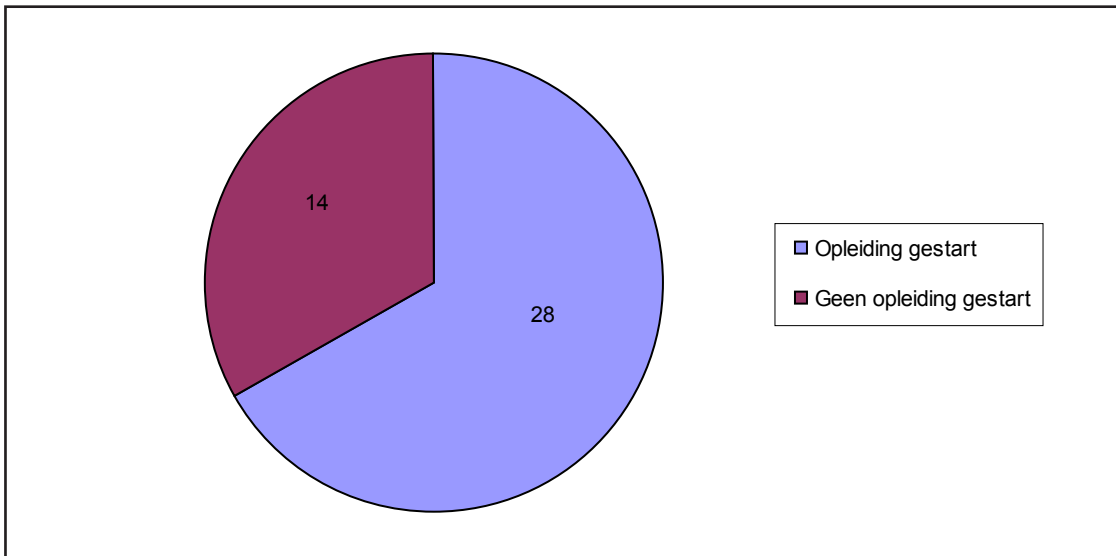


Figuur 19: Gevolgde opleidingen van de JoJo-coördinatie (N=44)

### 2.3.4.2 Individuele opleiding

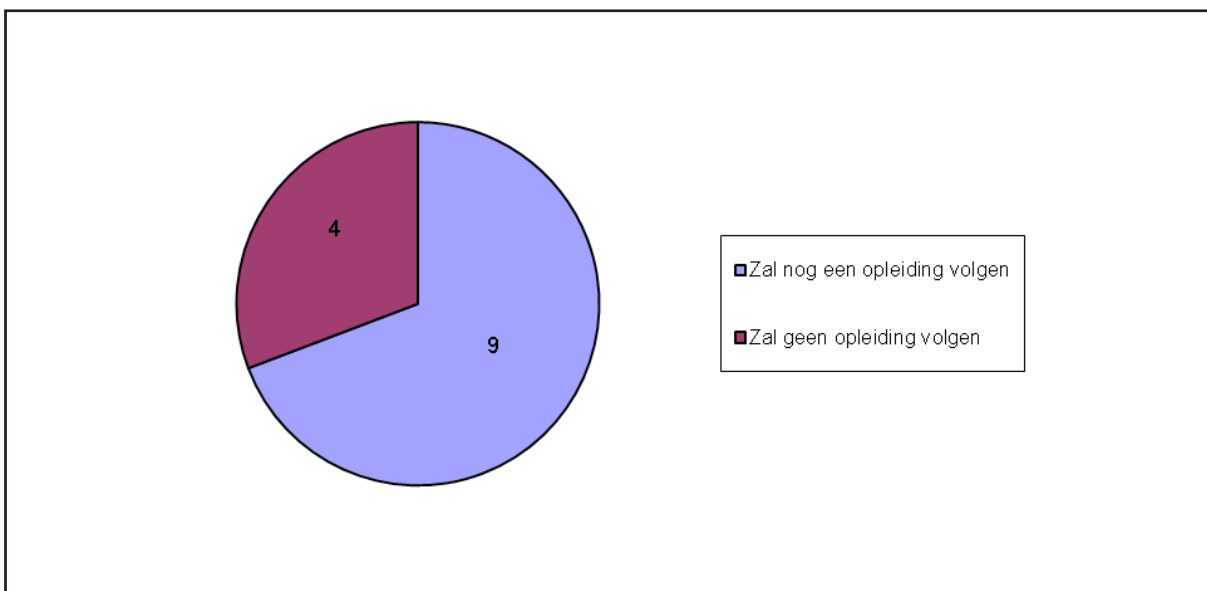
#### Deelname individuele opleiding

Van 42 startbaners beschikken we over informatie over de opleidingsdeelname. 28 van hen (67%) waren met een opleiding gestart tegenover 14 (33%) die (nog) geen opleiding hadden aangevat. Het merendeel van de jongeren benut dus de kans om bijkomende kwalificaties te halen tijdens de tewerkstelling.



Figuur 20: Aantal JoJo-onderhoudswerkers dat een opleiding is gestart (N=42)

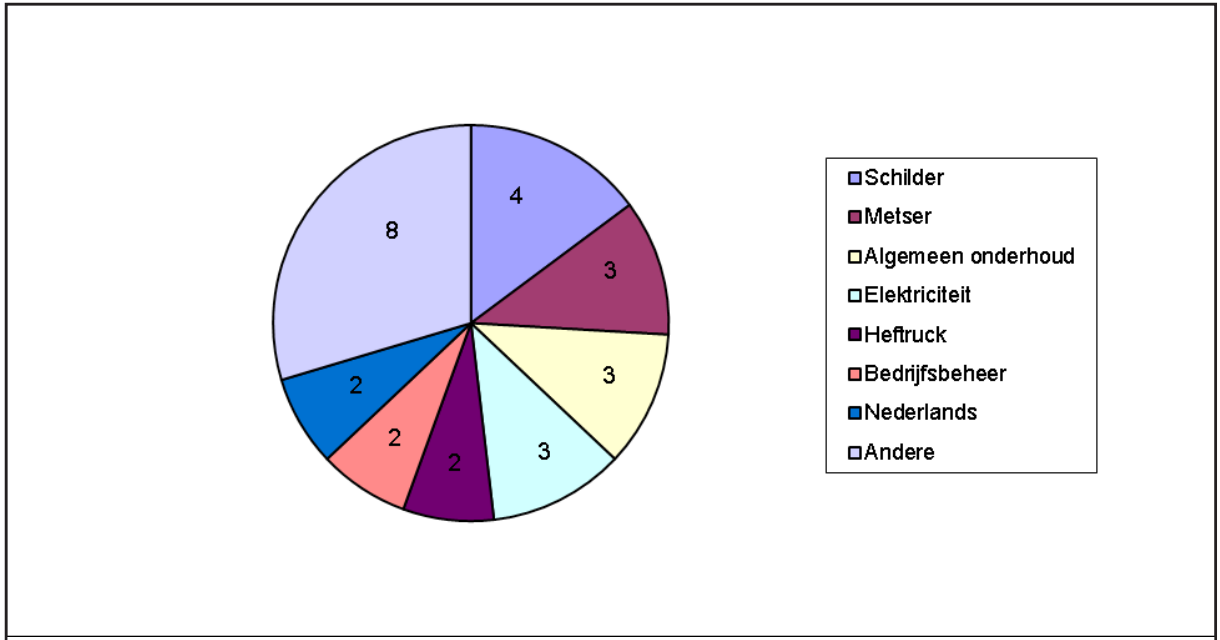
In figuur 21 zien we dat negen startbaners (69%) die nog geen opleiding gestart waren wel de intentie hebben om dat alsnog te doen. Vier JoJo-onderhoudswerkers (31%) zullen geen opleiding meer starten. Eén respondent beantwoordde de vraag niet.



Figuur 21: Aantal JoJo-onderhoudswerkers dat nog een opleiding zal volgen (N=13)

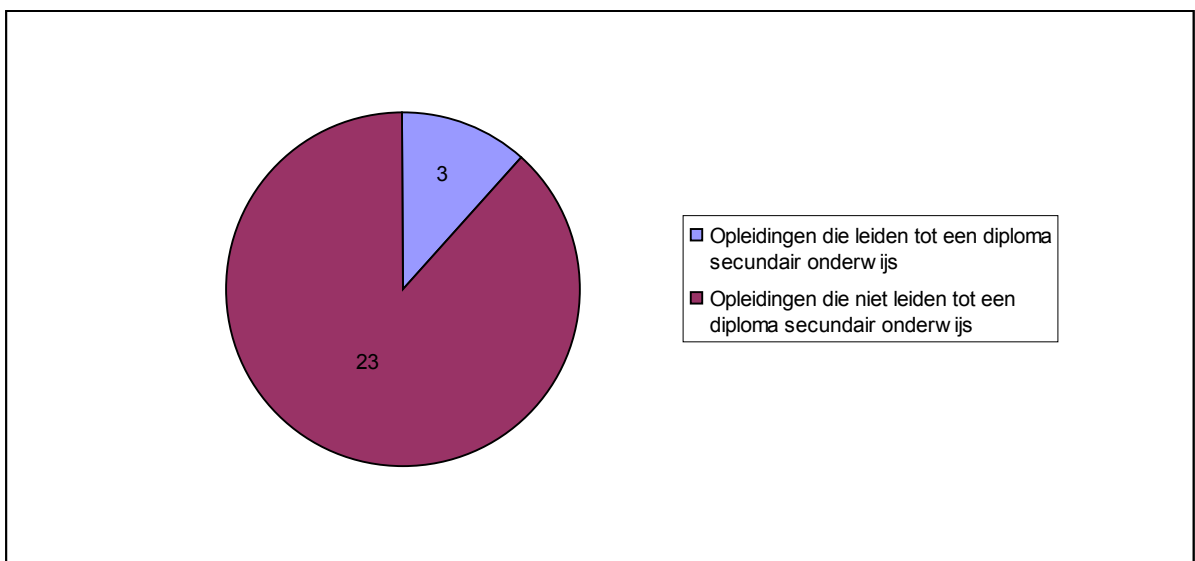
### Keuze opleidingen

De JoJo-onderhoudswerkers kiezen voornamelijk voor technische opleidingen zoals de opleidingen schilder (15%), metser (11%), algemeen onderhoudsman (11%), elektriciteit (11%) en heftruckbestuurder (7%). Daarnaast studeren twee startbaners (7%) Nederlands en bedrijfsbeheer. De categorie 'Andere' bestaat uit acht opleidingen die maar één keer zijn vernoemd. Het gaat om de opleidingen fietshersteller, computer, horeca, geluidstechnicus, lassen, kinderopvang, tekenprogramma en BSO 3.



**Figuur 22: Gekozen opleidingen door de JoJo-onderhoudsmedewerkers (N=27)**

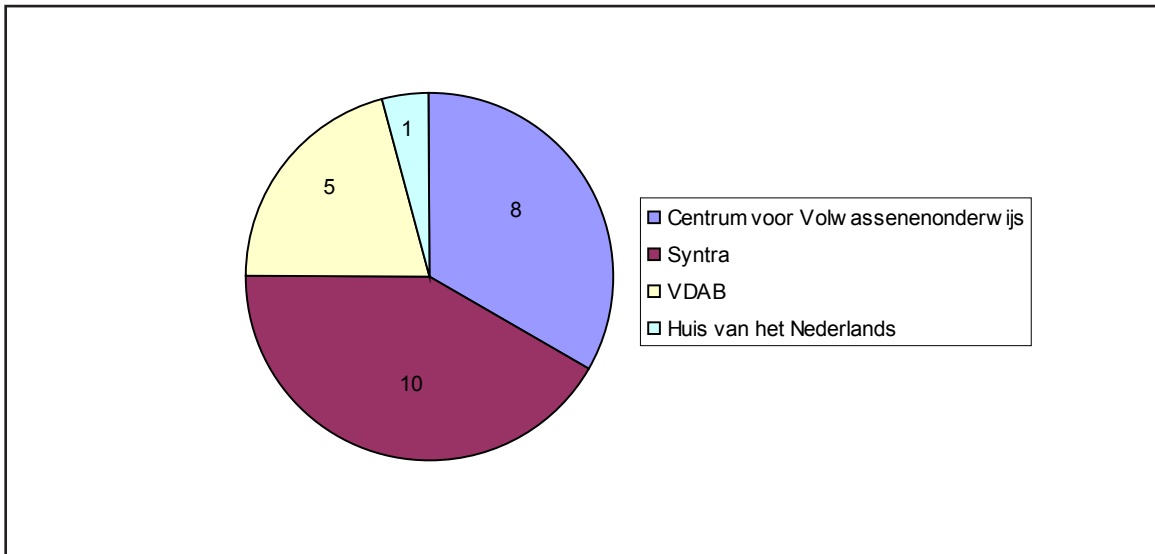
Uit figuur 23 blijkt dat van bovenstaande opleidingen er drie (12%) tot een diploma secundair onderwijs leiden tegenover 23 (88%) die niet tot een diploma leiden. Deze laatste opleidingen kunnen de JoJo-onderhoudsmedewerkers wel een ander studiebewijs opleveren als ze met succes worden afgerond. Deze studiebewijzen tonen aan dat bepaalde (technische) capaciteiten zijn verworven en kunnen dus net als een diploma de positie van de jongeren op de arbeidsmarkt versterken.



**Figuur 23: Aantal opleidingen waarmee het diploma secundair onderwijs behaald kan worden (N=26)**

Van 24 JoJo-onderhoudsmedewerkers hebben we ook kunnen achterhalen in welke instelling ze hun opleiding volg(d)en. Tien (42%) van hen zijn een opleiding gestart bij Syntra, acht (33%) bij een CVO, vijf (21%) bij de VDAB en één (4%) in het Huis van het Nederlands. Opvallend is het grote aantal keuzes voor Syntra en VDAB in vergelijking met de preventiemedewerkers. Dat sluit aan bij de keuze van JoJo-onderhoudsmedewerkers voor technische en praktijkgerichte opleidingen.

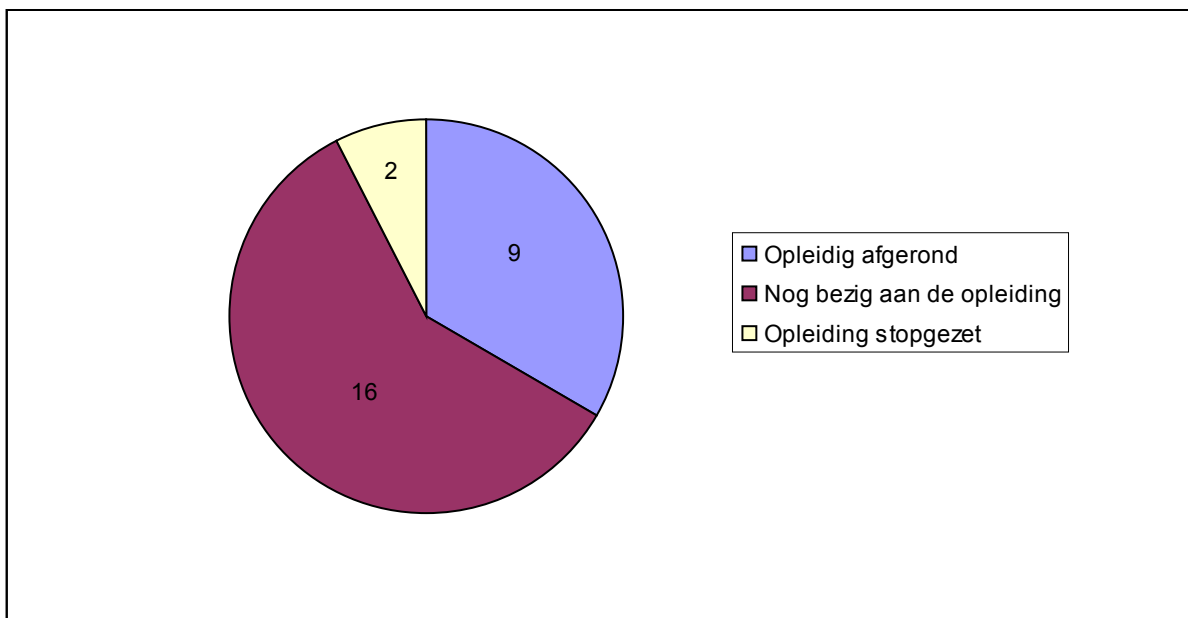




Figuur 24: Opleidingsinstellingen van JoJo-onderhoudswerkers (N=24)

### (Voorlopig) resultaat opleiding

Het is interessant om te achterhalen hoeveel JoJo-onderhoudswerkers een opleiding zijn gestart, maar nog belangrijker is of de startbaners hun opleiding ook hebben voortgezet en eventueel afgerond. Van 27 jongeren hebben we informatie over het voorlopige resultaat van de opleiding. 16 onder hen (59%) zijn nog bezig aan de opleiding. Negen (33%) anderen hebben hun opleiding wel al afgerond. Het zou kunnen gaan om startbaners die hun opleiding al gestart waren voor het project, die gekozen hebben voor een korte opleiding of die aan het einde van hun tewerkstelling zitten. Ten slotte zijn er twee (7%) JoJo-onderhoudswerkers die hun opleiding hebben stopgezet. Het komt erop aan deze jongeren te begeleiden en te motiveren om alsnog een opleiding te hervatten.



Figuur 25: (Voorlopig) resultaat opleiding JoJo-onderhoudswerkers (N=27)

### **2.3.4.3 Opleidingen aangeboden door de scholengemeenschap**

Naast de individuele opleiding en de vormingen aangeboden door de coördinatie, kunnen JoJo-onderhoudsmedewerkers zich nog bijscholen op vormingen die worden aangeboden door de scholengemeenschappen. Vijf van de 44 JoJo-onderhoudsmedewerkers (11% ) hebben zich op die manier ook al effectief bijgeschoold. Ze volgden de opleidingen pistoolschilderen, technische vorming onderhoud, reftertechnieken, EHBO, blustechnieken, omgaan met gereedschappen en basisvorming veiligheid. Enkele respondenten gaven ook aan dat ze de startbaners constant bijschoolden door hun technische, sociale en administratieve vaardigheden bij te brengen tijdens de uitvoering van het werk.

## 3. Het VeVe-startbanenproject

### 3.1 Wat?

Naar aanleiding van het Rosettaplan werd naast het JoJo-project in 2001 ook het startbanenproject Verkeersveiligheid (VeVe) opgericht. Dit project heeft als doelstelling om een verkeersveilige schoolomgeving te creëren en het school-woonverkeer veiliger te maken. Voor de realisatie ervan worden startbaners toegewezen aan steden, gemeenten en verkeersorganisaties. Sinds 2006 kunnen een aantal steden ook een beroep doen op schoolspotters die moeten bijdragen tot een groter veiligheidsgevoel op en rond het openbaar vervoer.

### 3.2 Onderzoekopzet en methode

Door een vragenlijst af te nemen bij de werkgevers wilden we achterhalen of het VeVe-project erin slaagt om de verkeersveiligheid rond scholen te verbeteren en tegelijkertijd een betekenisvolle werkervaring biedt voor de startbaners. De opbouw en de inhoud van de vragenlijsten zijn gelijkwaardig aan die van het JoJo-project.

Van de 64 werkgevers die op het moment van de bevraging een startbaner in dienst hadden, waren er 46 (72%) die de vragenlijst invulden. 27 (59%) vragenlijsten kwamen van gemeentes, 15 (33%) van steden en 4 (9%) van verkeersorganisaties.

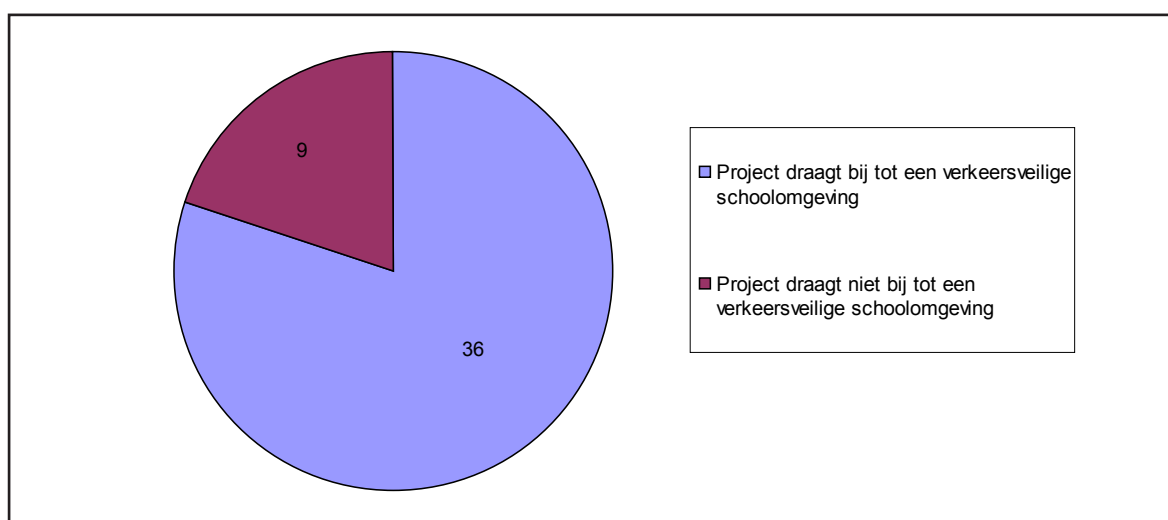
## 3.3 Resultaten

### 3.3.1 Algemene evaluatie

Om een zicht te krijgen op het algemeen beeld van de werkgevers ten aanzien van het project, vroegen we in eerste instantie naar de voor- en nadelen van het project, naar suggesties en naar ervaringen met de dienstverlening.

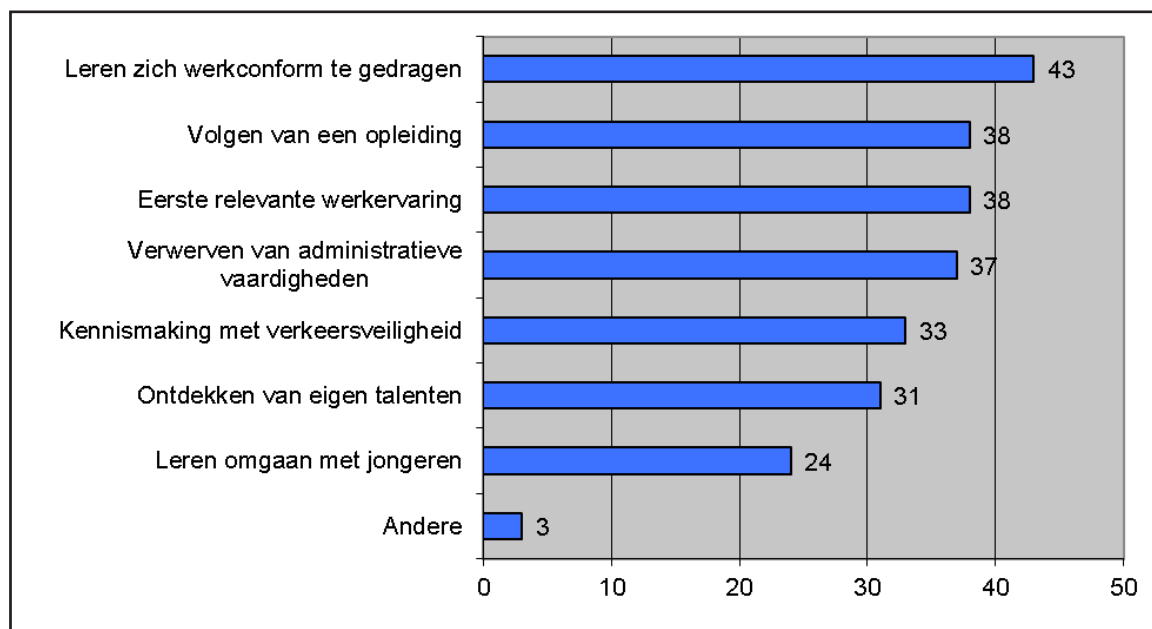
#### 3.3.1.1 Voordelen voor de werkgevers en de startbaners

Om te controleren of de startbaners een meerwaarde opleveren voor de werkgevers vroegen we naar de verkeersveiligheid rond de scholen. 36 van de 45 respondenten (80%) geven aan dat die is toegenomen. De manier waarop de respondenten dit merken is uiteenlopend; er worden meer projecten en acties opgezet om kinderen en ouders te sensibiliseren (9), er is beter toezicht aan de oversteekplaatsen omdat startbaners optreden als gemachtigd opzichter (9), de fietsvaardigheid van kinderen neemt toe door de verkeerslessen (5), kinderen worden extra begeleid tijdens fietstochten (5), informatie over het verkeer wordt sneller doorgegeven aan de bevoegde diensten (5) en de infrastructuur rond de scholen is beter in orde (4). Verschillende respondenten vangen ook positieve signalen op van scholen, ouders, politiediensten en lokale besturen. Toch is het ook belangrijk stil te staan bij de negen werkgevers (20%) die ondanks het aanstellen van een VeVe-medewerker geen verbetering zien in de verkeersveiligheid van de schoolomgeving.



Figuur 26: Bijdrage project tot verkeersveilige schoolomgeving (N = 45)

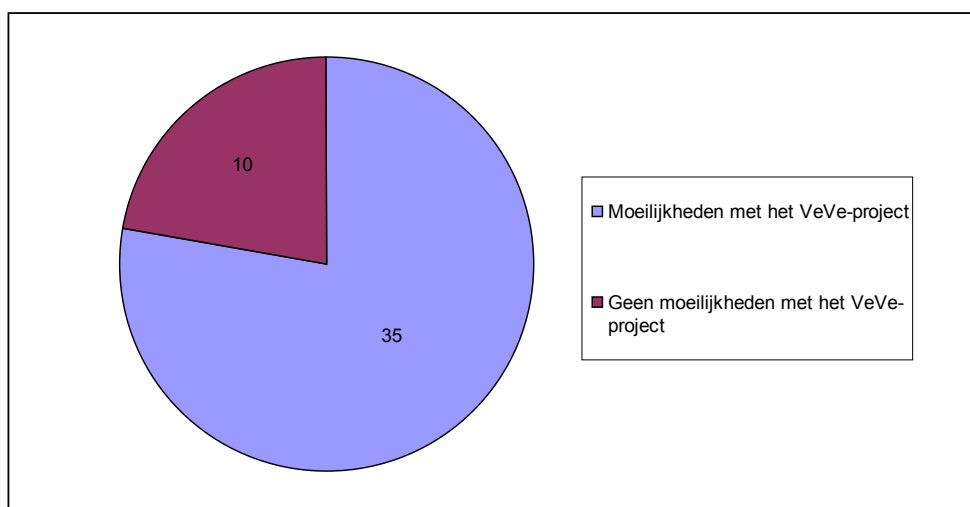
De respondenten zijn het er wel unaniem over eens dat de startbaners voordeel halen uit het project. 43 van de 44 respondenten (96%) menen dat de startbaners leren om zich een goede werkhouding aan te meten. Ook de resultaten uit het JoJo-project wezen al op de voordelen voor de startbaners. Verder vindt 80% van de respondenten het volgen van een opleiding (38), het opdoen van een eerste werkervaring (38) en het leren van administratieve vaardigheden (37) een meerwaarde voor de jongeren en acht ongeveer 70% ook de ontdekking van de eigen talenten (31) en het thema verkeersveiligheid (33) van belang. Meer dan de helft van de coaches (24) denkt ten slotte dat de startbaners door het project beter leren omgaan met jongeren.



Figuur 27: Voordelen voor startbaners Verkeersveiligheid (N=45)

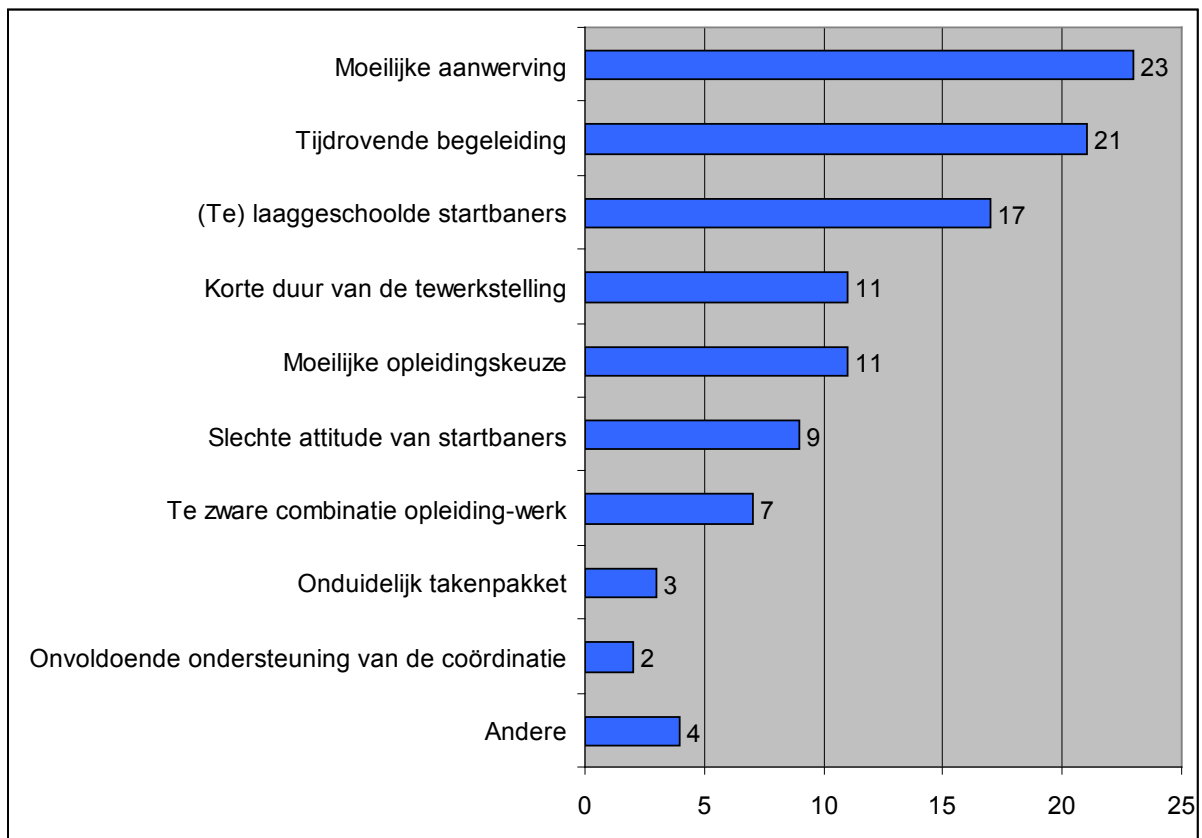
### 3.3.1.2 Moeilijkheden die gepaard gaan met het VeVe-project

Opdat het project een meerwaarde kan opleveren, moeten er door heel wat werkgevers ook knelpunten overwonnen worden. Uit figuur 28 blijkt immers dat 35 respondenten (78%) vinden dat er moeilijkheden gepaard gaan met het VeVe-project.



Figuur 28: Aantal werkgevers die moeilijkheden ervaren met het VeVe-project (N=45)

Onder andere de aanwervingsprocedure is een groot knelpunt. 23 respondenten ondervinden hiermee problemen (51%). 21 respondenten (47%) vinden daarnaast dat de begeleiding van de startbaners te veel tijd in beslag neemt en 17 respondenten (38%) achten de jongeren te laaggeschoold voor een goede uitoefening van hun taken. Verder zeggen elf respondenten (24%) dat de duur van de tewerkstelling te kort is en dat het moeilijk is om een geschikte opleiding te vinden, terwijl respectievelijk negen (20%) en zeven respondenten (16%) wijzen op de slechte werkhouding van de jongeren en de moeilijke combinatie van opleiding en werk. Ten slotte vinden enkele coaches dat het takenpakket niet duidelijk genoeg is (7 %) en dat er te weinig ondersteuning komt van de coördinatie (4%).



**Figuur 29: Moeilijkheden in het VeVe-project (N=45)**

Om de moeilijkheden aan te pakken en het project te verbeteren deden de respondenten ook enkele suggesties. Wat betreft de aanwerving kwam er enerzijds de vraag om meer begeleiding te voorzien op dat vlak en anderzijds om een zwaardere selectie met een schriftelijk examen te verplichten. Dat zou ervoor moeten zorgen dat de startbaners in het project voldoende capaciteiten hebben om de functie uit te oefenen. Andere manieren die voorgesteld werden om dit te bereiken zijn om startbaners met een diploma secundair onderwijs toe te laten in het project (3) en het takenpakket iets soepeler te maken naar gelang de vaardigheden van de jongeren (2).

Drie respondenten denken ook dat het interessant is om niet alleen te mikken op verkeersveiligheid rond scholen. Zeker in kleine gemeentes zou het volgens hen alle partijen ten goede komen als de startbaners alle aspecten van verkeer leren kennen en op verschillende diensten worden ingeschakeld.

Vier suggesties betreffen vervolgens de ondersteuning vanuit de coördinatie. Er werd gevraagd naar meer bijstand voor de coaches en naar meer ondersteuning bij de opleiding van de jongeren. Eén coach stelt zelfs voor dat de projectcoördinatie zelf een langdurige opleiding voor startbaners

organiseert, hoewel hij de moeilijkheid ervan wel inziet.

Ook de duur van de tewerkstelling is volgens drie coaches voor verbetering vatbaar. De korte tewerkstellingen maken immers dat er in verhouding te veel tijd wordt besteed aan de inwerking. Wanneer de startbaners echt goed beginnen te functioneren, moeten ze het project al verlaten en moet er weer in een nieuwe werknemer geïnvesteerd worden.

Een volgend voorstel gaat over de psychologische opvolging van de jongeren. Iemand stelt vast dat veel van de jongeren er niet in slagen om hun opleiding en hun werk met succes af te ronden door allerlei privéproblemen. Het is voor een coach moeilijk om dergelijke problemen in te schatten en er mee om te gaan waardoor er vraag is naar professionele begeleiding.

De laatste suggestie betreft ten slotte de houding van de jongeren. Er wordt gepolst naar mogelijkheden om startbaners te sanctioneren als ze zich niet inspinnen voor hun werk en geen opleiding volgen. Vooral na de proefperiode blijkt het nu moeilijk om de VeVe-medewerkers op hun plichten te wijzen.

### **3.3.1.3 Dienstverlening van de VeVe-coördinatie**

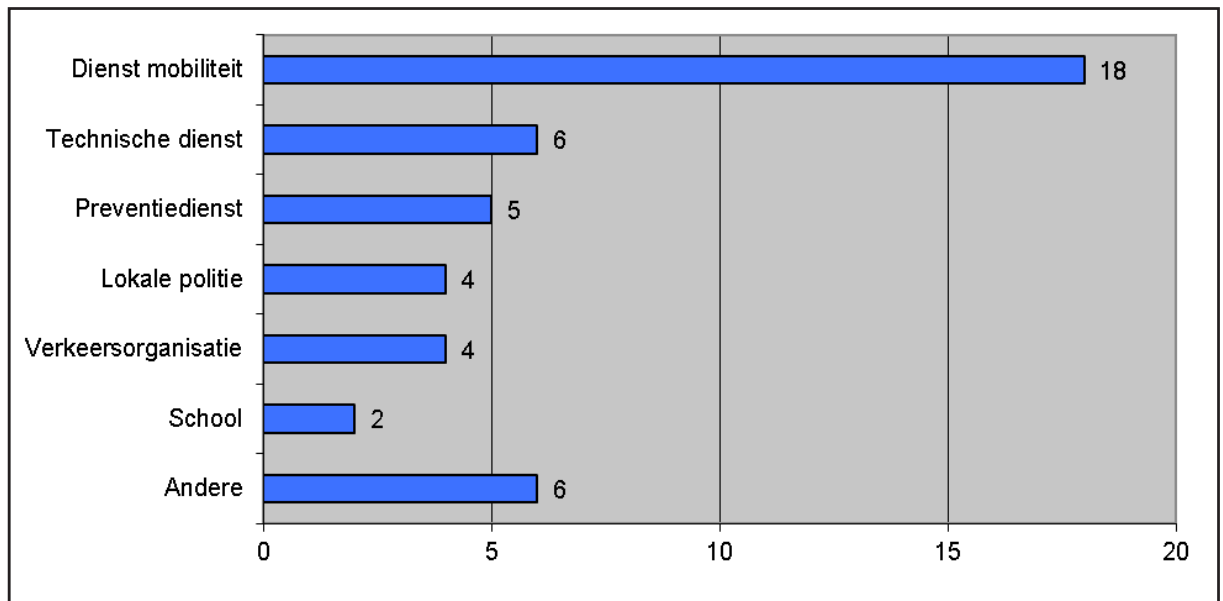
Ter afronding van de algemene evaluatie vroegen we de coaches of ze tevreden waren met de dienstverlening van de coördinatie van het project. In totaal kwamen er 34 reacties waarvan 29 (85%) positieve. Vijf respondenten (15%) haalden telkens één negatief puntje aan. Deze kritieken waren dat er te weinig (verplichte) vormingen georganiseerd worden, dat alle vormingen in Brussel plaatsvinden, dat er niet goed gecommuniceerd wordt over de vormingen, dat het te lang duurt voor e-mails beantwoord worden en dat er een te snelle afwisseling is van coördinatoren.

## **3.3.2 Takenpakket**

In deze paragraaf bekijken we welke taken worden uitgevoerd door de startbaners verkeersveiligheid en of die taken voldoende zijn voor een voltijdse daginvulling. Eerst gaan we echter onderzoeken waar de startbaners worden tewerkgesteld. Dat kan immers een grote invloed hebben op de inhoud van de functie.

### **3.3.2.1 Plaats van tewerkstelling**

Startbaners verkeersveiligheid worden toegewezen aan een stad, een gemeente of een verkeersorganisatie. De werkgevers kiezen vervolgens in welke dienst ze de startbaners inschakelen. De meest gekozen optie is de dienst mobiliteit door 18 werkgevers (40%). Andere plaatsen waar startbaners kunnen werken aan de verkeersveiligheid rond scholen is in de preventiedienst (11%), bij de lokale politie (9%), in een verkeersorganisatie (9%) of in een school (4%). Een aantal jongeren wordt ook ondergebracht bij diensten die op het eerste gezicht minder met verkeersveiligheid te maken hebben zoals de technische dienst (13%), de dienst burgerzaken (2%), de integratiedienst (2%) of de jeugddienst (2%).



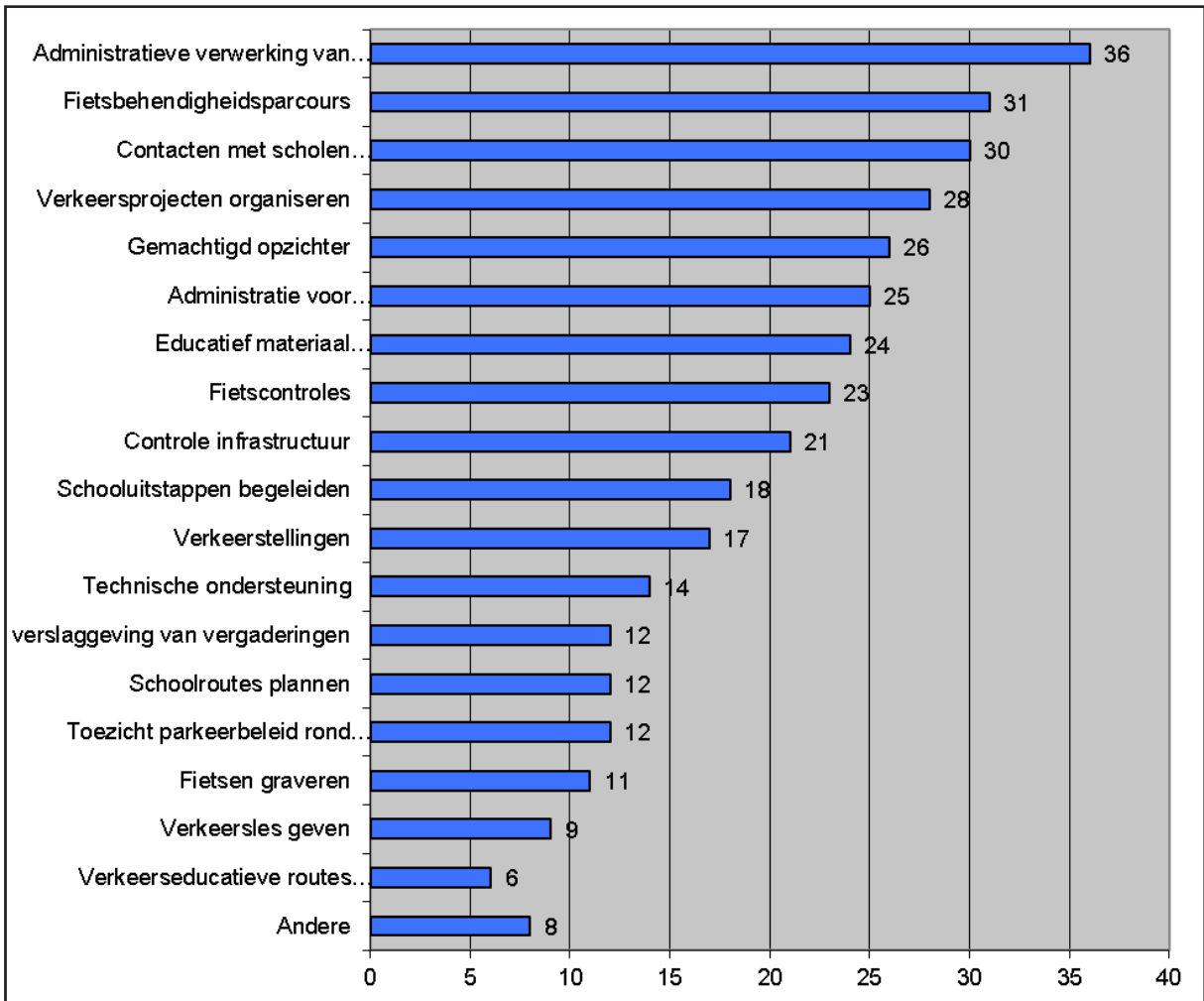
Figuur 30: Tewerkstellingsplaats van startbaners verkeersveiligheid (N=45)

### 3.3.2.2 Taken van startbaners verkeersveiligheid

Om te achterhalen hoe de jongeren in het project hun functie invullen vroegen we aan de respondenten om in een lijst aan te duiden welke taken de VeVe-medewerkers uitvoeren. De lijst werd opgesteld op basis van de resultaten uit eerder onderzoek.

Uit de antwoorden blijkt dat de meerderheid van de jongeren de verkeersveiligheid rond scholen probeert te verhogen door het organiseren van fietsbehendigheidsparcours (69%) en verkeersprojecten (62%), door op te treden als gemachtigd opzichter (58%), door educatief materiaal te beheren voor scholen (53%) en door fietscontroles uit te voeren (51%). Verder zijn er nog een aantal heel uiteenlopende taken rond verkeersveiligheid die door een minderheid van de jongeren wordt uitgevoerd. Figuur 34 toont ook duidelijk dat er een administratief luik verbonden is aan de functie. 36 werkgevers (80%) laten de jongeren hun taken administratief verwerken en 25 keer (56%) worden de VeVe-medewerkers zelfs ingeschakeld voor andere administratieve taken op de dienst. Een derde belangrijke functie voor de VeVe-medewerkers blijkt het onderhouden van contacten met scholen. 30 werkgevers (67%) zetten hun VeVe-medewerker daarvoor in.

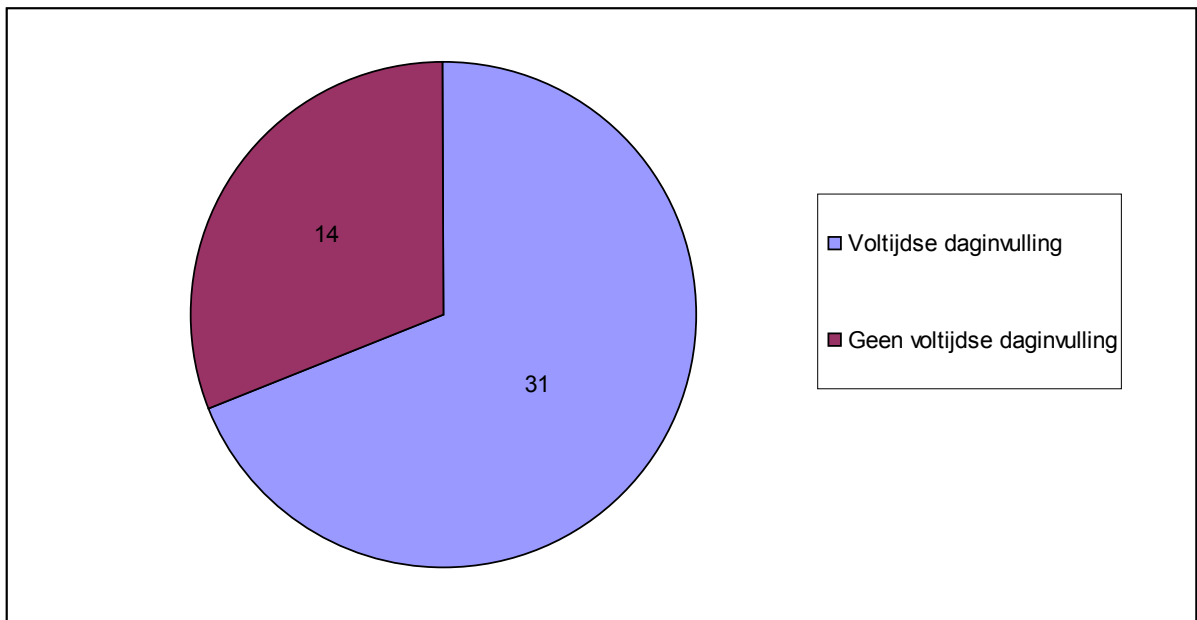




Figuur 31: Takenpakket van startbaners verkeersveiligheid (N=45)

#### 4.3.2.3 Voltijdse invulling van het takenpakket

Figuur 32 toont dat het niet voor alle werkgevers evident is om de startbaners voldoende taken te geven waarmee ze de verkeersveiligheid kunnen verhogen. Hoewel 31 coaches (69%) het takenpakket van hun VeVe-medewerker voldoende vinden voor een voltijdse daginvulling volgens de richtlijnen van het project, geven veertien coaches (31%) toe dat het takenpakket van de jongeren in hun geval daar niet voldoende voor is. Een mogelijke oorzaak is dat VeVe-medewerkers ook tijdens de schoolvakanties aan het werk zijn. Een groot deel van de taken die betrekking hebben op de scholen vallen dan weg. Een oplossing waar zeven werkgevers (15%) gebruik van hebben gemaakt, is om de jongeren meer in te schakelen in de administratie van de dienst of organisatie. Naar gelang van de plaats waar ze tewerkgesteld zijn, worden andere VeVe-medewerkers onder andere ook ingeschakeld bij evenementen, bij jeugdwerking, bij acties rond milieu en duurzaamheid en bij de technische dienst.

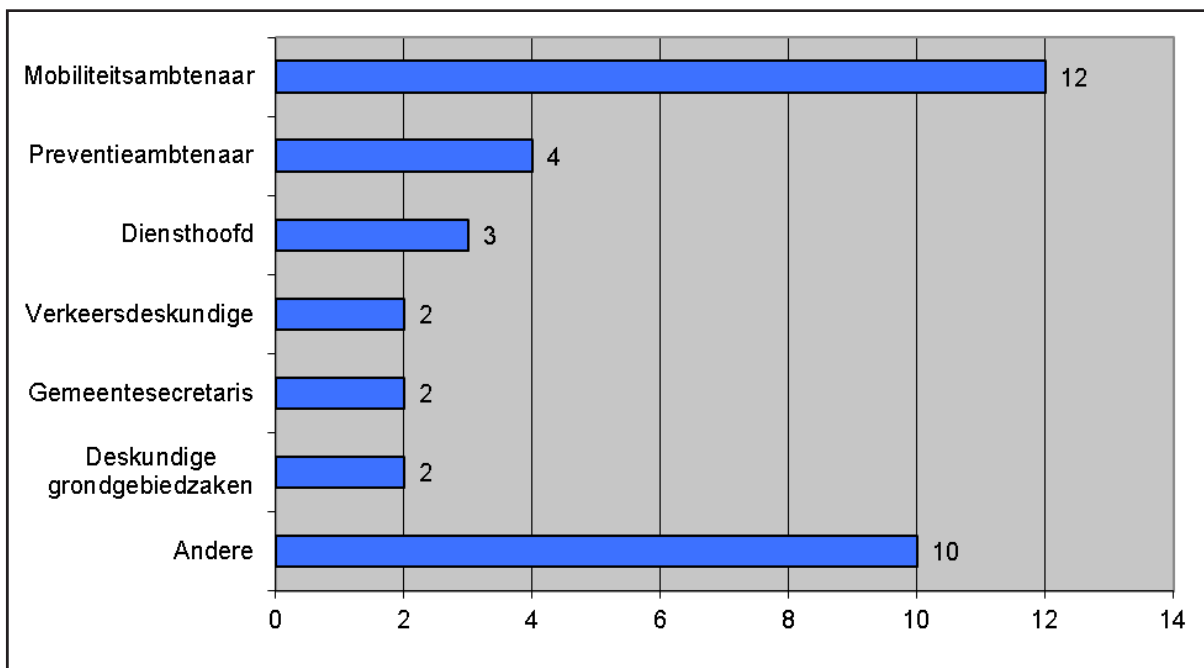


Figuur 32: Voltijdse daginvulling volgens de richtlijnen van het VeVe-project (N=45)

### 3.3.3 Begeleiding

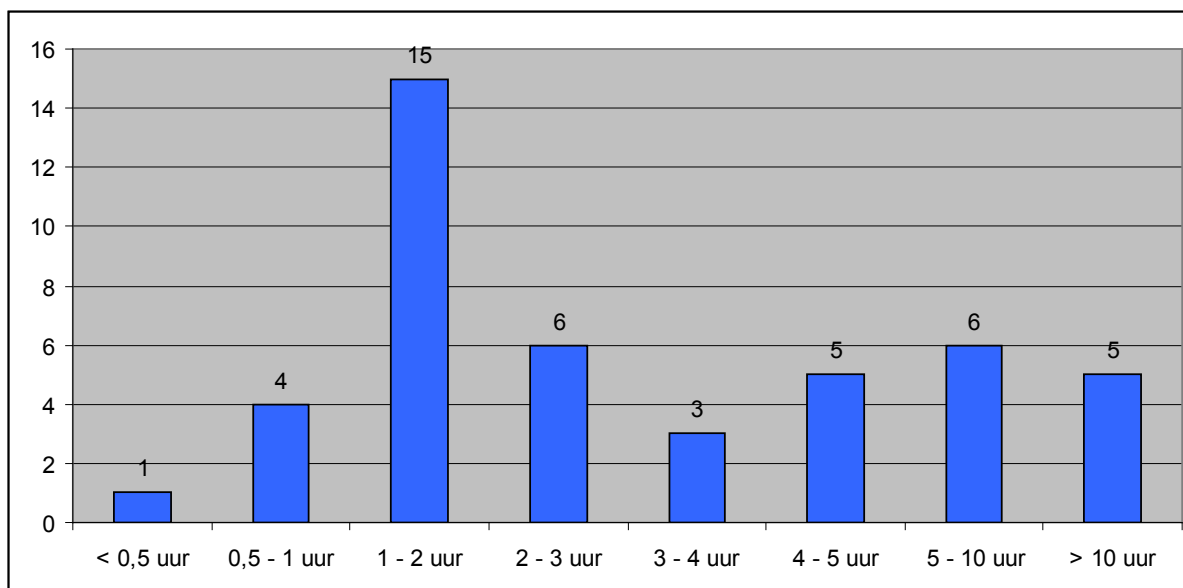
Net zoals de werkgevers kunnen kiezen waar ze de startbaners tewerkstellen, kunnen ze ook kiezen wie de begeleiding op zich neemt. Uiteraard staan deze keuzes niet los van elkaar. Zo zien we in figuur 33 dat twaalf coaches (34%) werken als mobiliteitsambtenaar, terwijl we hierboven al zagen dat ook 40% van de VeVe-medewerkers op de dienst mobiliteit is tewerkgesteld. Andere startbaners werken op een preventiedienst of in een verkeersorganisatie. We zien dan ook vier (11%) preventieambtenaren en twee (6%) verkeersdeskundigen als coach. Drie respondenten geven ook aan dat ze het diensthoofd zijn van de startbaner zonder dat ze de dienst benoemen. Verder leiden de uiteenlopende tewerkstellingsplaatsen van de startbaners tot een diversiteit aan functies bij de coaches.

Zo zijn er onder andere twee deskundigen op vlak van grondgebiedzaken, een hoofdinspecteur van de politie, een technisch assistent, een meldingsambtenaar en een duurzaamheidsambtenaar coach. Toch is het niet noodzakelijk dat coaches op dezelfde dienst werken als de startbaners. Twee keer (6%) neemt de gemeentesecretaris de begeleiding op zich en één keer (3%) een maatschappelijk werker op de personeelsdienst. Elf respondenten vulden de vraag niet in.



Figuur 33: Functie van coaches van startbaners Verkeersveiligheid (N=35)

Vervolgens vroegen we aan de coaches welke tijdsinspanning het vraagt om zich te engageren voor het project. In figuur 34 valt meteen op dat één op drie coaches tussen de één en de twee uren per week besteedt aan het project. De meerderheid van de coaches (55%) spenderen echter meer tijd aan het project en er zijn zelfs vijf coaches die meer dan tien uur per week investeren in de startbaner. Het is dus duidelijk dat het coachen van een startbaner een tijdrovende bezigheid is.



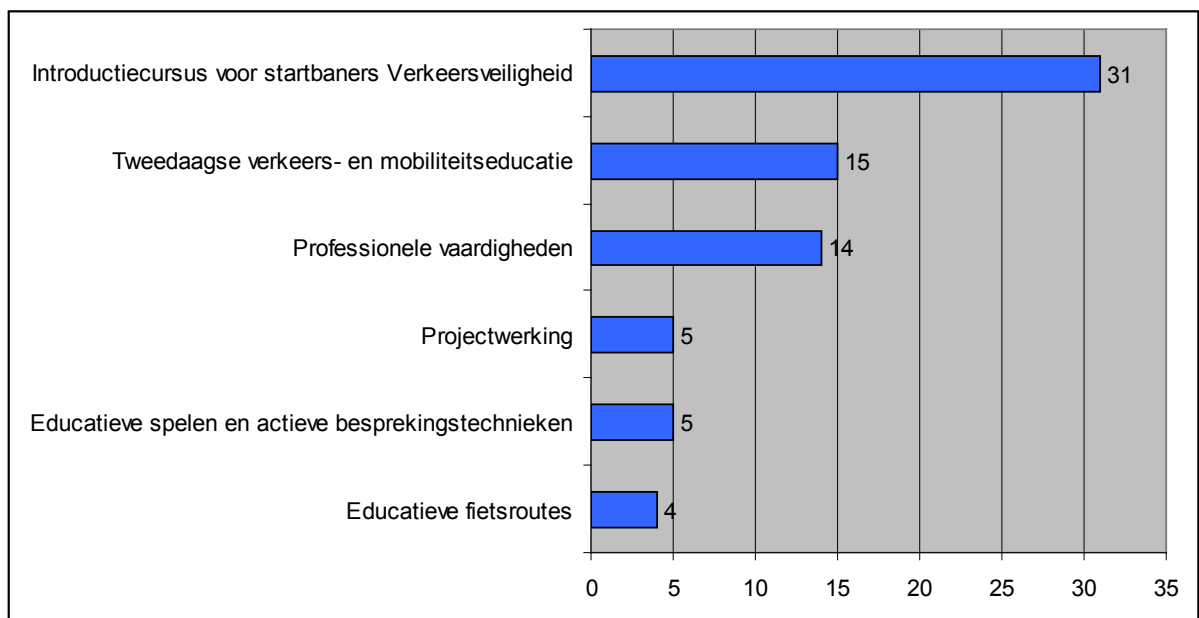
Figuur 34: Gependeerde tijd aan het VeVe-project (in uren per week)

### 3.3.4 Opleiding

In de laatste paragraaf bespreken we de opleiding van de startbaners verkeersveiligheid. Net als de JoJo-medewerkers worden ze aangemoedigd om hun tewerkstelling te combineren met een langdurige opleiding. Daarnaast voorziet de coördinatie jaarlijks in enkele cursussen voor de startbaners en kunnen ook de werkgevers nog extra vorming aanbieden aan de startbaners.

#### 3.3.4.1 Opleidingen door de coördinatie

38 (83%) jongeren hebben minstens één vorming aangeboden door de coördinatie gevolgd. 31 VeVe-medewerkers (67%) hebben de introductiecursus bijgewoond. Deze cursus wordt door de coördinatie dan ook extra aangemoedigd omwille van de belangrijke informatie die er wordt mee-gedeeld. Verder hebben respectievelijk 14 (30%) en 15 (33%) startbaners al deelgenomen aan de vormingen rond verkeers- en mobiliteitseducatie en professionele vaardigheden. De vormingen over projectwerking, educatieve spelen en educatieve fietsroutes werden maar door enkele respondenten bijgewoond. Deze opleidingen werden echter voor het laatst georganiseerd in 2010. Heel wat bevraagde jongeren waren toen nog niet tewerkgesteld als VeVe-medewerker en hebben dus niet de kans gehad om de opleiding bij te wonen.

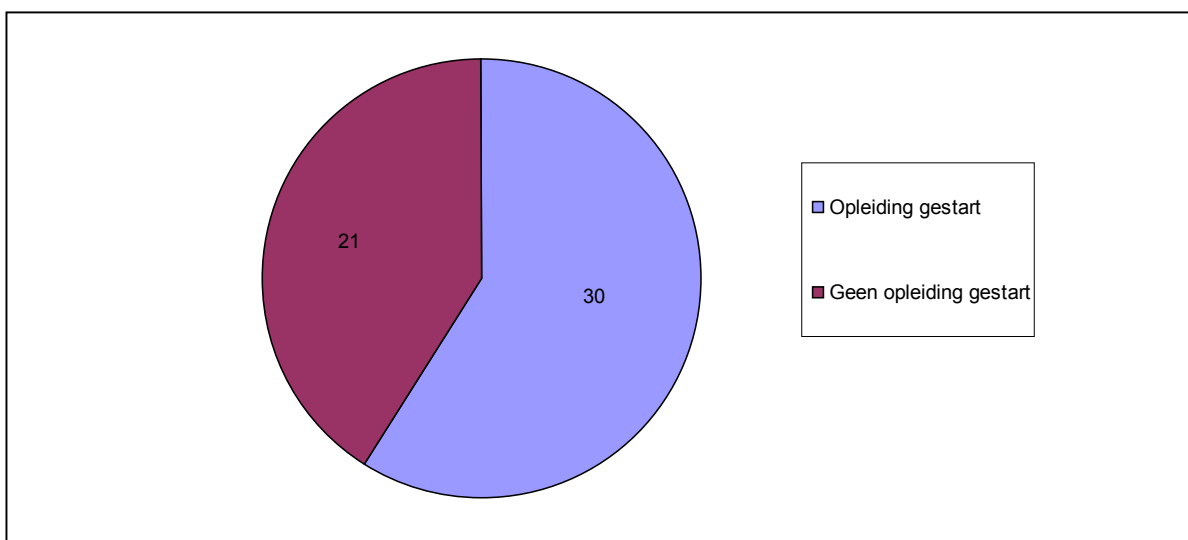


Figuur 35: Gevolgde vormingen van de VeVe-coördinatie (N=46)

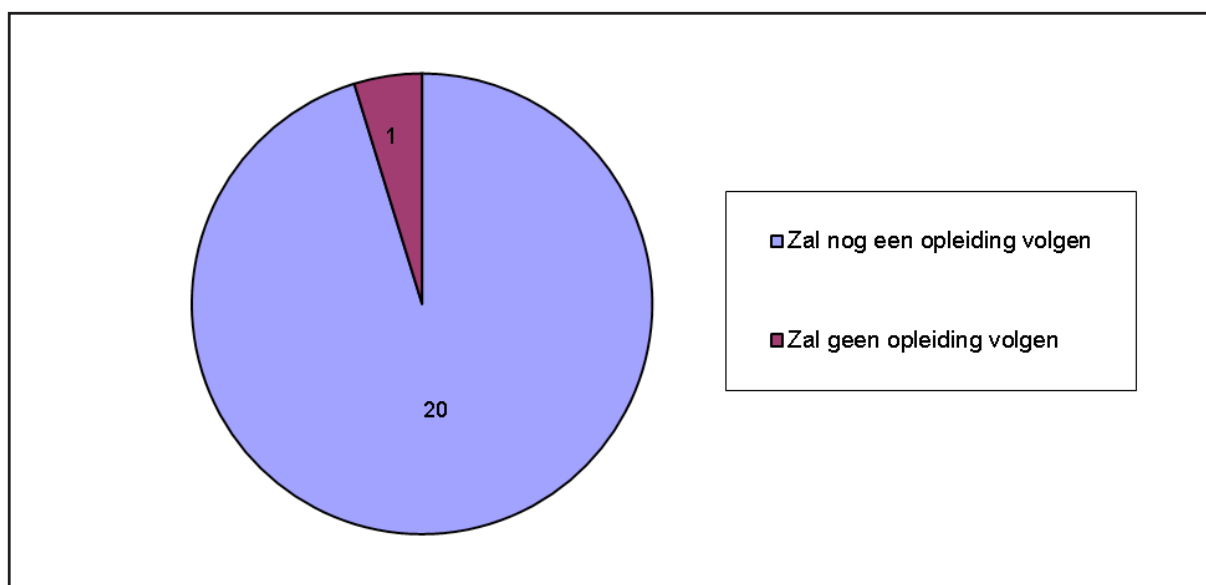
### 3.3.4.2 Individuele opleidingen

#### Deelname individuele opleiding

Door het inschrijvingsgeld van langdurige opleidingen te vergoeden en door de mogelijkheid te bieden tot educatief verlof worden de startbaners verkeersveiligheid aangemoedigd om hun werk te combineren met een studie. Figuur 36 toont dat 30 (59%) startbaners verkeersveiligheid al van deze kans gebruik maken. Van de 21 startbaners die nog geen opleiding begonnen, zijn er bovendien 20 (95%) die dat in de nabije toekomst nog zullen doen. Er is maar één persoon die helemaal niet gemotiveerd is om een studie aan te vatten. Deze persoon zal niet in aanmerking komen voor een contractverlenging binnen het project.



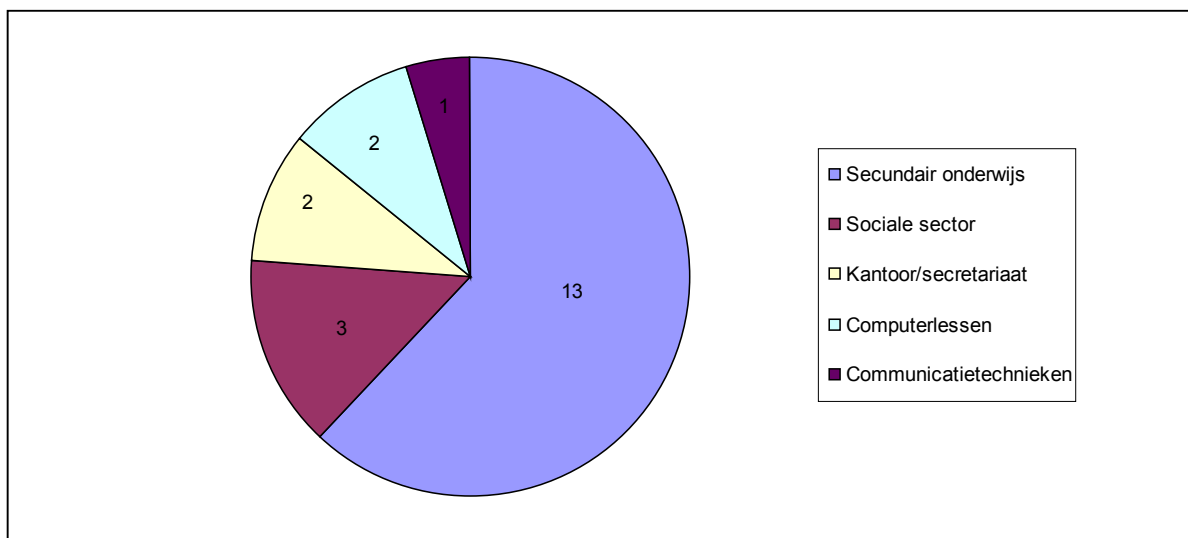
Figuur 36: Aantal startbaners verkeersveiligheid dat een opleiding is gestart (N=51)



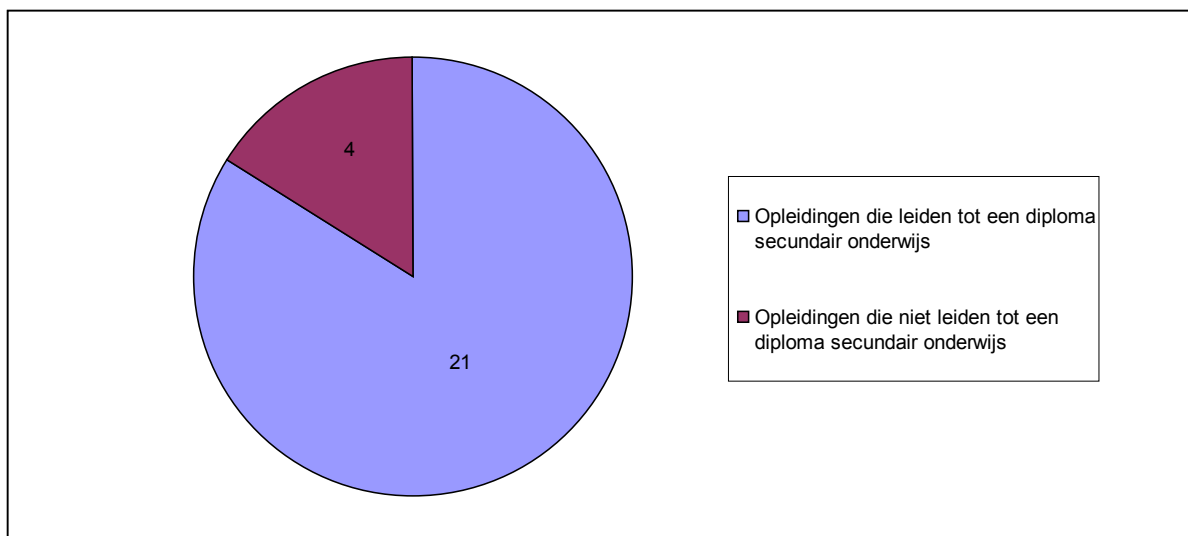
Figuur 37: Aantal startbaners verkeersveiligheid dat een opleiding zal volgen (N=21)

## Keuze opleidingen

De opleidingskeuze valt in 21 gevallen (84%) op richtingen waarmee de jongeren hun diploma secundair onderwijs kunnen behalen. In de vraag naar de studiekeuze van de startbaners schrijven dertien van de 21 coaches (62%) dat de jongeren secundair onderwijs volgen zonder een studierichting te specificeren. Richtingen die wel genoemd worden, zijn sociale richtingen (3) zoals jeugd- en gehandicaptenzorg, administratieve richtingen (2) zoals kantoor en secretariaatsmedewerker, computerlessen (2) en communicatietechnieken (1).

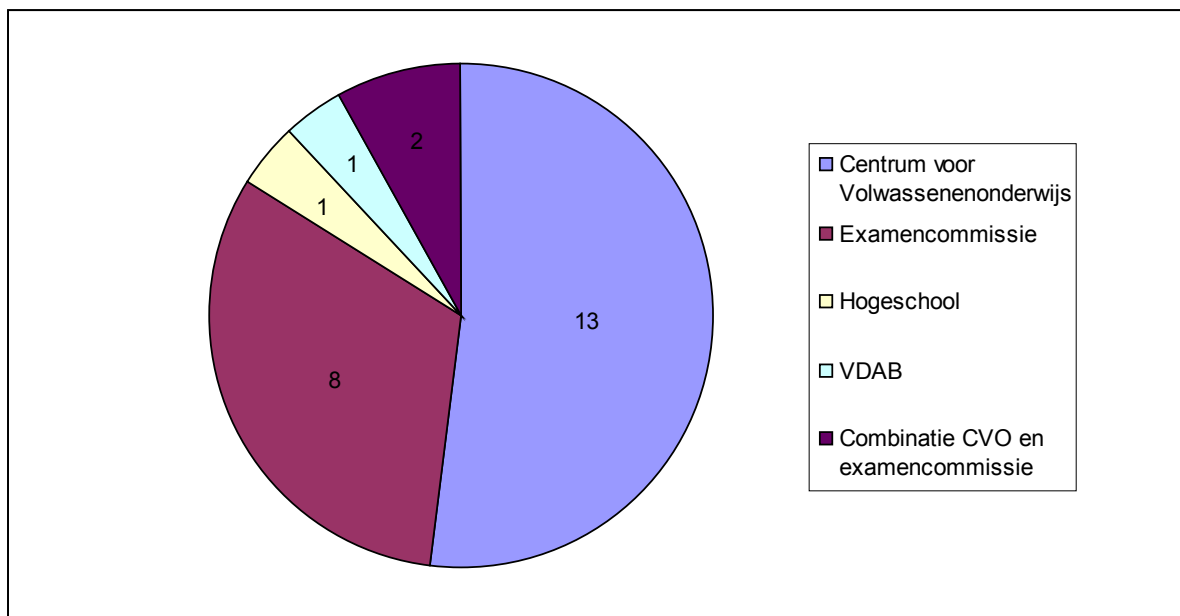


Figuur 38: Gekozen opleidingen door startbaners verkeersveiligheid (N=21)



Figuur 39: Aantal opleidingen dat leidt tot een diploma secundair onderwijs (N=25)

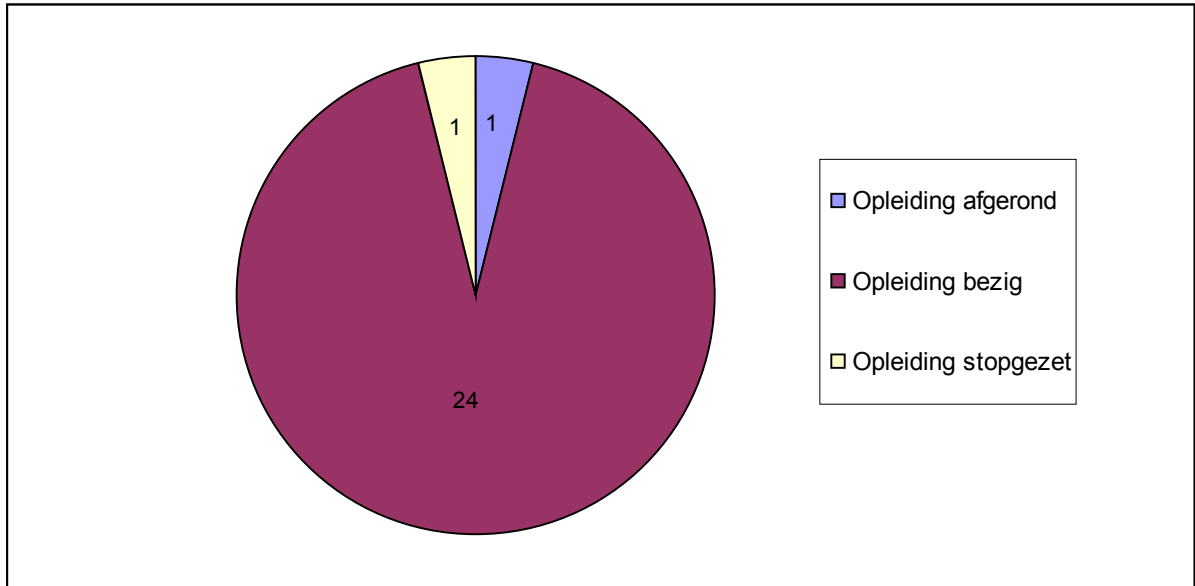
De meerderheid (54%) van de startbaners verkeersveiligheid volgt een opleiding in een CVO, terwijl een andere grote groep (33%) de cursussen op eigen houtje verwerkt en examens aflegt voor de examencommissie. Twee startbaners (8%) combineren het CVO met de examencommissie om op die manier een diploma te behalen. Maar één jongere volgt een studie die wordt aangeboden door de VDAB en één andere volgt les op een hogeschool. Deze persoon heeft mogelijks zonder diploma kunnen deelnemen aan deze opleiding via een toelatingsproef of heeft al een diploma behaald tijdens de tewerkstelling als VeVe-medewerker.



Figuur 40: Opleidingsinstellingen van startbaners verkeersveiligheid (N=25)

### Voorlopig resultaat opleiding

We zagen hierboven al dat de meerderheid van de startbaners met een opleiding gestart is. Interessant is om te bekijken of ze de studie ook volhouden en deze uiteindelijk afronden. Figuur 41 laat zien dat maar liefst 24 startbaners (92%) nog bezig zijn aan hun opleiding. Maar één jongere is er al in geslaagd om zijn opleiding af te ronden; aan de andere kant stellen we ook vast dat maar één jongere zijn opleiding heeft stopgezet.



Figuur 41: (Voorlopig) resultaat opleiding startbaners verkeersveiligheid (N=26)

### 3.3.4.3 Vormingen aangeboden door de werkgever

De meerderheid (63%) van de 46 steden, gemeenten en verkeersorganisaties laten de startbaners nog bijkomende interne of externe vormingen volgen. Zo willen heel wat werkgevers de verkeerskennis van de jongeren verruimen door opleidingen over fiets- en voetgangersvaardigheden, dode hoek, duurzame mobiliteit of signalisatie. Ook volgden heel wat startbaners een opleiding gemachtigd opzichter om kinderen aan de scholen te mogen overzetten. Verder zijn er tien (22%) startbaners die al één of meerdere opleidingen volgden rond tekstverwerking of databeheer. Ze leren daarin werken met verschillende programma's die ze nodig hebben voor de uitvoering van de administratieve taken. Andere bijscholingen gaan over bepaalde specifieke thema's zoals EHBO, gesprekstechnieken, omgaan met moeilijke jongeren en contactvaardigheden.



## 4. Het VeVe-schoolspottersproject

### 4.1 Wat?

Naar aanleiding van diverse incidenten op het openbaar vervoer werd in het voorjaar van 2006 in samenspraak met De Lijn beslist om twintig plaatsen binnen het startbanenproject Verkeersveiligheid in te vullen door schoolspotters. Sindsdien worden deze schoolspotters ingezet in die steden en gemeenten waar het openbaar vervoer en de schoolomgeving te kampen hebben met overlast door schoolgaande jeugd. Op die manier wenst dit project bij te dragen tot een verhoging van het veiligheidsgevoel op het openbaar vervoer en in de schoolomgeving.

### 4.2 Onderzoeksopzet en methode

Het doel was om te achterhalen of het schoolspottersproject erin slaagt om het veiligheidsgevoel op het openbaar vervoer en in schoolomgevingen te verbeteren en tegelijkertijd een betekenisvolle werkervaring te bieden voor de schoolspotters. Hiervoor namen we vragenlijsten af. De opbouw en inhoud van deze vragenlijst zijn gelijkaardig aan die van de andere projecten.

Op het moment van de bevraging zaten er acht werkgevers in het project: Ieper, Gent, Eeklo, Mechelen, Antwerpen, Vilvoorde, Genk en Hasselt. Zeven van de acht coaches vulden de vragenlijst in. In totaal zijn er twintig beschikbare plaatsen verdeeld over deze acht steden. Op het moment van de bevraging waren er veertien schoolspotters tewerkgesteld. Er werden gegevens ingevuld over tien van de veertien schoolspotters.

## 4.3 Resultaten

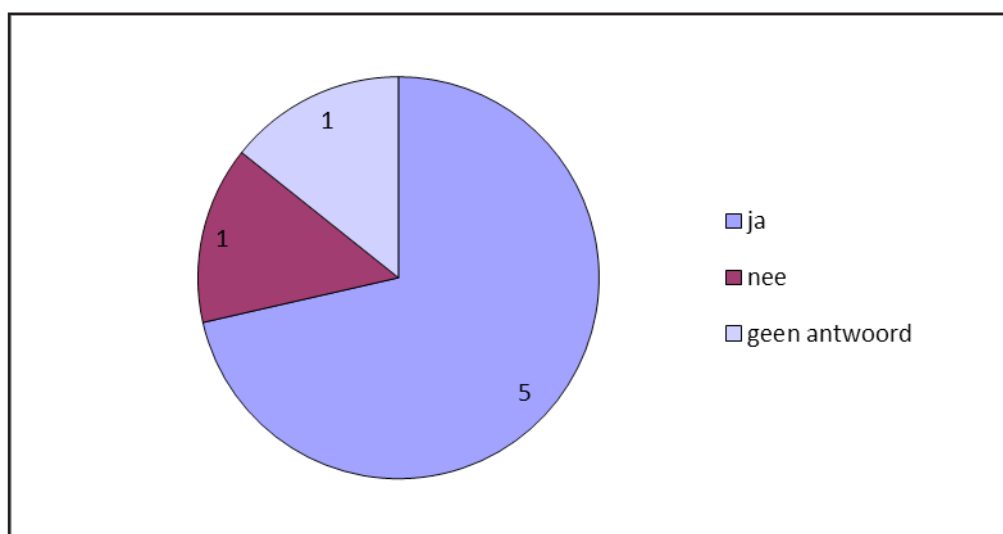
### 4.3.1 Algemene evaluatie

We vroegen naar de voor- en nadelen van het project, naar suggesties ter verbetering van het project en naar ervaringen met de dienstverlening van de coördinatie. Zo probeerden we een zicht te krijgen op de visie van de werkgevers ten aanzien van het schoolspottersproject.

#### 4.3.1.1 Voordelen voor de werkgevers

##### Veiligheid op het openbaar vervoer en in de schoolomgeving

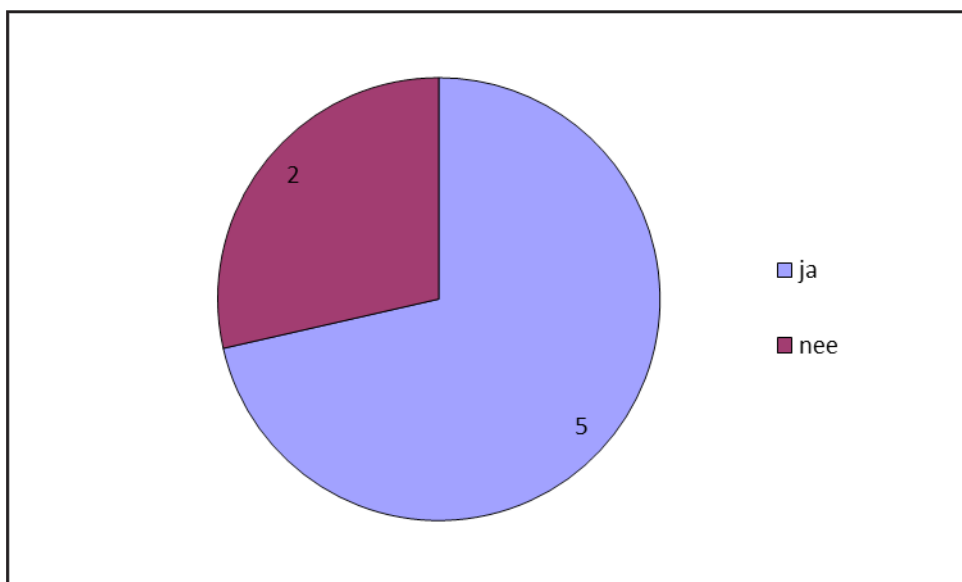
Om te weten te komen of de schoolspotters een meerwaarde opleveren voor de werkgevers vroegen we naar de evolutie van veiligheid op het openbaar vervoer en in de schoolomgeving. Vijf van de zeven respondenten geven aan dat het veiligheidsgevoel op het openbaar vervoer is gestegen. Er wordt aangegeven dat er minder incidenten zijn (3) en dat er een daling is van het ongewenst gedrag (1). Eén coach onthoudt zich en één coach geeft een negatief antwoord op deze vraag. Deze coach zegt dat het moeilijk is om als jonge, onbekende schoolspotter te reageren op moeilijke situaties. Twee coaches geven aan dat er een samenwerking is met de lijnspotters.



Figuur 42: veiligheidsgevoel op het openbaar vervoer

Vijf van de zeven coaches geven aan dat de schoolspotters bijdragen tot een groter veiligheidsgevoel in de schoolomgeving. Vier coaches zeggen dat dit komt doordat de spotters een positief klimaat creëren (4): het is veiliger en rustiger in de schoolomgeving en er zijn minder incidenten of gevechten. Twee coaches leggen de oorzaak hiervan bij de laagdrempeligheid en zichtbaarheid van de schoolspotters.

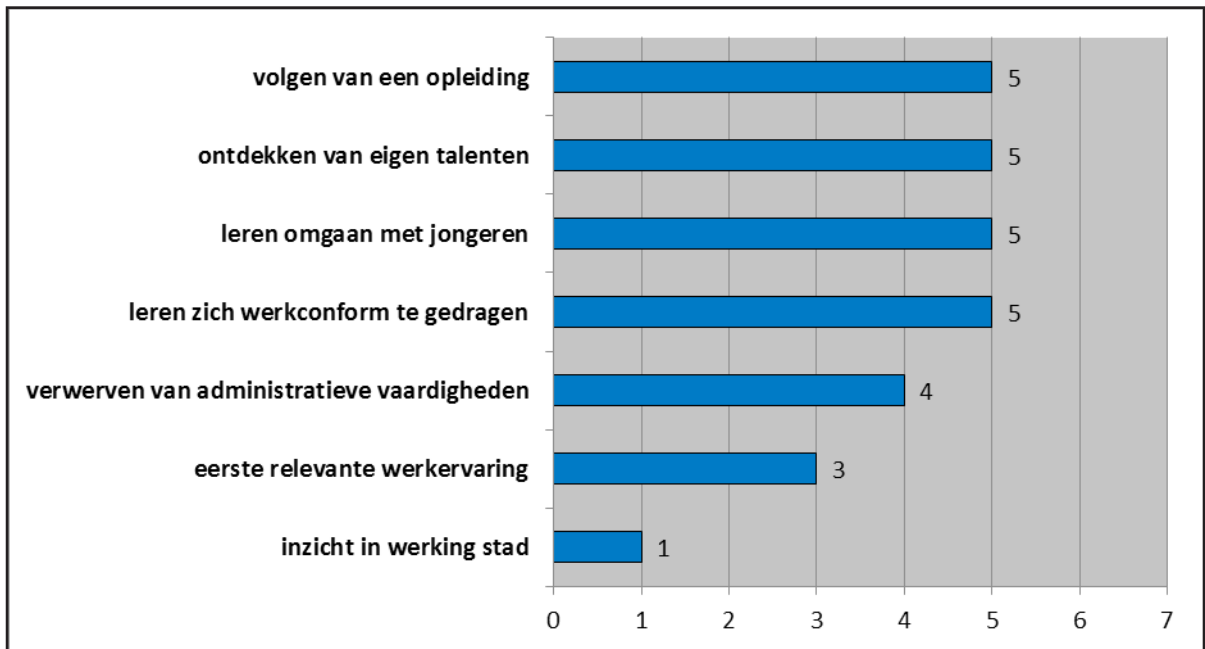
Twee coaches zeggen dat er geen verbetering is in het veiligheidsgevoel in de schoolomgevingen. Eén coach wijt dit aan de manier waarop het project wordt ingebed in de stad, een gebrek aan coaching en een gebrek aan capaciteiten bij de schoolspotters. Volgens de andere coach komt dit omdat er geen structureel veiligheidsprobleem is in de schoolomgeving.



Figuur 43: veiligheidsgevoel in de schoolomgeving (N=7)

## Voordelen voor de schoolspotters

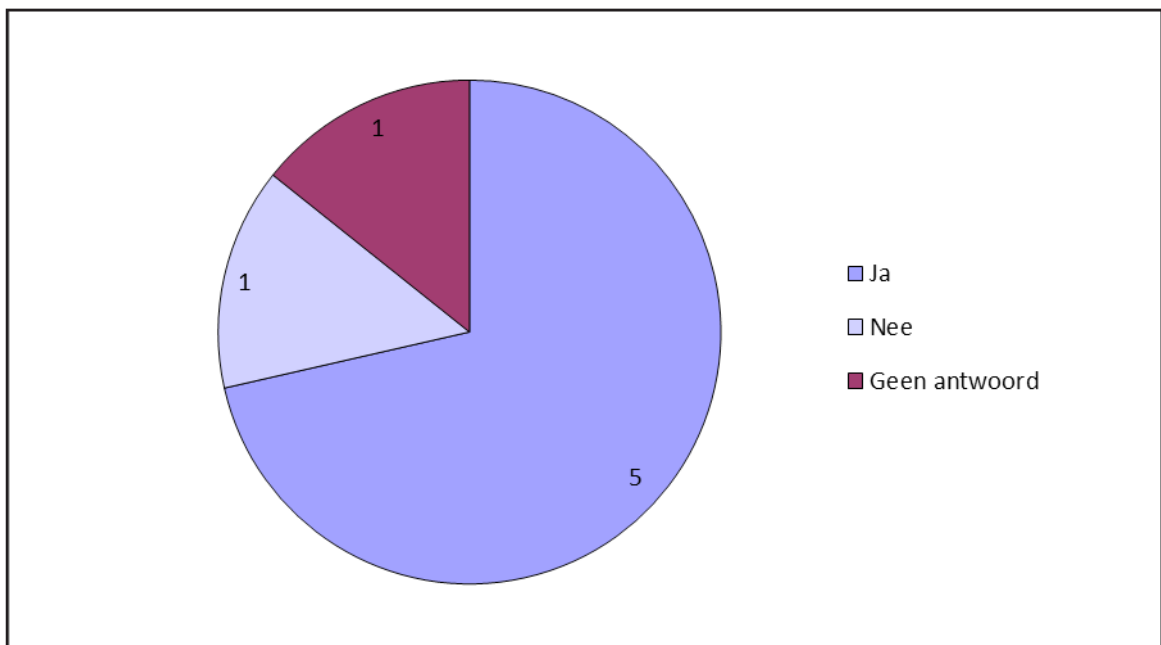
Vijf respondenten menen dat het project talrijke voordelen heeft voor de spotters. Zo krijgen ze de mogelijkheid om een diploma of certificaat te halen (5), komen ze te weten wat hun talenten zijn (5), leren ze omgaan met jongeren (5), zich werkconform te gedragen (5), en administratieve vaardigheden (4). Daarnaast hebben ze een eerste relevante werkervaring (3) en krijgen ze inzicht in de werking van een stad (1). Volgens twee coaches heeft het project geen voordelen voor de schoolspotters.



Figuur 44: Voordelen voor schoolspotters (N=7)

#### 4.3.1.2 Moeilijkheden die gepaard gaan met het schoolspottersproject

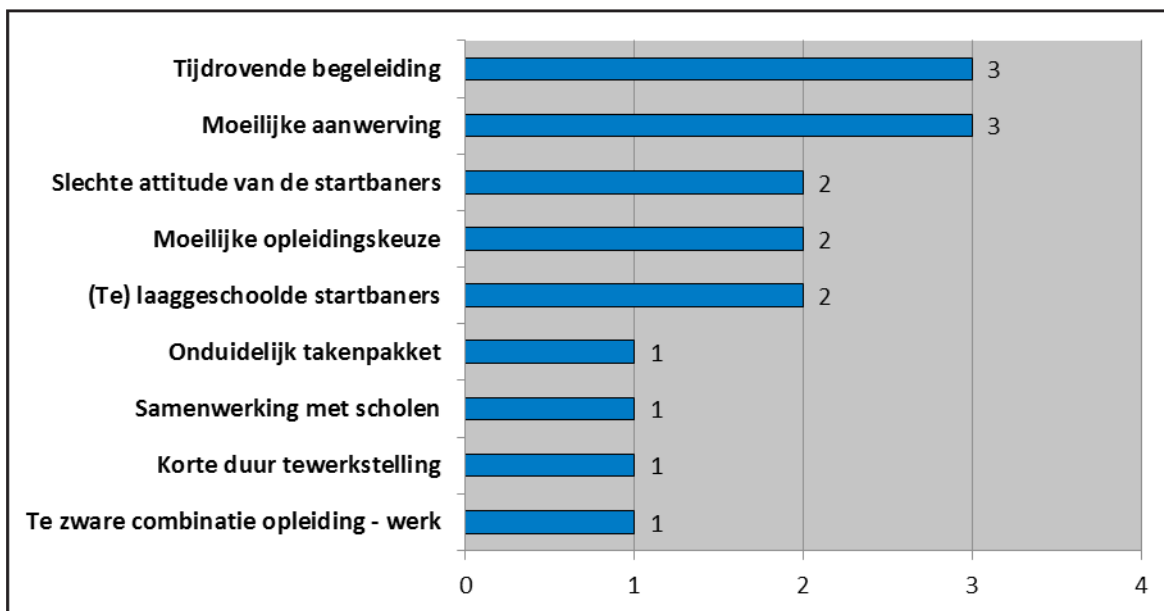
Opdat het project een meerwaarde kan opleveren voor steden, moeten er volgens de werkgevers ook verschillende knelpunten overwonnen worden. Uit figuur 45 blijkt immers dat vijf respondenten vinden dat er moeilijkheden gepaard gaan met het schoolspottersproject. Eén respondent vindt dat er geen problemen zijn en één respondent antwoordde niet.



Figuur 45: Aantal werkgevers die moeilijkheden ervaren met het schoolspottersproject (N=7)

De meest voorkomende problemen hebben te maken met de begeleiding en de aanwerving van schoolspotters. Drie van de zeven coaches (43%) vinden het moeilijk om een geschikte kandidaat

aan te werven en geven aan dat de begeleiding tijdrovend is. Coaches vinden dat de schoolspotters geen goede arbeidsattitude hebben, dat het moeilijk is om een geschikte opleiding voor hen te vinden en dat zij te laaggeschoold zijn voor een goede invulling van het takenpakket. Telkens één coach (14%) vindt dat het takenpakket niet voldoende duidelijk is, dat de samenwerking met de scholen moeilijk loopt, dat de duur van de tewerkstelling te kort is en dat de combinatie van werk en opleiding te zwaar is.



Figuur 46: Soorten moeilijkheden in het schoolspottersproject (N=7)

Om deze moeilijkheden aan te pakken en het project te verbeteren deden de respondenten enkele suggesties. Twee coaches wijzen op het belang van duidelijke en realistische doelstellingen. Daarnaast wordt het optrekken van de leeftijdsgrens tot dertig jaar door één coach genoemd, net als het verminderen van het startloon en het belang van een duidelijke structuur en inbedding in het project.

### 4.3.1.3 Dienstverlening van de VeVe-coördinatie

Ter afronding van de algemene evaluatie vroegen we de coaches of ze tevreden waren met de dienstverlening van de coördinatie van het project. In totaal kwamen er vier reacties, die allemaal positief bleken te zijn. Men is tevreden over het vlotte contact en over de opleidingen en intervisiemomenten die door de coördinatie georganiseerd worden.

### 4.3.2 Takenpakket

In deze paragraaf bekijken we eerst waar de schoolspotters worden tewerkgesteld. Dat kan immers een grote invloed hebben op de inhoud van de functie. Daarna onderzoeken we welke taken worden uitgevoerd door de schoolspotters en of die taken volstaan in functie van een voltijdse daginvulling.

### 4.3.2.1 Plaats van tewerkstelling

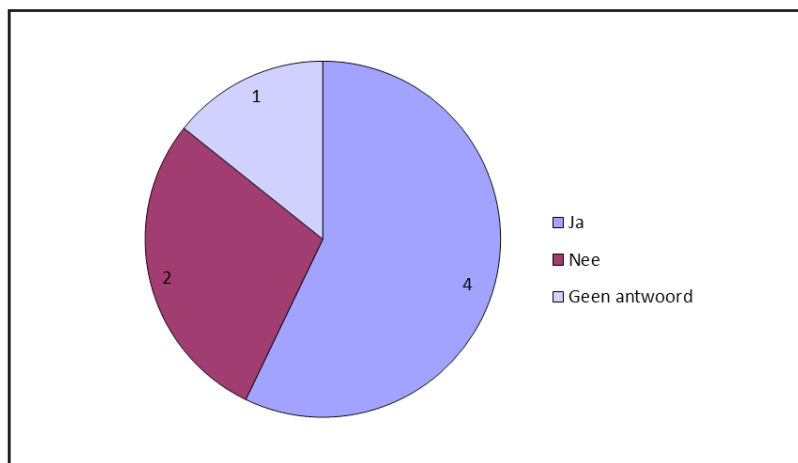
Schoolspotters worden toegewezen aan een stad. Deze werkgevers kiezen vervolgens in welke dienst ze de schoolspotter inschakelen. De meest gekozen optie is de dienst Preventie, door vier werkgevers. Eén van deze vier schoolspotters werkt ook gedeeltelijk voor de Jeugddienst. Eén schoolspotter is tewerkgesteld op de dienst Werk. Twee coaches beantwoordden deze vraag niet.

### 4.3.2.2 Taken van schoolspotters

Om te achterhalen hoe de jongeren in het project hun functie invullen, vroegen we aan de respondenten om op te sommen welke taken de schoolspotters uitvoeren. De nadruk ligt bij alle werkgevers op het spotten in de schoolomgeving (8). Vier coaches laten de schoolspotters ook toezicht houden op het openbaar vervoer. Drie coaches zeggen dat de spotters een aanspreekpunt zijn voor leerlingen. In functie hiervan worden acties ondernomen om een vertrouwensband op te bouwen met de leerlingen, aangezien dit bijdraagt tot de kwaliteit van het spotten. Tijdens het spotten hebben de startbaners vooral een preventieve en sensibiliserende functie: ze letten op verschillende vormen van overlast en vormen een aanspreekpunt voor jongeren, scholen en andere partijen. De tijd die niet wordt besteed aan het spotten (bijvoorbeeld tijdens de schoolvakanties) wordt door de verschillende schoolspotters anders ingevuld: meehelpen met jongerenprojecten, administratie, het ontwerpen en organiseren van educatieve spelen en het Lijnproject Trammelant ondersteunen.

### 4.3.2.3 Voltijdse invulling van het takenpakket

Onderstaande figuur toont dat het niet voor alle werkgevers evident is om de schoolspotters een voltijds takenpakket te bieden. Hoewel vier coaches een voltijds takenpakket kunnen aanbieden volgens de richtlijnen van het project, geven twee coaches toe dat dit bij hen niet het geval is. Werkgevers proberen dit onder andere aan te pakken door schoolspotters zelf de verantwoordelijkheid te geven om op zoek te gaan naar zaken die ze willen ondersteunen (1) en door de schoolspotters te motiveren om een deel van hun tijd aan hun studies te besteden (1). Eén coach heeft geprobeerd om scholen te betrekken bij het creëren van extra taken (1).

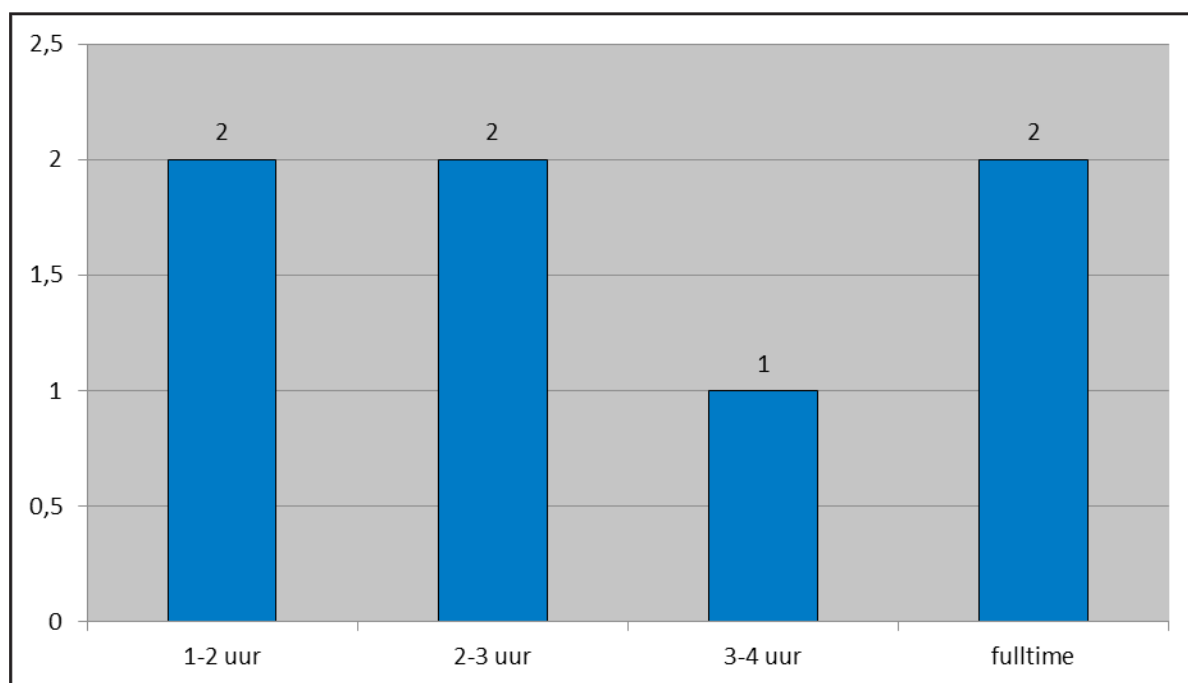


Figuur 47: Voltijdse daginvulling volgens de richtlijnen van het schoolspottersproject (N=7)

### 4.3.3 Begeleiding

Net zoals de werkgevers kunnen kiezen waar ze de schoolspotters tewerkstellen, kunnen ze ook bepalen wie de begeleiding op zich neemt. Uiteraard staan deze keuzes niet los van elkaar. Twee coaches zijn fulltime coördinator van het schoolspottersproject, de andere coaches zijn preventieadviseur, coördinator bij een vzw, wijkmanager, educatief medewerker onderwijs en diensthoofd van de gemeenschapswachten.

Vervolgens vroegen we aan de coaches welke tijdsinspanning het vraagt om zich te engageren voor het project. Uit onderstaande figuur blijkt dat de begeleiding van de schoolspotters bij de meeste coaches enkele uren per week vraagt. Twee coaches besteden één tot twee uur aan deze begeleiding, twee coaches besteden er twee tot drie uur aan en één coach besteedt er drie tot vier uur aan. Twee coaches werken zoals hierboven gezegd fulltime aan het schoolspottersproject. Het is duidelijk dat het coachen van een schoolspotter een tijdrovende bezigheid is.



Figuur 48: Gespendeerde tijd aan het schoolspotters (in uren per week) (N=7)

### 4.3.4 Opleiding

In de laatste paragraaf bespreken we de opleiding van de schoolspotters. Zij worden immers aangemoedigd om hun tewerkstelling te combineren met een langdurige opleiding. Daarnaast voorziet de coördinatie jaarlijks in enkele cursussen voor de schoolspotters en kunnen ook de werkgevers hen nog extra vorming aanbieden.

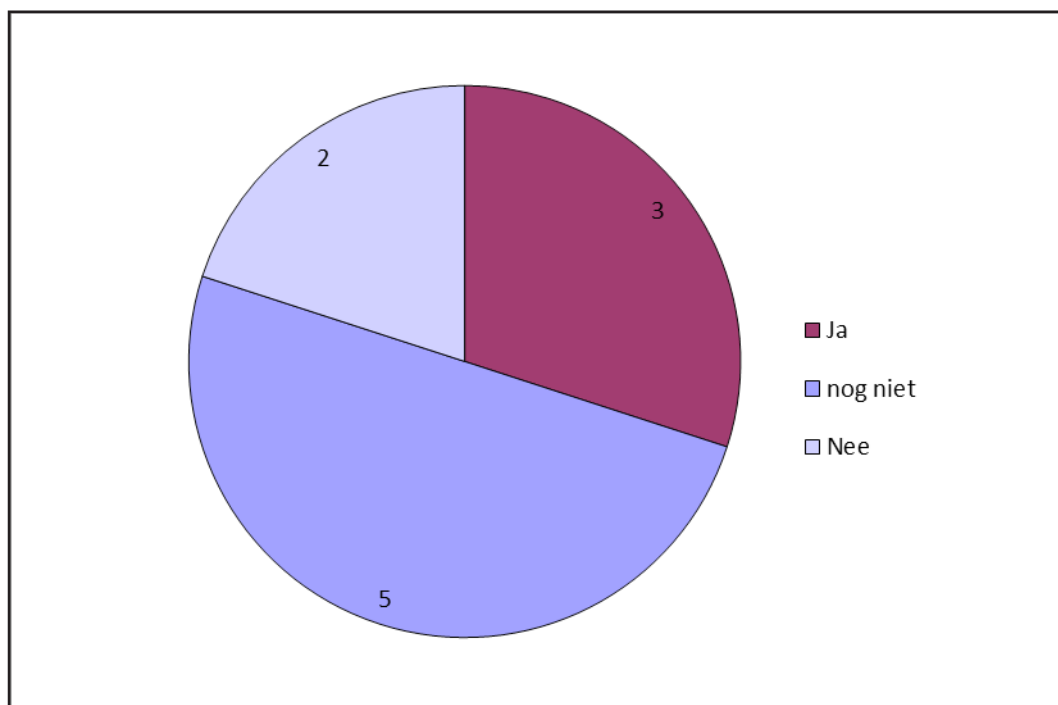
#### 4.3.4.1 Opleidingen door de coördinatie

We beschikken over gegevens van tien schoolspotters. Zeven van hen hebben minimum één vorming van de coördinatie gevolgd. Zij volgden allemaal de opleiding 'omgaan met spijbelen'. Drie van hen volgden ook de vorming 'conflicthantering'.

#### 4.3.4.2 Individuele opleidingen

##### Deelname individuele opleiding

Door het inschrijvingsgeld van langdurige opleidingen te vergoeden en door de mogelijkheid te bieden tot educatief verlof worden de schoolspotters aangemoedigd om hun werk te combineren met een studie. Onderstaande figuur toont dat drie schoolspotters al van deze kans gebruik maken. Deze drie schoolspotters zijn allemaal nog bezig aan hun opleiding. Van de zeven schoolspotters die nog niet aan een opleiding zijn begonnen, zijn er vijf die aangeven dat in de nabije toekomst wel te zullen doen. Er zijn dus maar twee schoolspotters die niet gemotiveerd zijn om een studie aan te vatten. Deze personen zullen niet in aanmerking komen voor een contractverlenging binnen het project.



Figuur 49: Aantal schoolspotters dat een opleiding is gestart (N=10)



## **Keuze opleidingen**

De opleidingskeuze van de schoolspotters valt in de helft van de gevallen op 'jeugd- en gehandicaptenzorg' en in de andere helft van de gevallen op 'secretariaatsmedewerker'. Al deze opleidingen leiden tot een diploma secundair onderwijs. Zeven van de acht schoolspotters die een opleiding volgen of gaan volgen, doen dit in een Centrum voor Volwassenenonderwijs. Eén persoon doet dit via de Examencommissie.

### **4.3.4.3 Vormingen aangeboden door de werkgever**

Van de tien schoolspotters heeft de helft nog bijkomende interne of externe vormingen gevolgd die aangeboden werden door de werkgever. Eén schoolspotter volgde een algemene introductie cursus voor nieuwe werknemers van de desbetreffende stad. Vier schoolspotters volgen geregeld een studiedag en gaan regelmatig op werkbezoek om het werkveld beter te leren kennen.

## 5. Evaluatieformulieren

### 5.1 Onderzoeksopzet en methode

Naast de gegevens die we uit de vragenlijsten verzameld hebben bij de werkgevers en de jongeren uit de startbanenprojecten, kunnen we ook heel wat gegevens putten uit de evaluatieformulieren. In deze formulieren vullen startbaners en coaches na elke tewerkstelling onder andere in hoe de tewerkstelling is beëindigd, hoe de toekomstplannen van de startbaner eruitzien en welke taken werden uitgevoerd tijdens de tewerkstelling. Startbaners kunnen aan de hand van het formulier ook opmerkingen kwijt over de begeleiding van de werkgever, terwijl coaches het functioneren van de startbaner kunnen bespreken.

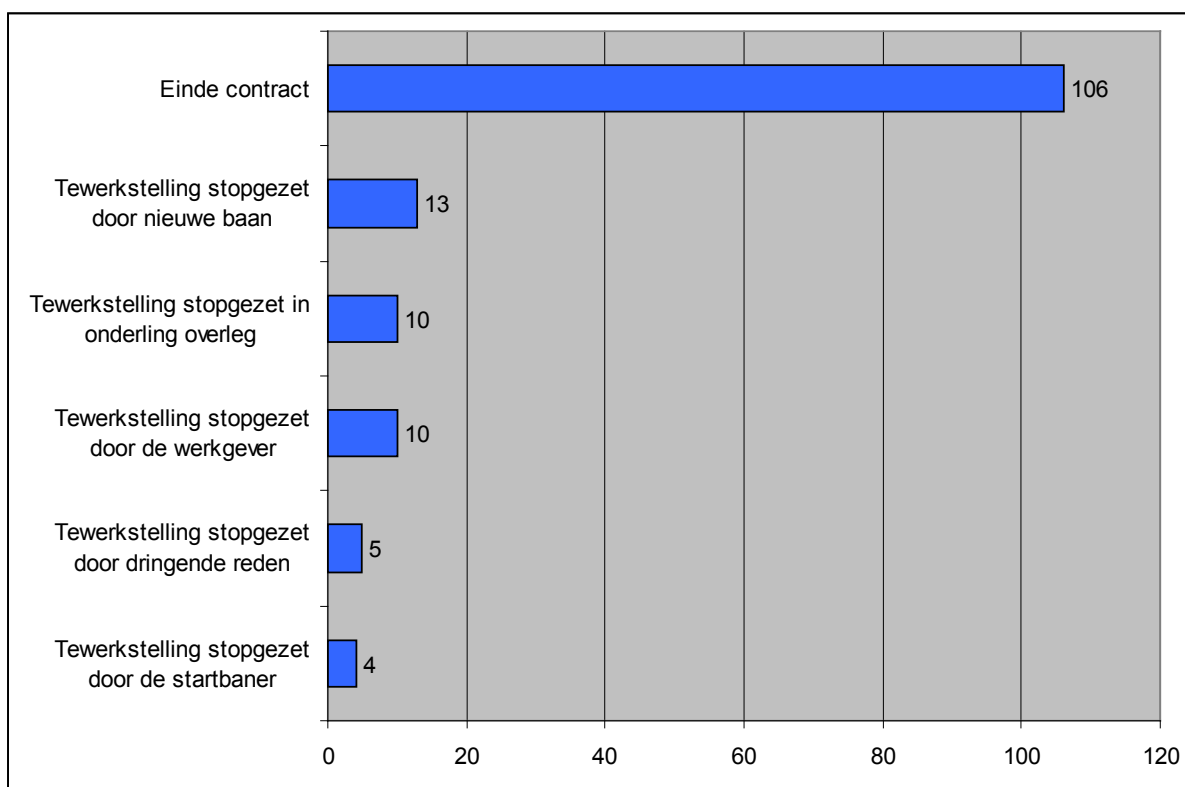
Voor het huidig onderzoek hebben we een selectie van formulieren verwerkt die we tussen januari 2008 en april 2012 hebben ontvangen. Het gaat in totaal om 247 formulieren, waarvan er 154 zijn ingevuld door een coach en 93 door een startbaner. Als zowel de coach als de startbaner een formulier invulde, gebruikten we alleen de antwoorden van de startbaner over de opleiding, de beëindiging van het contract, de toekomstplannen en het takenpakket. Zo werden dezelfde gegevens niet dubbel geregistreerd. We selecteerden informatie over 181 startbaners, van wie 28 startbaners verkeersveiligheid, 5 schoolspotters, 86 JoJo-preventiemedewerkers, 39 voltijdse JoJo-onderhoudsmedewerkers en 23 halftijdse JoJo-onderhoudsmedewerkers. Een aantal respondenten heeft bepaalde vragen echter niet beantwoord waardoor de gebruikte totalen niet gelijk zijn aan de volledige onderzoeksgroep.

De resultaten van de verschillende deelprojecten worden in dit hoofdstuk niet afzonderlijk behandeld, omdat we over een relatief kleine onderzoeksgroep beschikken.

## 5.2 Resultaten

### 5.2.1 Beëindiging tewerkstelling

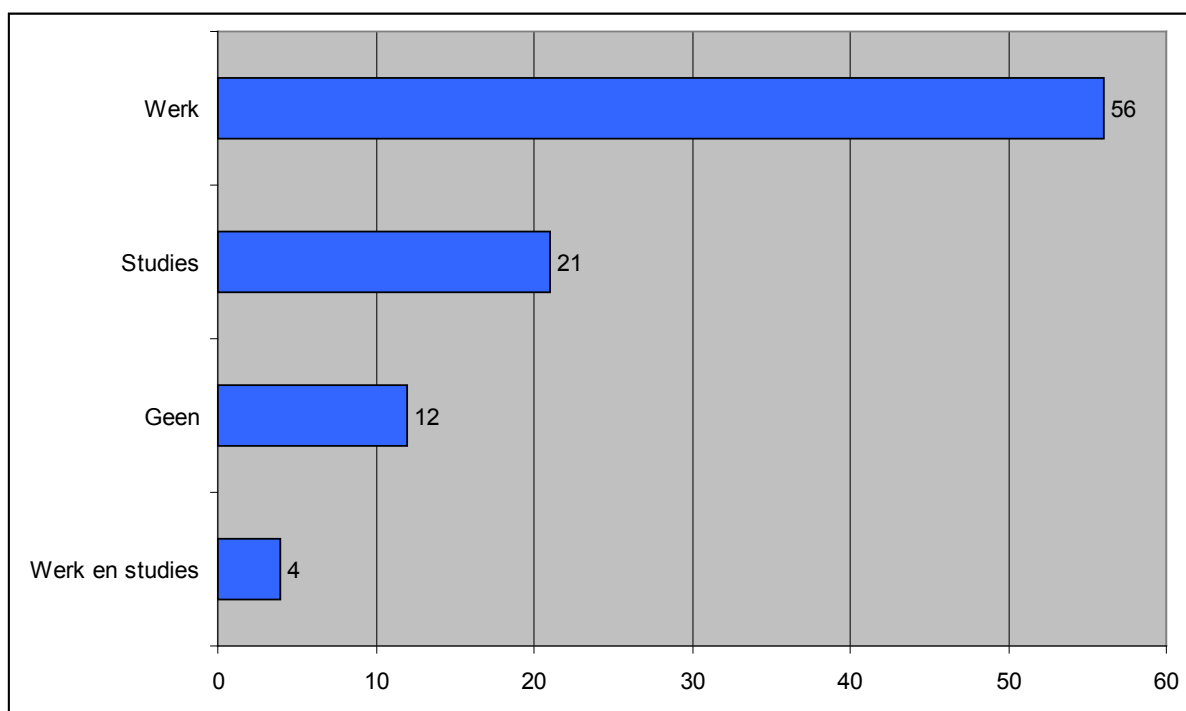
In figuur 50 zien we hoe de tewerkstellingen van de startbaners beëindigd worden. In 106 van de 148 gevallen (72%) is dit omdat het contract ten einde loopt na een tewerkstelling van één, twee of drie jaar. De overige 28% van de tewerkstellingen werd vroegtijdig verbroken. Dertien keer (9%) is het contract verbroken door de startbaner na het vinden van een nieuwe baan. De startbaners kunnen dat doen met een korte opzegperiode van zeven dagen om de doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt aan te moedigen. Maar vier startbaners (3%) zegden hun contract eenzijdig op zonder dat ze een andere baan hadden gevonden. De startbaners hebben daartoe alleen de mogelijkheid tijdens de proefperiode die drie maanden bedraagt. Verder werden tien tewerkstellingen (7%) gestopt in onderlinge overeenstemming tussen de startbaner en de werkgever en werden vijftien contracten (10%) stopgezet door de werkgever, waarvan tien (7%) tijdens de proefperiode en vijf (3%) om een dringende reden.



Figuur 50: Redenen van beëindiging tewerkstelling startbaners (N=148)

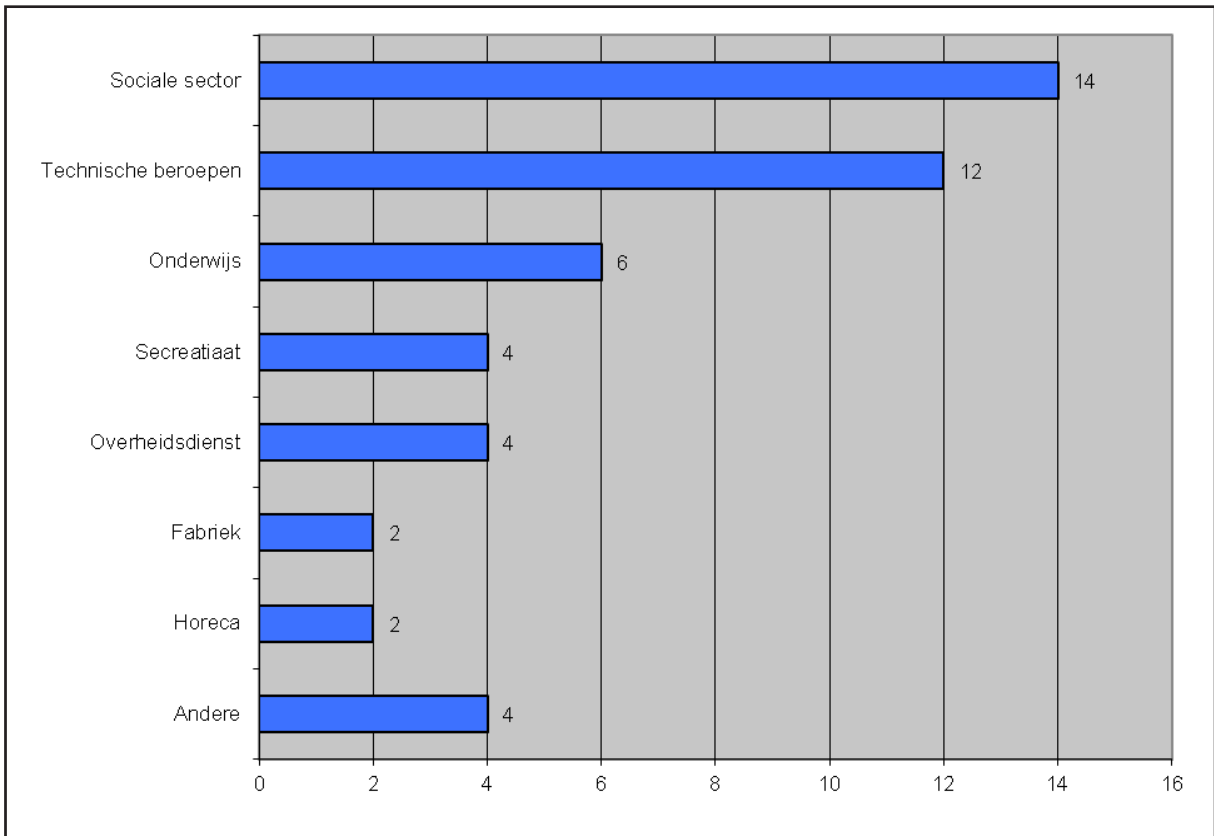
## 5.2.2 Toekomstplannen

Een algemene doelstelling van de startbanenprojecten is om laaggeschoolde jongeren een opstap te bieden naar een verdere loopbaan. Daarom zijn we ook geïnteresseerd in de toekomstplannen van de startbaners na hun tewerkstelling. Figuur 51 toont dat 56 jongeren (60%) op een nieuwe tewerkstelling focusten, terwijl 21 jongeren (23%) eerst hun studies wilden afmaken of bijkomende studies wilden aanvatten. Vier jongeren (4%) gingen opleiding en werk blijven combineren. Twaalf keer (13%) werd er aangegeven dat er nog geen toekomstplannen waren. Volgens vijf coaches kwam dat door een gebrek aan motivatie en/of capaciteiten van de jongeren.



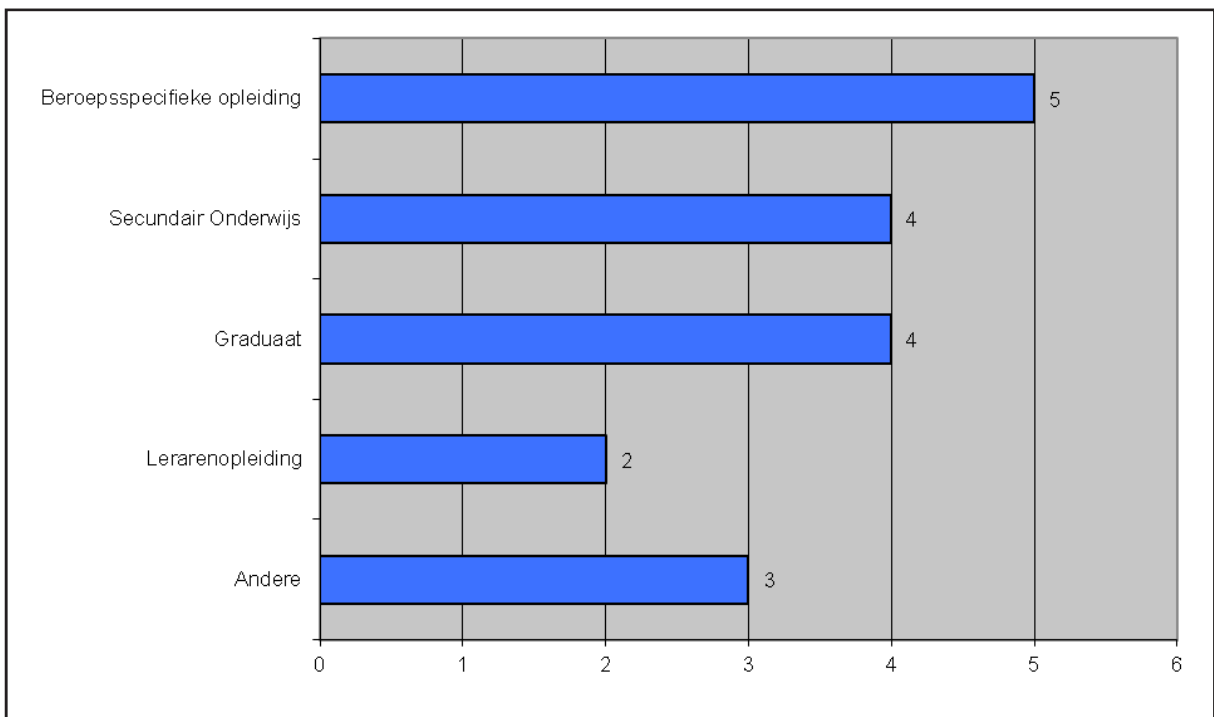
Figuur 51: Toekomstplannen van de startbaners na de tewerkstelling (N=93)

Bij de jongeren die zich na de startbaan op de reguliere arbeidsmarkt richten, spreekt de sociale sector het meeste aan. Veertien (32%) voormalige startbaners gaven aan dat ze in deze sector aan de slag konden of wilden om te werken met jongeren, gehandicapten of bejaarden. Ook zijn er zes (14%) die binnen het onderwijs een functie wilden als opvoeder of leerlingenbegeleider. We merken op dat deze betrekkingen inhoudelijk goed aansluiten bij het werk van JoJo-preventiemedewerkers. Naast de jongeren die hun toekomst eerder zagen in sociaal georiënteerde beroepen, waren er ook twaalf (27%) die liever als vakman verder wilden. Zij zagen voor zichzelf een toekomst als klusjesman, tuinman, schilder, metser of elektricien. Verder waren er telkens vier jongeren (9%) die een functie beoogden op een secretariaat of een overheidsdienst en twee jongeren (5%) die in de horeca of een fabriek aan de slag zouden gaan. Onder de categorie 'Andere' vinden we ten slotte verkoop, transport, winkelbediende en schoonheidsspecialist.



Figuur 52: Geplande werksectoren van startbaners na de tewerkstelling (N=48)

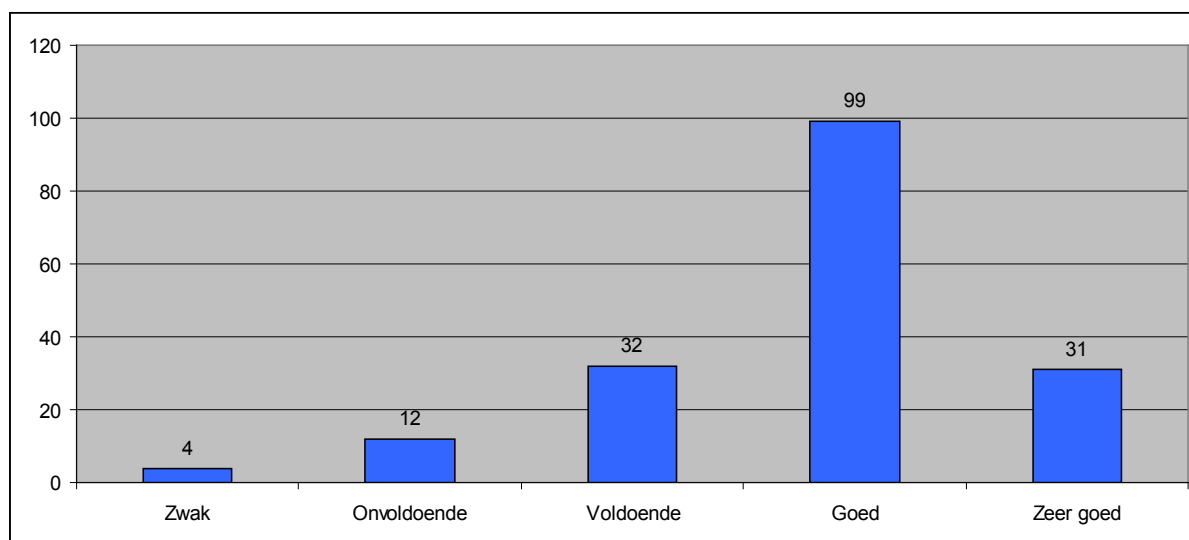
Van de jongeren die na de startbaan nog wilden studeren waren er vijf (28%) die een beroepsspecifieke opleiding wilden volgen, vier (22%) die hun diploma secundair onderwijs wilden behalen, vier (22%) die een graduaatopleiding zouden volgen en twee (11%) die leraar wilden worden. De drie (17%) overige opleidingen waren verpleegkunde, podiumtechnieken en veiligheidsagent.



Figuur 53: Geplande studies van startbaners na de tewerkstelling (N=18)

### 5.2.3 Takenpakket

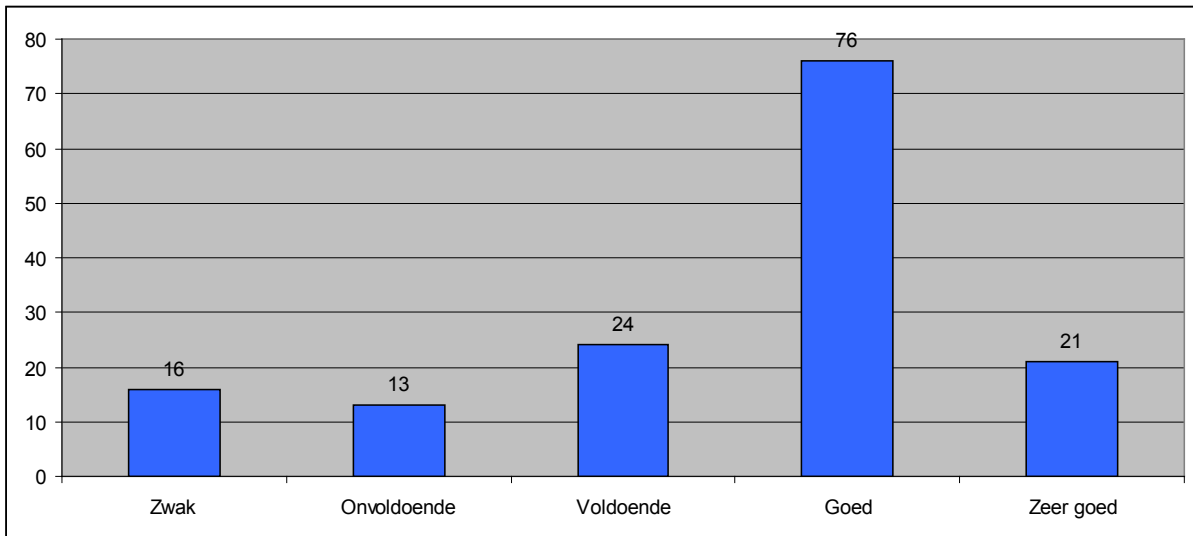
In de evaluatieformulieren werd ook gevraagd naar het takenpakket dat de startbaner gekregen had tijdens de tewerkstelling. Aangezien we de taken per deelproject al uitgebreid besproken hebben in de voorgaande hoofdstukken zullen we daar echter niet dieper op ingaan. Wel is elk takenpakket door de coördinatie ook beoordeeld op een schaal van zwak tot zeer goed. De beoordeling is gebaseerd op de mate waarin de taken bijdragen tot het behalen van de specifieke projectdoelstellingen. De resultaten, die zijn weergegeven in figuur 54, zijn eerder positief. 67 (51%) takenpakketten krijgen een goede beoordeling en 31 (17%) zelfs een zeer goede. Toch scoren nog 9% van de werkgevers onder de norm. Vier (2%) takenpakketten werden als zwak beschouwd en twaalf (7%) als onvoldoende. Het is belangrijk om deze werkgevers aan te zetten om de invulling van de tewerkstelling bij te schaven om de projectdoelstellingen te kunnen bereiken.



Figuur 54: Beoordeling takenpakket door de coördinatie (N=178)

### 5.2.4 Beoordeling startbaners

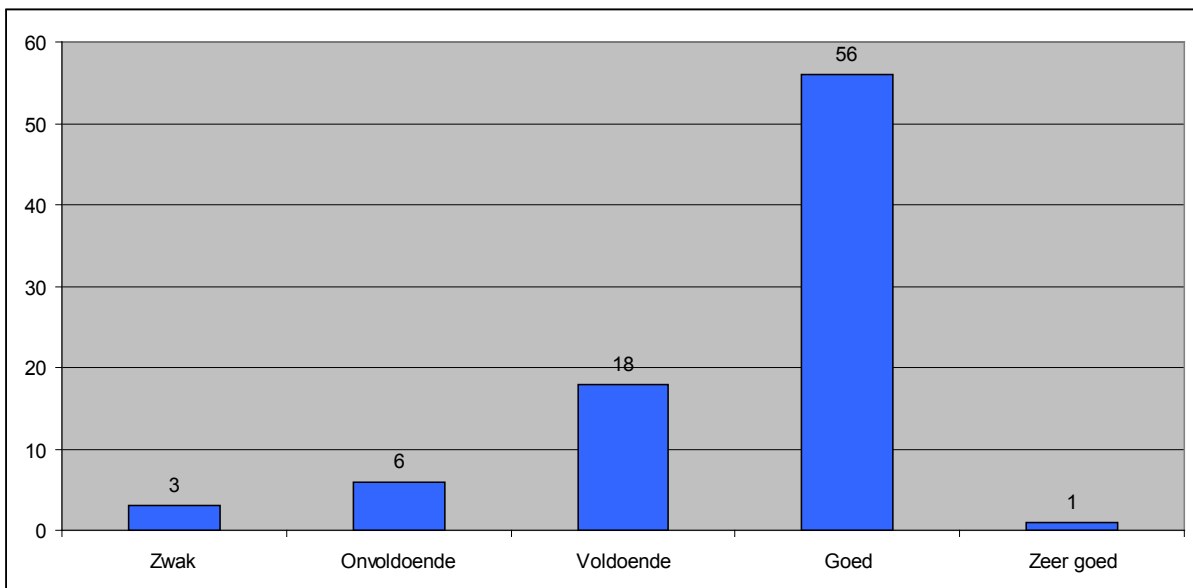
In de evaluatieformulieren konden de coaches opmerkingen geven over het functioneren van de startbaner en over zijn of haar goede en minder goede punten. Op basis van de opmerkingen beoordeelde de coördinatie het functioneren van de startbaner van zwak tot zeer goed. Goede startbaners zijn volgens de beoordeling jongeren die een goede werkhouding hebben en over veel capaciteiten beschikken, terwijl zwakke startbaners deze eigenschappen missen. Uit 76 opmerkingen (51%) bleek dat de scholen over een goede startbaner beschikten en 21 keer (14%) was de beoordeling zelfs zeer goed. Anderzijds bleek uit de commentaren ook 16 keer (11%) dat de startbaner zwak presteerde en dertien keer (9%) onvoldoende.



Figuur 55: Beoordeling functioneren startbaners (N=150)

### 5.2.5 Beoordeling begeleiding

Startbaners zelf konden in het evaluatieformulier opmerkingen geven over de begeleiding die ze gekregen hadden tijdens de uitvoering van de startbaan. Opnieuw gaf de coördinatie aan de hand van de opmerkingen een beoordeling van zwak tot zeer goed. Een goede coach is volgens ons iemand die een aanspreekpunt vormt voor de jongere en die de jongere ondersteunt bij de uitvoering van de functie en bij het volgen van een opleiding. Uit 56 opmerkingen (67%) werd afgeleid dat de coaches een goede begeleiding voorzagen tijdens de tewerkstelling. Er was wel maar één (1%) commentaar dat wees op een zeer goede begeleiding, maar daartegenover stonden ook maar drie (4%) startbaners die de begeleiding zwak vonden. Verder werd de begeleiding nog zes keer (7%) onvoldoende geacht en achttien keer (21%) voldoende.



Figuur 56: Beoordeling begeleiding (N=84)

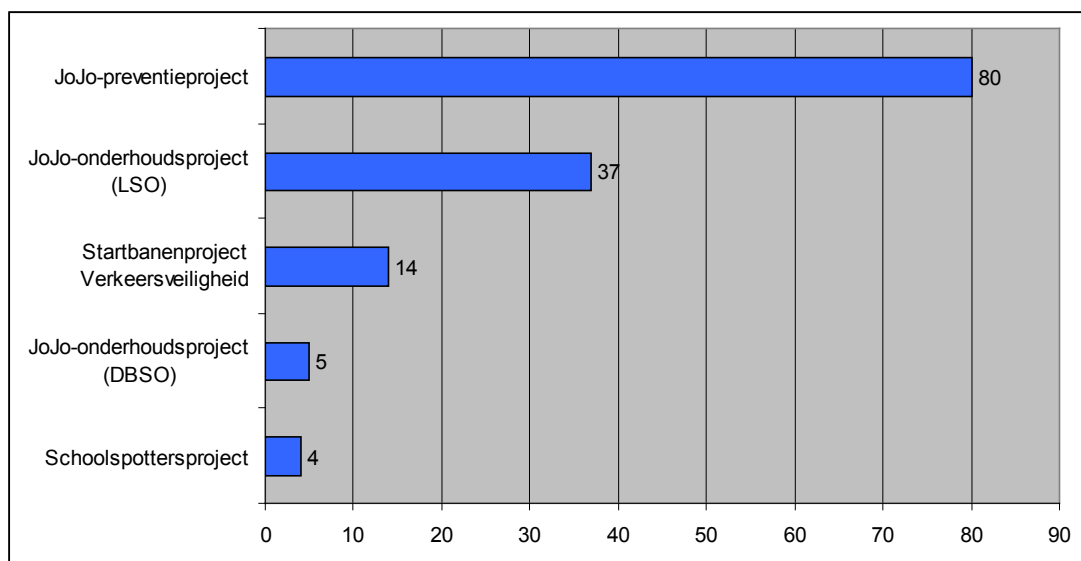
## 6. Opleiding en tewerkstelling van ex-startbaners

### 6.1 Onderzoekopzet en methode

In het vijfde hoofdstuk focussen we op de algemene opleidings- en arbeidsmarktdoelstellingen van de startbanenprojecten. We gaan kijken of startbaners na hun tewerkstelling in het project een opleiding hebben afgerond en of ze hun weg vinden in de reguliere arbeidsmarkt.

Voor de dataverzameling stelden we een steekproef samen van 457 personen die na 2007 een tewerkstelling in het project beëindigd hadden. 66 (14,4%) van hen werkten op het moment van de bevraging nog voor een andere werkgever in het project en kwamen dus niet in aanmerking voor het onderzoek. De 391 overigen probeerden we telefonisch te contacteren. Als we niet beschikten over het correcte telefoonnummer van de respondent of als we na drie pogingen nog geen contact hadden kunnen leggen, stuurden we een e-mail met de vragenlijst als bijlage. De uiteindelijke onderzoeksgroep bedraagt 140 ex-startbaners wat betekent dat we een responsgraad bereikten van 36%.

De 140 respondenten die bereikt zijn komen uit de vijf verschillende deelprojecten. 80 personen werkten in het JoJo-preventieproject, 37 in het voltijds JoJo-onderhoudsproject, vijf in het deeltijds JoJo-onderhoudsproject, veertien in het startbanenproject verkeersveiligheid en vier in het schoolspottersproject. Opnieuw zullen we de deelprojecten hier niet afzonderlijk bespreken.



Figuur 57: Samenstelling onderzoeksgroep per deelproject

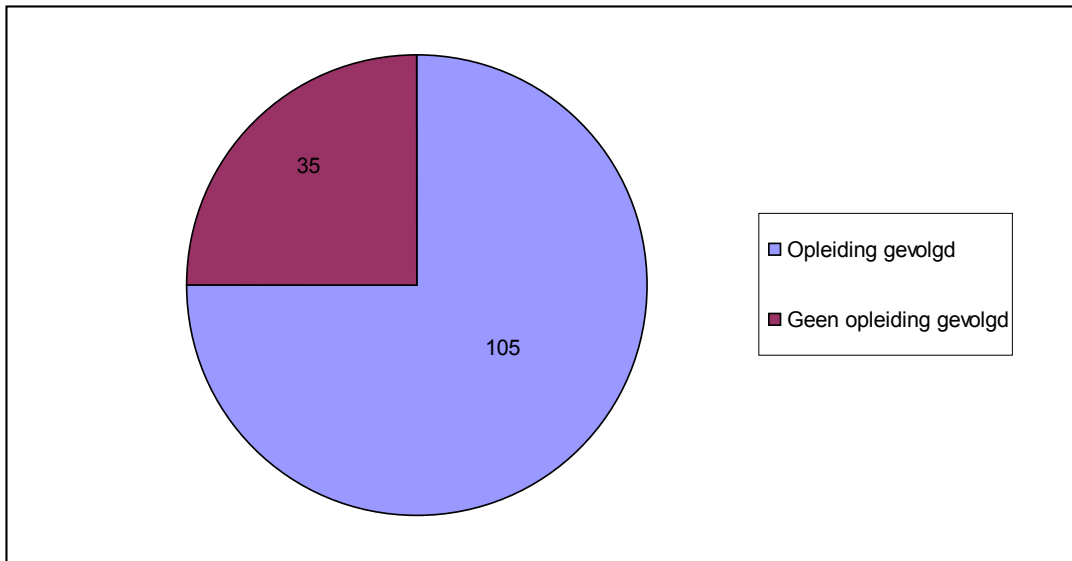


## 6.2 Opleiding

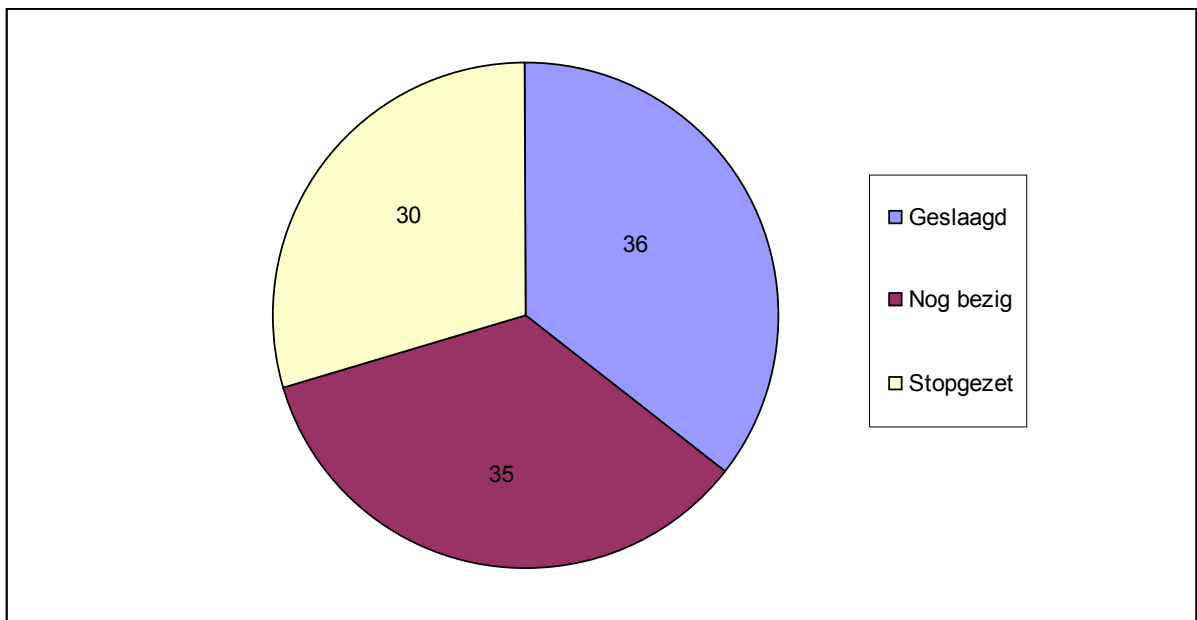
In deze paragraaf gaan we in op de studies van de voormalige startbaners. We vroegen aan de respondenten of ze een studie hadden aangevat en wat het resultaat was van de studie.

Figuur 58 toont dat 105 respondenten (75%) een opleiding gevolgd hebben. Dit betekent dat de grote meerderheid van de jongeren in het startbanenproject beseft dat bijkomende kwalificaties nodig zijn om de arbeidsmarktpositie te versterken.

Toch blijkt het starten van een opleiding geen garantie op het behalen van een studiebewijs. Van 101 respondenten die een opleiding gevolgd hebben kennen we het (voorlopig) resultaat en maar 36 (36%) van hen hebben de opleiding afgerond. 35 respondenten (35%) zijn wel nog steeds bezig met hun opleiding. Mogelijks volgen deze jongeren een opleiding van langer dan drie jaar, zijn ze niet meteen met een studie begonnen of hebben ze vroegtijdig het project verlaten. Toch zijn er ook 30 respondenten (30%) die hun studies al hebben stopgezet zonder resultaat.



Figuur 58: Aantal voormalige startbaners dat een opleiding heeft gevolgd (N=140)



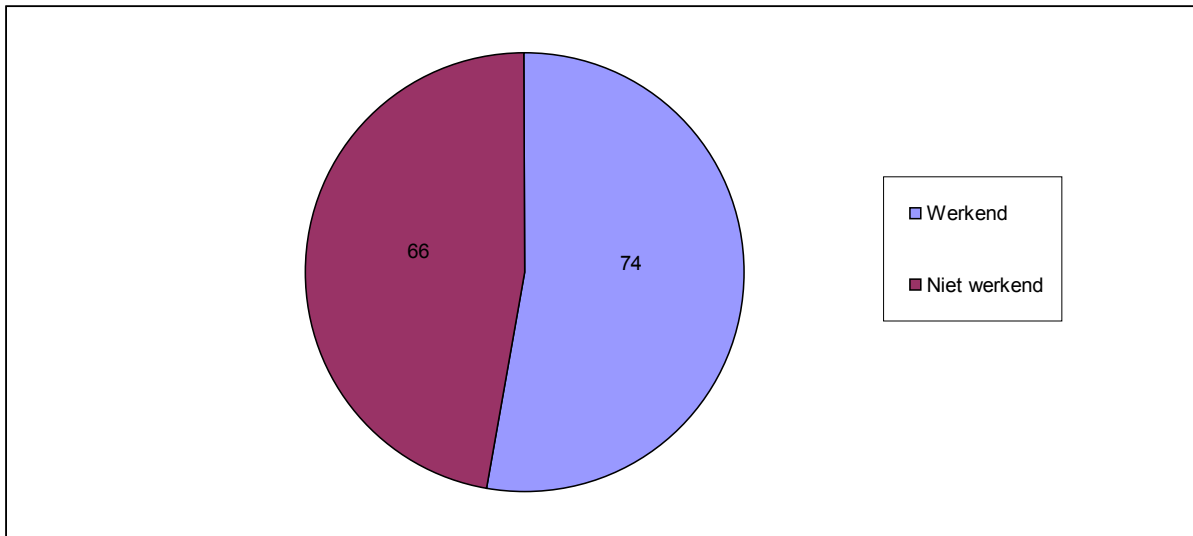
Figuur 59: Resultaat van de opleiding (N= 101)

### 6.3 Tewerkstelling

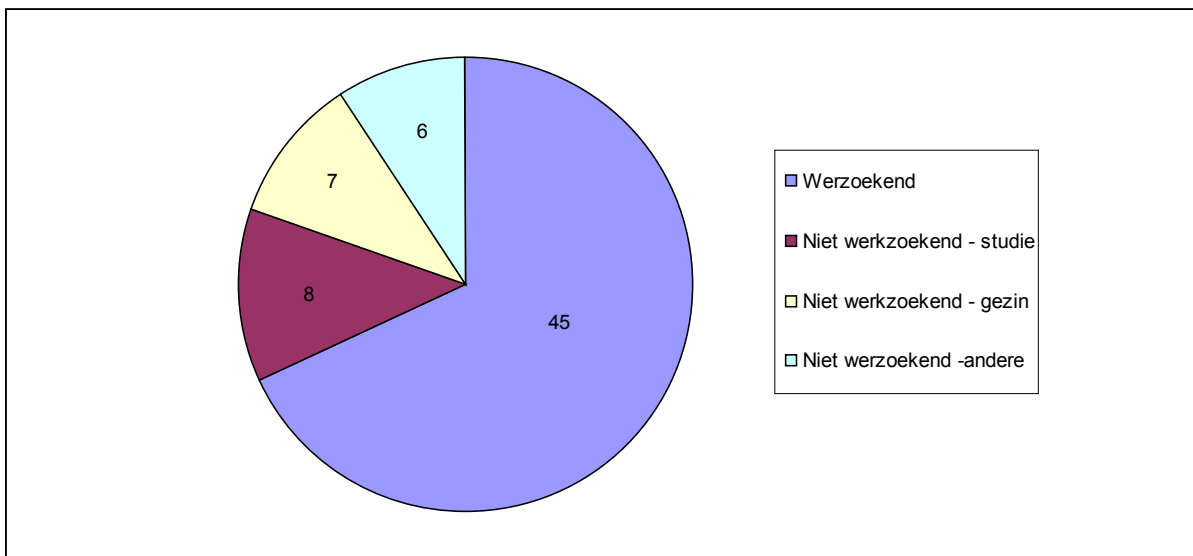
Wat het luik tewerkstelling betreft gaan we na hoeveel voormalige startbaners op het moment van de bevraging een baan hadden. We onderzoeken ook of de niet-werkenden op zoek waren naar een job en of er een verband is tussen het opleidingsresultaat en de tewerkstelling van de ex-startbaners. Ten slotte bekijken we in welke sectoren de voormalige startbaners terecht komen.

Figuur 60 toont dat een kleine meerderheid van 74 respondenten (53%) op het moment van de bevraging betaald werk had. 66 respondenten (47%) gaven dus aan niet over een baan te beschikken. Wel is het zo dat niet alle respondenten op zoek waren naar betaald werk. Van de niet-werkenden waren er acht (12%) bezig met studies, bleven er zeven (11%) thuis voor het gezin en bleven er zes (9%) thuis voor een andere reden. Toch waren er nog 45 respondenten werkzoekend, wat betekent dat 32% van de onderzoeksgroep onvrijwillig werkloos is.

Een opmerking bij deze cijfers is dat we de telefonische enquêtes steeds hebben afgenomen tijdens de kantooruren. Tijdens deze uren is het moeilijker om werkende mensen te bereiken. Voor onvertekende arbeidsmarktgegevens van de voormalige startbaners zullen we in de toekomst een beroep kunnen doen op gegevens van de VDAB.

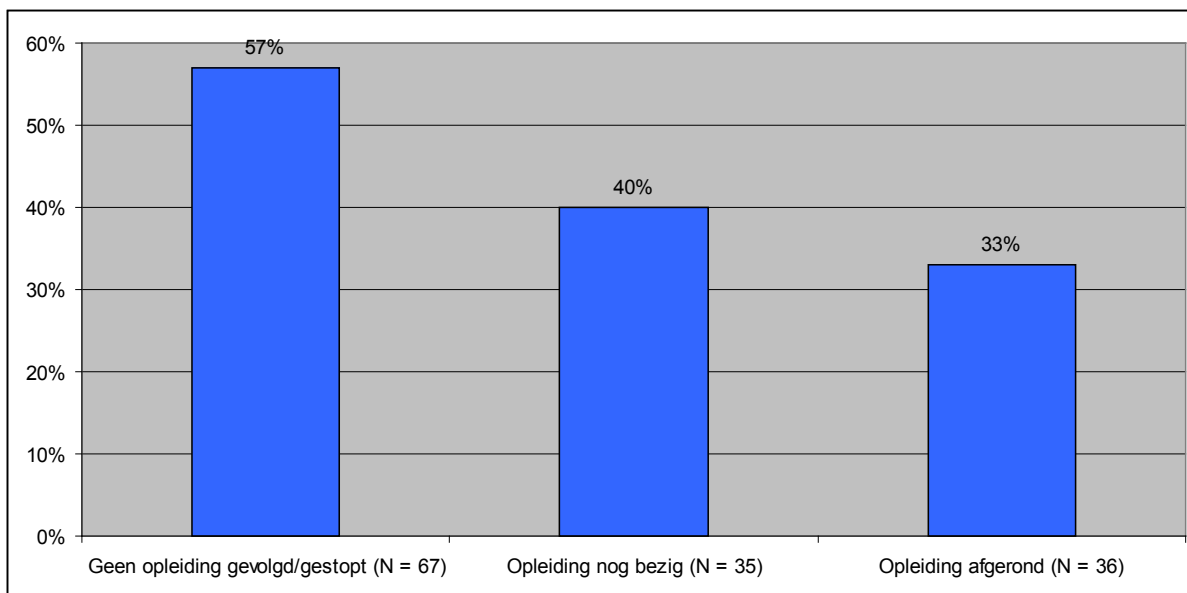


Figuur 60: Tewerkstellingsgraad van voormalige startbaners (N= 140)



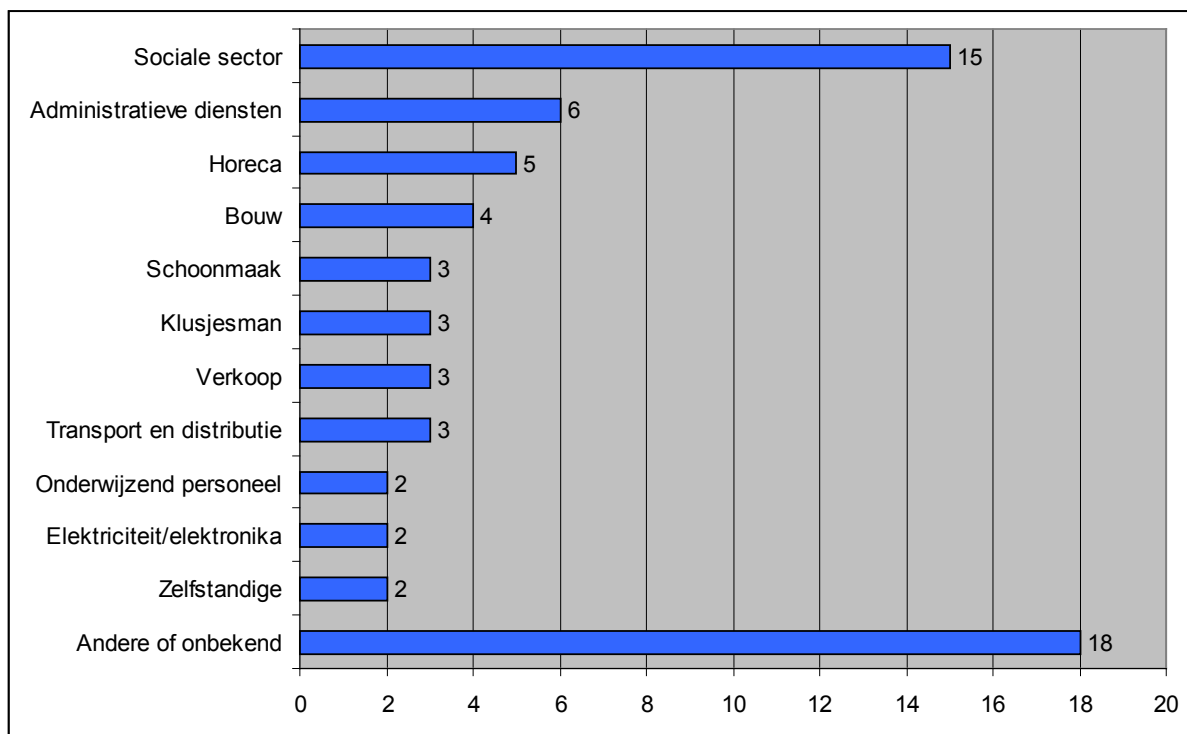
Figuur 61: Aantal niet-werkende werkzoekenden (N= 66)

Uit figuur 61 blijkt dat het percentage niet-werkenden hoger ligt onder de startbaners die geen opleiding gevolgd hebben of die vroegtijdig met hun opleiding gestopt zijn. Twee op drie respondenten die een studiebewijs hebben behaald zijn aan het werk, terwijl dit maar 43% is van de respondenten die geen opleiding gevolgd hebben of die vroegtijdig gestopt zijn.



Figuur 62: Percentage niet-werkenden per opleidingstraject

Ten slotte toont figuur 63 de functies waarin de werkende respondenten na hun startbaan zijn terechtgekomen. Aansluitend bij de vele sociale studies zijn er vijftien (23%) respondenten die in de sociale sector aan de slag zijn als jongerenwerker, opvoeder of maatschappelijk werker. Verder valt vooral op dat de voormalige startbaners heel uiteenlopende beroepskeuzes maken, van klusjesman of schoonmaker tot leerkracht of zelfstandige.



Figuur 63: Tewerkstellingssectoren van voormalige startbaners (N=66)

## Algemeen besluit

In dit onderzoek wilden we achterhalen of de startbanenprojecten JoJo en VeVe hun doelstellingen bereiken en dus een meerwaarde opleveren voor zowel de werkgevers als de startbaners. We stuurden vragenlijsten naar de coaches van JoJo-preventiemedewerkers, JoJo-onderhoudsmedewerkers, startbaners verkeersveiligheid en schoolspotters, namen telefonische enquêtes af bij voormalige startbaners en verwerkten evaluatieformulieren die we sinds 2008 hadden ontvangen.

De resultaten zijn overwegend positief. Het overgrote deel van de werkgevers geeft aan dat ze voordeel halen uit het project. De startbanenprojecten zorgen niet alleen voor een verlichting van de werkdruk, maar ze dragen ook bij tot een positief schoolklimaat, goed onderhouden schoolomgevingen en meer verkeersveiligheid rond scholen. We stelden vast dat de meeste startbaners een uitgebreid takenpakket hebben om dit te realiseren.

Naast de werkgevers hebben ook de startbaners zelf duidelijk baat bij het project. Volgens de coaches krijgen de startbaners een belangrijke eerste werkervaring waarbij ze leren om zich werkconform te gedragen, administratieve vaardigheden verwerven en hun talenten ontdekken. De meeste JoJo-preventiemedewerkers leren ook beter omgaan met jongeren, terwijl onderhoudsmedewerkers technische kennis opdoen en VeVe-medewerkers het thema verkeersveiligheid leren kennen. Verder maken de meeste startbaners gebruik van de mogelijkheid om hun werk te combineren met een opleiding.

Uit de evaluatieformulieren bleek bovendien dat coaches over het algemeen tevreden waren met het functioneren van de startbaners, terwijl die op hun beurt de begeleiding goed vonden.

Ondanks de vele voordelen wijzen de meeste coaches echter ook op minstens één moeilijkheid in het project. Knelpunten die vaak genoemd worden zijn de intensieve en tijdrovende begeleiding, de aanwervingsprocedure, de invulling van het takenpakket, het zoeken naar een gepaste opleiding, de combinatie van opleiding en werk, het omgaan met de moeilijke houding en/of beperkte capaciteiten van startbaners, de beperkte duur van de tewerkstelling en de vormingen van de coördinatie.

Een aantal van deze moeilijkheden zijn onlosmakelijk verbonden met het project. Het is eigen aan de doelgroep van kansarme jongeren dat ze zowel op vlak van taakuitvoering als op vlak van arbeidsattitude nog veel moeten leren. Een goede begeleiding en bijhorende tijdsinvestering van de coach zijn dan ook noodzakelijk om de jongeren voor te bereiden op de reguliere arbeidsmarkt. Ook het behalen van een studiebewijs is een belangrijke factor voor een succesvolle loopbaan. Ondanks de lasten die ermee gepaard gaan, zullen we startbaners daarom blijven aanmoedigen om hun tewerkstelling te combineren met een studie. De beperkte duur van de tewerkstelling ten slotte is nodig om de focus op de snelle doorstroming van de startbaners te behouden en zo veel mogelijk jongeren de kans te geven om in het project te werken.

De coördinatie probeert de coaches wel zo veel mogelijk te ondersteunen bij het omgaan met bovenstaande moeilijkheden. Ze doet dat onder meer door het aanbieden van introductie cursussen

aan startbaners en coaches. Tijdens deze cursussen krijgen startbaners en coaches vaardigheden en informatie mee die heel wat problemen kunnen verhelpen en voorkomen. De coördinatie wil het volgen van deze cursussen dan ook sterk aanmoedigen. Bij het overzicht van het vormingsaanbod zal uitdrukkelijk vermeld worden dat startbaners en coaches minstens eenmaal op de introductiecursus worden verwacht. Verder ondersteunt de coördinatie de coaches door regelmatig op evaluatiebezoek te gaan op de tewerkstellingsplaatsen en door dagelijkse hulpverlening via mail of telefoon.

Om de aanpak van de genoemde knelpunten te verbeteren, werden ook een aantal suggesties voor nieuwe initiatieven gegeven. Een aantal van deze voorstellen kunnen echter niet gerealiseerd worden. Zo zullen we het opleidingsaanbod in 2013 niet drastisch uitbreiden. We stellen immers vast dat het aantal deelnemers per vorming niet groot genoeg is om de financiële kost voor extra vormingen te verantwoorden. Het blijft ook onze intentie om de vormingen te organiseren als aanvulling op de individuele vorming en niet als alternatief. Daarnaast zullen vormingen die slechts één keer per jaar georganiseerd worden voornamelijk in Brussel blijven doorgaan. Ondanks enkele kritieken blijkt deze locatie voor de meeste startbaners en coaches immers goed te bereiken. Verder zal er ook in de toekomst nog regelmatig verloop zijn van de coördinatoren. Aansluitend bij de filosofie van het project werken de coördinatoren immers zelf ook met een startbaanovereenkomst. Onder meer door middel van een uitgebreide databank, een gedetailleerd draaiboek en een algemene coördinator trachten we om de frequente personeelwissels goed op te vangen en de continuïteit te waarborgen.

Naar aanleiding van de gegevens en suggesties zullen we het project in de toekomst wel trachten bij te sturen aan de hand van vijf nieuwe initiatieven.

Ten eerste zullen we in 2013 voor alle startbaners en coaches een informatiebrochure voorzien over het volledige opleidingsaanbod voor volwassenen. Dit zal de zoektocht naar een gepaste opleiding vergemakkelijken en het stelt de startbaners ook in staat om hun opleiding op lange termijn te plannen.

Ten tweede werken we aan extra ondersteuning op het moment van uitstroom uit het project. De bevraging van voormalige startbaners wees immers uit dat heel wat jongeren na het project nog bezig zijn aan hun opleiding of deze zelfs vroegtijdig hebben stopgezet. Op vlak van tewerkstelling is ongeveer een derde werkzoekend. Startbaners ontvangen vanaf nu drie maanden voor het einde van hun tewerkstelling een brief waarin hen de mogelijkheid wordt geboden om een afspraak te maken met een trajectbegeleider van de VDAB als ze hun contract niet willen of kunnen verlengen. Trajectbegeleiders begeleiden jongeren op maat in de zoektocht naar een nieuwe baan die eventueel met een opleiding gecombineerd kan worden. Met deze hulp zullen de startbanenprojecten JoJo en VeVe voor nog meer jongeren een opstap kunnen worden naar een mooie loopbaan.

Ten derde zal er meer aandacht besteed worden aan het bereiken van de projectdoelstellingen van het startbanenproject verkeersveiligheid. Daartoe zullen we in de loop van 2013 voor alle coaches van VeVe-startbaners een vorming organiseren waarin de focus ligt op het delen van good practices.

Ten vierde zullen we onze communicatie naar startbaners en coaches nog meer op punt stellen door middel van een update van onze elektronische adressenlijst. Daarnaast zullen we ook de informatiebrochures, de website en onze facebookpagina als informatiekanaal blijven gebruiken.

Tenslotte willen we ook ingaan op de opmerking van een respondent die er op wees dat startbaners vaak te kampen hebben met persoonlijke problemen. We hebben niet de expertise en de middelen om zelf in psychologische begeleiding te voorzien, maar we zullen wel bekijken hoe we coaches kunnen informeren en eventueel doorverwijzen in verband met deze problematiek.



**Eindredactie**

Sander D'Huys, Lien Geerinck, Joke Goemaere, Peter Bex  
AgODi, Scholen Secundair onderwijs en DKO

**Verantwoordelijke uitgever**

Guy Janssens  
Administrateur-generaal  
Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi)  
Koning Albert II-laan 15  
1210 Brussel

**Lay-out**

Kim Baele

**Depotnummer**

D/2013/3241/378

**Druk**

Ministerie van Onderwijs en Vorming  
Management Ondersteunende Diensten  
Drukkerij



