

UD.7
(922)

EINDRAPPORT

JONGEREN IN DE BOUW

een onderzoek onder jongeren die
als timmerman of metselaar in de
bouw werken.

R.W.M. Gründemann

H. Hoolboom

M.E. Valk-Kolff

BIBLIOTHEEK NEDERLANDS INSTITUUT
VOOR PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG TNO
POSTBUS 124, 2300 AC LEIDEN

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG TNO

Leiden

december 1979

19/180

VOORWOORD

In het kader van het TNO-beleidsruimteproject "Humanisering van de arbeid" werd het NIPG gevraagd een studie te maken over de problemen rond werk en werkomstandigheden in de bouwnijverheid, alsmede voorstellen te doen met betrekking tot mogelijk onderzoek in deze bedrijfstak, dat zou kunnen leiden tot verbetering van dit werk en deze werkomstandigheden. Het rapport van deze studie "Onderzoek in de bouwnijverheid" (NIPG, 1977) leidde tot samenwerking met de Stichting Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid. Deze samenwerking werd gekoncretiseerd in een aantal onderzoeksprojecten.

Eén van deze projecten is het onderzoek "jongeren in de bouw".

Het hierbij uitgebrachte rapport is een exploratieve studie naar de werksituatie van jongeren in de bouw. Door middel van een aantal gesprekken en een enquête bij jongeren die in de bouw werken, jongeren die sinds korte tijd de bouw verlaten hebben en directe chefs, is gezocht naar indicaties van problemen van of met jongeren in de bouw. Met name is aandacht besteed aan aspecten van de werksituatie die de gezondheid en het welbevinden van jongeren kunnen schaden. De voorlopige indrukken op basis van dit oriënterende onderzoek zijn over het algemeen niet ongunstig. Op grond van enkele bevindingen zijn voorstellen voor nader onderzoek geformuleerd.

De medewerking van de Stichting Sociaal Fonds Bouwnijverheid, in het bijzonder C. Vergers en de Stichting Vakopleiding Bouwnijverheid, in het bijzonder E. Zeelt, dient onder grote dank vermeld te worden.

Dank is voorts verschuldigd aan de verschillende bedrijfsgeneeskundige diensten die medewerking verleend hebben aan het onderzoek.

Tenslotte wil ik dank zeggen aan al degenen van het NIPG/TNO die betrokken zijn geweest bij het tot stand komen van dit rapport

M.J. Hartgerink
directeur

i n h o u d

	blz.
Voorwoord	I
Inhoud	II
Konklusies en aanbevelingen	IV
Voorstellen voor verder onderzoek	VI
Beknopte weergave van het onderzoek	VII
1. AANLEIDING TOT HET ONDERZOEK	1
1.1 Inleiding	1
1.2 Waarom onderzoek onder jongeren in de bouw	1
2. OPZET VAN HET ONDERZOEK	2
2.1 Doelstelling	2
2.2 Vraagstelling	3
2.3 Opzet en uitvoering	3
3. ORIENTATIE	3
4. DE ONDERZOEKSGROEP	6
4.1 Criteria m.b.t. de onderzoeksgroep	6
4.2 De postenquête	8
4.3. Steekproeftrekking	10
4.4 De respons	11
4.5 De onderzoekspopulatie	12
5. JONGEREN DIE IN DE BOUW WERKEN	19
5.1 Vooropleiding	19
5.2 Het zoeken naar werk	21
5.3 De eerste werkervaring in de bouw	23
5.3.1 De eerste werkgever in de bouw	23
5.3.2 Opvang en begeleiding	24
5.4 Veranderen van baan	30
5.5 De huidige baan in de bouw	34
5.5.1 Werkzaamheden	34
5.5.2 Fysieke werkomgeving	36

	blz.
5.5.3 Sociale werkomgeving	39
5.5.4 Arbeidsvoorwaarden	42
5.5.5 Waardering huidige baan	45
5.6 Toekomstperspektief in de bouw	50
5.6.1 Toekomstmogelijkheden van de respondenten	51
5.6.2 Toekomstmogelijkheden met een vakdiploma	54
5.7 Het imago van de bouw	56
5.8 De vakopleiding	57
5.9 Gezondheid.	62
5.9.1 Gezondheidsbeleving van de respondenten	62
5.9.2 Keuringsgegevens van de BGD's	68
5.9.3 Verzuimgegevens van het SFB	69
5.9.4 Overzicht en konklusies	69
6. UITTREDERS.	70
6.1 Vooropleiding	70
6.2 Zoeken naar werk.	70
6.3 De eerste werkervaring in de bouw	71
6.4 Het werken in de bouw	72
6.4.1 Werkzaamheden	72
6.4.2 Fysieke werkomstandigheden.	73
6.4.3 Sociale werkomgeving.	73
6.4.4 Arbeidsvoorwaarden.	74
6.4.5 Waardering werksituatie in de bouw.	75
6.5 Toekomstmogelijkheden	75
6.6 Imago van de bouw	75
6.7 Vakopleiding.	76
6.8 Gezondheid.	76
6.9 Redenen om de bouw te verlaten.	77
7. VERGELIJKING VAN JONGEREN IN DE BOUW MET UITTREDERS	79
8. ERVARINGEN VAN DIREKTE CHEFS MET JONGEREN IN DE BOUW.	83

BIJLAGEN:

I Literatuur

II Vragenformulier postenquête

KONKLUSIES EN AANBEVELINGEN

De door ons ondervraagde bouwjongeren zijn in het algemeen tevreden met hun werk en werksituatie in de bouw. Ook de ervaringen van de direkte chefs met jongeren zijn meestal positief.

De resultaten geven geen duidelijke aanwijzingen van algemene problemen van of met jongeren in de bouw. Incidenteel worden er wel bepaalde knelpunten in de relatie jongeren - werken in de bouw gesignaleerd:

- Uit de gesprekken die wij gevoerd hebben kwam naar voren dat de respondenten in het begin vooral moesten wennen aan het werken op vaste tijden en aan het werk zelf. Het merendeel van de jongeren voelde zich binnen een maand thuis op het werk. We kregen echter niet de indruk dat er in de bouw veel speciale zorg besteed wordt aan de opvang en begeleiding van jongeren. Omdat vooral de eerste werkervaring van jongeren erg belangrijk is (ILO, 1977) zou hier in de bouw meer aandacht aan besteed dienen te worden. In dit kader lijkt het belangrijk jongeren bij hun sollicitatie beter voor te lichten over de werkzaamheden die hen te wachten staan en de jongeren in het begin niet te veel eentonig, ongeschoold werk te laten doen, maar meer kans te geven om het vak te leren.
- De laatste tijd wordt er in de bouw veel aandacht geschonken aan de veiligheid. Desondanks bleek uit de enquête dat het regelmatig voorkomt dat de beschermingsmiddelen op de bouwplaats ontbreken. Ook gebeurt het dat deze middelen wel aanwezig zijn, maar dat ze niet gebruikt worden. Een betere kontrôle op aanwezigheid en gebruik van beschermingsmiddelen lijkt noodzakelijk.
- Het aantal functieplaatsen in de bouw is beperkt. Als gevolg hiervan zijn er weinig promotiemogelijkheden. Desondanks bleken de door ons ondervraagde jongeren nogal optimistisch over hun toekomstmogelijkheden. Om teleurstellingen te voorkomen zouden jongeren beter voorlicht moeten worden over de beperkte mogelijkheden in de bouw.
- Het grootste deel van de door ons ondervraagde jongeren had een specifiek op de bouw gerichte vooropleiding gevolgd (LTS of ITO, bouwrichting). Tijdens het werken in de bouw deed het merendeel van de respondenten tevens een vakopleiding volgens het leerlingwezen. Ongeveer een derde van de respondenten die de vakopleiding volgden, klaagden over te weinig variatie in het werk. Zij vonden dat zij niet voldoende mogelijkheden kregen om werkzaamheden te oefenen. Werkgevers

zouden meer aandacht moeten besteden aan dit aspect van de vakopleiding.

- De aansluiting van de vakopleiding op de praktijk in de bouw liet volgens een derde van de respondenten te wensen over. Dit aspect heeft reeds langere tijd de aandacht van de Stichting Vakopleiding Bouwbedrijf. Door middel van experimentele programma's probeert men deze aansluiting te verbeteren.
- Het feit dat ongeveer één van de vijf ondervraagde jongeren tijdens zijn werk weleens last ondervond van rugklachten zou een mogelijke indicatie kunnen zijn van beginnende gezondheidsschade ten gevolge van het werken in de bouw. Verder onderzoek zou hier meer informatie over kunnen opleveren (zie ook "Voorstellen voor verder onderzoek").

De verwachting dat de samenwerking tussen oudere en jongere werknemers spanningen zou geven wordt door de resultaten van het onderzoek niet bevestigd. Evenmin zijn er problemen geconstateerd met betrekking tot de geringe mogelijkheden voor een eigen inbreng bij het werk.

De door ons ondervraagde uittreeders waren vaak wat minder positief over hun werksituatie in de bouw. Deze minder positieve ervaringen kunnen ten dele geweten worden aan de niet specifiek op de bouw gerichte vooropleiding van een aantal uittreeders. Deze jongeren deden meestal ongeschoold werk, dat veelal zwaarder, minder gevarieerd en ook minder bevredigend werd gevonden.

Onvrede met het werk en de werksituatie was voor de ondervraagde uittreeders de belangrijkste reden om de bouw te verlaten. Parallelen werden geconstateerd met de redenen die de jongeren die op het moment in de bouw werken, opgaven om bij hun eerste bouwbaas weg te gaan. De belangrijkste redenen om van baan te veranderen waren onaantrekkelijkheden in het werk en de werksituatie. Bij het verlaten van de bedrijfstak speelde ook de vooropleiding een rol. De jongeren die een specifiek op de bouw gerichte vooropleiding hadden gevolgd zochten na een minder positieve ervaring in de bouw veelal weer opnieuw een baan in deze bedrijfstak. Pas na meer negatieve ervaringen keerden zij de bouwnijverheid de rug toe. De jongeren die geen specifiek op de bouw gerichte vooropleiding gevolgd hadden verlieten meestal al na één negatieve ervaring de bedrijfstak.

VOORSTELLEN VOOR VERDER ONDERZOEK

Op basis van de resultaten van het onderzoek zien wij de volgende mogelijkheden voor verder onderzoek:

a. Onderzoek onder andere groepen bouwjongeren.

In verband met het exploratieve karakter van het onderzoek is er met betrekking tot de steekproef een aantal beperkende criteria gehanteerd (zie "Beknopte weergave van het onderzoek"). Onderzocht zou kunnen worden in hoeverre de resultaten ook gelden voor bouwjongeren met een ander beroep (bijv. stratenmakers of grondwerkers) of werkend in een andere objektkategorie (bijv. de grond-, weg- en waterbouw).

b. Onderzoek onder jeugdige WAO-ers.

In het onderzoek werd geconstateerd dat ongeveer één van de vijf ondervraagde jongeren tijdens zijn werk weleens last ondervond van rugklachten. Dit werd als een mogelijke indicatie gezien van beginnende gezondheidsschade ten gevolge van het werken in de bouw. Onderzoek onder jeugdige WAO-ers zou hier meer informatie over kunnen opleveren. Via gesprekken met deze WAO-ers en anderen zou wellicht een duidelijker beeld gekregen kunnen worden van aspecten in de werksituatie die een bedreiging vormen voor de gezondheid en het welbevinden. Voorafgaand aan het onderzoek zou door middel van een gedegen bestudering van bestaand cijfermateriaal vastgesteld dienen te worden in hoeverre er sprake is van een probleem dat specifiek is voor de bouwnijverheid.

c. Onderzoek onder uittreeders.

Onvrede met het werk en de werksituatie was de belangrijkste reden om van baan te veranderen. Bij het verlaten van de bouwnijverheid speelde ook de vooropleiding een rol. De jongeren die een specifiek op de bouw gerichte vooropleiding gevolgd hadden zochten na een minder positieve ervaring in de bouw veelal weer opnieuw een baan in deze bedrijfstak. De jongeren die een andere vooropleiding gevolgd hadden verlieten meestal al na één negatieve ervaring de bouwnijverheid.

Onderzoek onder een grotere groep uittreeders zou een duidelijker beeld op kunnen leveren van de redenen om de bouw te verlaten en zou tevens tot aanbevelingen kunnen leiden die de negatieve ervaringen en het uit de bouw treden zouden kunnen verminderen.

BEKNOPTE WEERGAVE VAN HET ONDERZOEK

1. Opzet van het onderzoek

Aanleiding tot het onderzoek was de veronderstelling van de Stichting Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid (BGBouw) dat er problemen zouden zijn bij jongeren in de bouw.

Bij de BGBouw bestond de indruk dat maar een klein deel van de jongeren met een voltooide LTS-opleiding bouwtechniek in de bouw ging werken en dat velen van hen na korte tijd weer afhaakten. Zij veronderstelden dat nogal wat jongeren die in de bouw gaan werken lichamelijk niet of minder geschikt zouden zijn voor dit werk. In overleg met de BGBouw werd besloten een exploratieve studie te verrichten naar de werksituatie van de jongeren in de bouw. Het onderzoek zou zich richten op de relatie jongeren - werken in de bouw en de factoren die de gezondheid en het welbevinden van deze jongeren beïnvloeden.

De doelstelling van het onderzoek zou zijn:

- a. inzicht verkrijgen in de wijze waarop jongeren in de bouw hun werk en werksituatie ervaren;
- b. vergelijking van problemen van jongeren die momenteel in de bouw werken met problemen die voor andere jongeren aanleiding waren uit de bouw te treden.

Om een beter beeld te krijgen van de eventuele problematiek van jongeren in de bouw werd begonnen met een aantal oriënterende gesprekken met mensen uit de bouwnijverheid (o.a. artsen van BGD's, konsulenten van de vakopleiding, aannemers, een vertegenwoordiger van de hout- en bouwbonden en jonge bouwvakkers). Door middel van deze gesprekken en een oriëntatie in de literatuur werd een eerste indruk gekregen van het werk en de werksituatie van jongeren in de bouw. Als mogelijke knelpunten kwamen naar voren:

- de LTS-opleiding zou naar de mening van de werkgevers een onvoldoende voorbereiding op het werk in de bouw zijn;
- de opvang en begeleiding van jongeren binnen het bedrijf zou nogal eens te wensen over laten;
- het samenwerken van oudere en jongere werknemers zou spanningen geven;
- jongeren zouden weinig mogelijkheden voor een eigen inbreng op het werk en weinig promotiemogelijkheden hebben;
- het tegelijkertijd leerling en werknemer zijn zou nogal eens problemen opleveren;

- sommige werkzaamheden op de bouwplaats zouden zo zwaar zijn dat op den duur gezondheidsschade te verwachten is.

Na de fase van oriëntering werd de uiteindelijke opzet van het onderzoek bepaald (interimrapport 1978).

Vanwege het exploratieve karakter van het onderzoek werden beperkende en selectie-kriteria opgesteld. Als beperkende criteria werden gehanteerd:

1. leeftijd : jongeren van 16 t/m 20 jaar
2. beroep : timmerlieden en metselaars
3. objektkategorie: woningbouw, utiliteitsbouw, onderhoud en renovatie
4. bedrijfsgrootte: bedrijven tot 100 werknemers
- (5. provincie : Noord-Brabant en Zuid-Holland).

Geselekteerd werd er op de volgende criteria:

1. Opleidingsnivo: Hierbij werd onderscheid gemaakt in drie categorieën: jongeren die geen vakopleiding volgen, jongeren die voortijdig een vakopleiding beëindigden en jongeren die momenteel een vakopleiding volgen (of het diploma al behaald hebben). Onder vakopleiding wordt de part-time opleiding volgens het leerlingenstelsel verstaan*.
2. Plaats van de school: Jongeren die op het platteland op school zijn geweest werden hierbij onderscheiden van jongeren die in een middelgrote stad naar school gingen en van jongeren die in een grote stad hun vooropleiding hebben gevolgd.
3. Aard van het werk: Hierbij werden jongeren die zich voornamelijk met grootschalig werk bezighouden onderscheiden van jongeren die meer met kleinschalig werk bezig zijn. Onder grootschalig werk wordt nieuwbouw van woningen in serie en utiliteitsbouw verstaan. Onder kleinschalig werk vallen onderhoud, renovatie en het bouwen van een enkel huis of bungalow.

Om respondenten op te sporen die aan deze criteria voldeden werd een postenquête opgezet. Namen en adressen werden verkregen via het Sociaal Fonds Bouwnijverheid (SFB) en de bedrijfsgeneeskundige diensten (BGD) in Leiden, Delft, Rotterdam, Breda en Den Bosch. Uit de respons van de post-

* Jongeren die een vakopleiding volgen hebben veelal een LTS of ITO als vooropleiding. Voor jongeren die een andere vooropleiding gevolgd hebben zijn er speciale schakel-programma's om de aansluiting op de vakopleiding te vergemakkelijken.

enquête werd zowel een steekproef gestratificeerd van jongeren die momenteel in de bouw werken als een steekproef van jongeren die de bouw inmiddels verlaten hebben. Als uitgangspunt voor de stratifikatie dienden de selectie-kriteria.

Beide groepen jongeren werden benaderd met een vragenlijst. In deze vragenlijst werd aandacht besteed aan de vooropleiding, de overgang van school naar werk, de eerste werkervaringen in de bouw, eventuele veranderingen van baan, de huidige baan in de bouw, het toekomstperspectief, de vakopleiding en de gezondheid. Bij de jongeren die niet meer in de bouw werken werd tevens ingegaan op de redenen om de bouw te verlaten. Om een vollediger beeld van het werk en de werksituatie van jongeren in de bouw te krijgen, werd ook een aantal directe chefs in het onderzoek betrokken.

Uiteindelijk konden 54 interviews met jongeren die op het moment in de bouw werken, 10 enquêtes van 'uittreders' en 13 gesprekken met directe chefs in het onderzoek betrokken worden.

2. Resultaten

Vanwege het geringe aantal respondenten en de beperkingen van de steekproef moeten onderstaande resultaten met de nodige voorzichtigheid bekeken worden.

2a. Vooropleiding

Het grootste deel van de door ons ondervraagde jongeren heeft een specifiek op de bouw gerichte vooropleiding gevolgd. Vrijwel alle respondenten die op het moment in de bouw werken hebben een LTS- of ITO-opleiding gevolgd in een bouwrichting. Hetzelfde geldt voor zes van de tien ondervraagde uittreders.

Over het algemeen vonden de jongeren de LTS- of ITO-opleiding wel een goede voorbereiding op het werken in de bouw. Ze waren alleen niet zo tevreden over de praktijklessen die zij op school kregen. Het merendeel van de jongens had erg veel bij moeten leren in de bouw.

De directe chefs die wij gesproken hebben noemden de LTS een verouderde opleiding. Ook zij wezen op de tekortkomingen van de praktijklessen. Over het algemeen vormend onderwijs op de LTS waren hun meningen sterk verdeeld. Sommige chefs vonden het een goede zaak dat de jongeren nu meer algemene ontwikkeling opdoen, terwijl anderen er geen goed woord voor over hadden.

2b. Overgang van school naar werk

Het zoeken naar werk na de schoolperiode gaf over het algemeen weinig problemen. Het merendeel van de jongeren had binnen één week een baan. Omdat bijna driekwart van de respondenten familie had die in de bouw werkte, is het niet verwonderlijk dat de familie een belangrijke rol hierbij speelde. In Noord-Brabant lijkt ook de school regelmatig bemiddelend op te treden bij het zoeken naar de eerste baan.

Het is echter niet duidelijk of bedrijven in Noord-Brabant zich meer richten tot de scholen of dat de laatste uit zichzelf bedrijven benaderen.

Bijna alle respondenten zijn direkt van school in de bouw gaan werken. Zowel de door ons geïnterviewde uittreeders als de bouwjongeren beoordelen de eerste opvang in de bouw over het algemeen positief.

Toch krijgen we niet de indruk dat er veel speciale zorg besteed wordt aan de opvang en begeleiding van de jongeren. Meestal worden ze gewoon toevertrouwd aan een wat oudere vakman of worden ze eerst een tijdje in de werkplaats te werk gesteld. Ook gebeurt het wel dat ze meteen in een ploeg geplaatst worden en dat de voorman maar een oogje in het zeil moet houden.

Ook de eerste drie maanden verliepen voor het merendeel van beide groepen respondenten zonder al te veel problemen. Jongeren die minder tevreden waren klaagden vooral over het eentonige, ongeschoolde werk en over de wisselende maats. Sommigen kregen ander werk te doen dan waarvoor ze waren aangenomen. Ze kregen weinig kans om het vak te leren omdat ze aanvankelijk die werkzaamheden moesten verrichten die weinig of geen vakbekwaamheid vereisten.

De jongeren die op het moment in de bouw werken voelden zich voor het merendeel binnen één maand thuis op hun werk.

Hoewel de uittreeders voornamelijk bij kleinere bouwbedrijven waren gaan werken, duurde het bij hen meestal wat langer voor zij gewend waren op het werk. Beide groepen respondenten moesten in het begin vooral wennen aan het werken op vaste tijden en aan het werk zelf.

2c. Het werken in de bouw

De respondenten die op het moment in de bouw werken doen dit gemiddeld al ruim twee jaar. Ongeveer de helft van deze jongeren was ten tijde van de enquête nog werkzaam bij zijn eerste werkgever. De door ons benaderde uittreeders hadden gemiddeld anderhalf jaar in de bouw gewerkt. Ruim de

helpt had slechts één baan in de bouw gehad.

Over het algemeen werkten de respondenten 40 uur per week. Overwerk kwam slechts bij een klein deel van de jongeren regelmatig voor. De reistijden van en naar het werk bedroegen voor het merendeel van de jongeren ongeveer een uur per dag. Het totaal aantal uren dat de respondenten gemiddeld per dag aan hun werk kwijt waren lag veelal tussen de negen en tien uur.

De werkzaamheden die de jongeren die nog in de bouw werken bij hun huidige werkgever moeten verrichten betreffen voornamelijk 'geschoold' werk. Ruim de helft van de uittreders deed bij zijn (laatste) bouwbaas voornamelijk 'ongeschoold' werk, zoals (zwaar) sloop- en sjuwwerk. Zes van de tien ondervraagde uittreders vonden dat zij vaak hetzelfde werk moesten doen. Eveneens zes uittreders vonden dat met betrekking tot de zwaarte niet iedereen hun werk zomaar aan zou kunnen. Beide groepen respondenten waren in het algemeen tevreden over hun werkzaamheden. Tijdens het werk leverde vooral regen, tocht of wind en damp, rook of stof veel hinder op. Dat het werken in de bouw speciale veiligheidsrisico's met zich meebrengt, werd door het merendeel van de respondenten onderschreven.

Slechts een klein deel van de jongeren vond het werk in de bouw echt veilig. Als risico's werden vooral genoemd het vallen van dak of steiger (zowel door metselaars als timmerlieden), de gevaren van machines en gereedschappen (vooral door timmerlieden) en vallende voorwerpen of instortende muren (vooral door metselaars). Met name beschermingsmiddelen tegen het vallen van dak of steiger, zoals bijvoorbeeld leuning, bleken nogal eens op de bouwplaats te ontbreken. Ook gebeurde het wel dat er geen helmen aanwezig waren. Machines in de werkplaats werden regelmatig zonder beschermkappen gebruikt. De jongeren realiseren zich het gevaar meestal wel, maar vinden het gebruik toch vaak te lastig.

De uittreders werkten voornamelijk samen met overwegend oudere bouwvakkers. Hetzelfde geldt voor bijna de helft van de jongeren die momenteel in de bouw werkzaam zijn. Beide groepen werkten voor het merendeel samen met een vaste groep of maat. Spanningen tussen ouderen en jongeren werden weinig gesignaleerd. De bouwjongeren waren vrijwel unaniem positief in hun beoordeling van de samenwerking. De uittreders waren over het algemeen wat minder tevreden. Sommigen konden niet goed opschieten met hun kollega's. Er was hier echter eerder sprake van persoonlijke tegenstellingen dan van een 'generatieconflict'.

Ook de direkte chefs waren niet ontevreden over de samenwerking met de

jongeren. Er waren natuurlijk wel eens strubbelingen, maar over het algemeen leverde de samenwerking met jongeren geen problemen op.

Inspraak bij het verdelen van het werk kwam bij de door ons ondervraagde jongeren weinig voor. We kregen niet de indruk dat er bij de respondenten grote behoefte aan inspraak bestond. Ze waren vrijwel allemaal tevreden over de wijze van werkverdelen. Het ging volgens hen eerlijk en efficiënt. Veel jongeren kregen wel regelmatig gelegenheid om zelfstandig een klusje op te knappen. Over het algemeen werd er dan achteraf gekeken of het werk goed gedaan was. De meeste jongeren vonden dat er op een normale manier op hun fouten gereageerd werd. Bij enkelen werd er minder prettig gereageerd.

Gezien het geringe aantal functieplaatsen en dus promotiemogelijkheden in de bouw menen wij dat de door ons geïnterviewde jongeren hun toekomstmogelijkheden nogal positief beoordeelden. Bijna de helft van de jongeren die op het moment in de bouw werken dacht makkelijk hogerop te kunnen komen in deze bedrijfstak. De metselaars waren wat minder optimistisch over hun eigen mogelijkheden dan de timmerlieden. Het hogerop komen werd vooral in verband gebracht met leren en diploma's halen. Het merendeel van de jongeren had de indruk dat een vakdiploma de mogelijkheden vergroot.

2d. De vakopleiding

In het totaal hebben 45 jongeren uit onze steekproef te maken gehad met de vakopleiding. Drieëntwintig jongeren waren ten tijde van de enquête bezig met de vakopleiding of hadden al een diploma. De resterende tweeëntwintig jongeren, waaronder drie uittreeders, hadden een vakopleiding voortijdig afgebroken.

De belangrijkste redenen om een vakopleiding te gaan volgen waren het profijt dat men ervan dacht te hebben bij het werk en het feit dat men diploma's wilde halen voor later. Ook het nog leerplichtig zijn speelde bij veel jongeren een rol.

Alle door ons geïnterviewde direkte chefs vonden het belangrijk dat jongeren een vakopleiding volgen. Met name de combinatie theorie-praktijk zou tot goede resultaten moeten leiden. Toch klaagde één op de drie jongeren over deze aansluiting. Ongeveer een gelijk aantal jongeren was ontevreden over de variatie in zijn werkzaamheden. Zij vonden dat ze onvoldoende konden oefenen in hun werk. We hebben de indruk dat het tegelij-

kertijd leerling en werknemer zijn hier een rol bij speelt. Als werknemer wordt er van de jongere een bepaalde werkprestatie verwacht, terwijl hij als leerling nog veel werkzaamheden moet leren.

De medewerking van de baas en/of de houding van de kollega's ten opzichte van de vakopleiding werd door de jongeren meestal positief beoordeeld. Jongeren die met de vakopleiding gestopt waren ervoeren over het algemeen een wat minder positieve houding van hun direkte werkomgeving. Het lijkt niet onwaarschijnlijk dat het enthousiasme voor de vakopleiding van leerling en werkomgeving elkaar beïnvloeden. Redenen om de vakopleiding voortijdig af te breken waren vooral het gebrek aan interesse in de opleiding, het niet meer leerplichtig zijn en de slechte aansluiting op de praktijk ("Je hebt er in de praktijk niets aan").

2e. Gezondheid

We hadden met betrekking tot de gezondheid van de jongeren de beschikking over informatie die we bij de enquête van henzelf gekregen hadden, over keuringsgegevens van regionaal bedrijfsgeneeskundige diensten en over verzuimgegevens van het Sociaal Fonds Bouwnijverheid.

Uit de gegevens bleek dat er bij twee jongeren die op het moment in de bouw werken iets met hun gezondheid aan de hand is. Beide jongeren ondervonden vaak last van gezondheidsklachten tijdens het werk en hadden het afgelopen jaar frekwent (drie keer of meer) en/of langdurig (langer dan twee maanden) verzuimd. Bij de uittreders constateerden we hetzelfde bij vier van de tien ondervraagde jongeren. Twee uittreders gaven aan dat gezondheidsaspecten mede van invloed waren geweest op de beslissing om uit de bouw te treden. Geen enkele uittreder noemde echter gezondheidsredenen als belangrijkste motief om de bouw te verlaten.

Bij de door ons benaderde jongeren was het niet duidelijk in hoeverre het werken in de bouw op den duur tot gezondheidsschade zou kunnen leiden. Het feit dat ongeveer één op de vijf jongeren die op het moment in de bouw werken opgaf tijdens zijn werk last te ondervinden van rugklachten, hoewel in het algemeen niet ernstig van aard, zou wel een mogelijke indicatie kunnen zijn van beginnende gezondheidsschade ten gevolge van het werken in de bouw.

1. AANLEIDING TOT HET ONDERZOEK

1.1 Inleiding

Op uitnodiging van het bestuur van de Stichting Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid (BGBouw) hielden in april 1977 Dr M.J. Hartgerink* en H. Hoolboom**, Op de voorjaarskonferentie van de BGBouw een voordracht. Hierin werden de mogelijkheden besproken van wetenschappelijk onderzoek met betrekking tot gezondheid en welbevinden binnen deze bedrijfstak. Als leidraad voor deze bespreking gold het rapport "Onderzoek in de bouwnijverheid" (N.I.P.G., 1977), waarin een aantal mogelijke onderzoeksprojecten aangegeven worden. In aansluiting op deze konferentie sprak de BGBouw zich uit voor bestudering van de volgende onderwerpen:

- a. gehoorbeschadiging in de bouwnijverheid
- b. ergonomie van kraankabines
- c. problematiek van de oudere uitvoerder
- d. de wijze waarop de overgang van school naar beroep verloopt

De besprekingen over onderzoek naar het laatstgenoemde onderwerp resulteerden in een samenwerkingsproject voor onderzoek onder jongeren in de bouw.

1.2 Waarom onderzoek onder jongeren in de bouw?

Over het algemeen is de positie van jongeren op de arbeidsmarkt weinig rooskleurig. Zij worden relatief vaak met werkloosheid geconfronteerd***. De situatie voor jongeren met een voltooide LTS-opleiding in een bouwrichting is echter gunstiger. Zij kunnen (op het ogenblik) vrij gemakkelijk een baan vinden in de bouwnijverheid.

Toch bestaat bij de BGBouw de indruk dat maar een klein deel van de jongeren met een LTS-diploma bouwtechniek in de bouw gaat werken en dat veel van hen na korte tijd weer afhaken. Uit onderzoek (Veldkamp, 1975) blijkt dat van de LTS-leerlingen bouwtechniek, die de school verlaten (met of zonder diploma), slechts 47% in de bouw gaat werken.

* directeur van het N.I.P.G./TNO

*** koördinator van het werkveld Mens en Arbeid binnen het N.I.P.G./TNO

*** Ministerie van Sociale Zaken; maandverslag arbeidsmarkt juli 1978. Totaal werkloosheidspercentage mannen 4.3%; werkloosheidspercentage mannen jonger dan 23 jaar 10.9%.

Volgens een ander onderzoek (Jehoel-Gijsbers, 1978) vinden er bij de allerjongste groep bouwvakkers, in vergelijking met hun aandeel in het totale bestand, veel uittredingen plaats. Het blijkt dat het uittreden vooral plaatsvindt bij degenen, die pas kort in de bouw werkzaam zijn. Als mogelijke oorzaak wordt aangegeven dat jongeren in het begin van hun loopbaan vaak een foutieve keuze van bedrijfstak of beroep zullen moeten korrigeren.

De BGBouw wijt de uitval aan het feit dat nogal wat jongeren, die in de bouw gaan werken, lichamelijk niet of minder geschikt zijn voor dit werk. Anderen, zoals het International Labour Office (1977), wijzen op de verlenging van de leerplicht waardoor het opleidingsnivo van de jongeren hoger zou zijn en zij minder geneigd zouden zijn om werk te doen waarbij geen ruimte is voor eigen initiatief en verantwoordelijkheid. Ouderen zouden wel kritiek op jongeren leveren, maar deze niet van jongeren aksepteran. Hierdoor zou de jongere in zijn werk niet de waardering en verantwoordelijkheid krijgen die hij verwacht.

Andere aspecten, die in dit verband genoemd worden, zijn het gebrek aan zekerheid omtrent de arbeidsplaats (het ontslagen worden na het aflopen van een projekt is in de bouwnijverheid een veel voorkomende zaak), de conjuncturele gevoeligheid, de sfeer die er op sommige bouwplaatsen heerst en het gebrek aan opvang en begeleiding van jongeren in de bouw.

2. OPZET VAN HET ONDERZOEK

2.1 Doelstelling

Het onderzoek onder jongeren in de bouw heeft als doel:

1. inzicht te verkrijgen in de wijze waarop jongeren in de bouw hun werk en werksituatie ervaren
2. vergelijking van problemen van jongeren, die momenteel in de bouw werkzaam zijn, met problemen die voor andere jongeren aanleiding waren uit de bouw te treden.

Enerzijds richt het onderzoek zich op jongeren, die momenteel in de bouw werkzaam zijn en anderzijds op jongeren, die na korte tijd in de bouw gewerkt te hebben, eruit gestapt zijn. De nadruk ligt echter op de jongeren, die momenteel in de bouw werken.

Wij verwachten hiermee inzicht te krijgen in die factoren in de werk-

situatie en in de werkomstandigheden, die de gezondheid en het welbevinden van jongeren kunnen beïnvloeden.

2.2 Vraagstelling

Het onderzoek richt zich op de relatie jongeren - werken in de bouw en de factoren, die de gezondheid en het welbevinden van deze jongeren beïnvloeden. Bij de uitwerking van de vraagstelling zijn de volgende aspecten betrokken:

- de wijze waarop jongeren in de bouw over hun werk en werksituatie denken
- de eventuele problemen, die zij in hun werk ervaren (hieronder vallen ook gezondheidsproblemen)
- de wijze waarop anderen, m.n. de direkte chef over jongeren in de bouw denken
- de eventuele problemen, die anderen met jongeren op het werk ervaren
- in hoeverre de problemen, die jongeren in de bouw ervaren, parallel lopen aan die welke andere jongeren ertoe deden besluiten uit de bouw te treden.

Bij al deze punten wordt nagegaan in hoeverre de ervaren problemen individueel zijn, voor een bepaalde groep gelden of meer van algemene aard zijn. De BGBouw veronderstelt dat er problemen zijn met de gezondheid en het welbevinden van jongeren in de bouw. De ideeën over de factoren, die hierop van invloed zouden zijn, variëren echter.

Daarom draagt het onderzoek in eerste instantie een exploratief karakter. Door middel van een beperkt aantal gesprekken met jongeren, die in de bouw werken, jongeren, die sinds korte tijd de bouw verlaten hebben en directe chefs, zal gezocht worden naar indicaties van problemen van of met jongeren in de bouw.

Op basis van deze exploratie kunnen dan eventueel verdere onderzoeksvragen geformuleerd worden.

2.3 Opzet en uitvoering

Om beter inzicht te krijgen in de eventuele problematiek van jongeren in de bouw, werd begonnen met een aantal oriënterende gesprekken met mensen uit de bouwnijverheid. Tegelijkertijd werd nagegaan welke systematische gegevens beschikbaar en bruikbaar waren.

Na deze fase van oriëntering werd de uiteindelijke opzet van het onderzoek bepaald. Hierover werd reeds verslag gedaan in een interim rapport (november 1978).

Vanwege het exploratieve karakter van het onderzoek werden voor het samenstellen van de steekproef een aantal beperkende en een aantal selectiekriteria gehanteerd.

Om aan respondenten te komen, die aan deze criteria voldeden, werd een postenquête opgezet. De namen en adressen van de respondenten voor deze postenquête werden verkregen via het Sociaal Fonds Bouwnijverheid (SFB) en de Bedrijfsgeneeskundige Diensten (BGD) in Leiden, Delft, Rotterdam, Breda en Den Bosch. Uit de respons van de postenquête werd zowel een steekproef getrokken van jongeren, die momenteel in de bouw werken als een steekproef van jongeren, die de bouw inmiddels verlaten hebben. De jongeren werden aan de hand van een vragenlijst geënquêteerd.

Ook werden een aantal directe chefs van jongeren in de bouw ondervraagd over hun ervaringen met deze jongeren.

Tevens werd van alle geïnterviewde jongeren het ziekteverzuim nagegaan, zoals dat door het SFB werd geregistreerd. Van de jongeren, die in verband met hun werken in de bouw door een BGD gekeurd waren, werden ook de gegevens uit die keuring in het onderzoek betrokken.

3. ORIENTATIE

Door middel van een aantal gesprekken met mensen uit de bouwnijverheid (o.a. artsen van BGD's, konsulenten van de vakopleiding, aannemers, een vertegenwoordiger van de hout- en bouwbonden en jonge bouwvakkers) en een oriëntatie in de literatuur, werd een eerste indruk verkregen van het werk en de werksituatie van jongeren in de bouw.

Als mogelijke knelpunten kwamen naar voren:

- *De LTS-opleiding zou naar de mening van de werkgevers een onvoldoende voorbereiding op het werken in de bouw zijn.*

Voor het grootste deel van de jongeren, die in de bouw gaan werken, vormt de LTS de vooropleiding.

Uit de gesprekken bleek dat men in de bouwwereld niet erg tevreden is over het technisch nivo van de LTS-leerlingen. De LTS-opleiding zou te weinig vakgericht zijn. Er zou teveel aandacht geschonken worden aan de algemeen vormende vakken en te weinig aan de technische vakken en de handvaardigheid.

Ook Veldkamp (1977) constateert dat het grootste deel van de werkgevers in de bouw ontevreden is over hetgeen de jongeren op de LTS leren en over de aansluiting daarvan op de praktijk.

Deze geringe waarde, die in de bouw aan het LTS-diploma wordt toegekend, zou voor veel LTS-jongeren een teleurstelling zijn.

- de opvang en begeleiding van jongeren binnen het bedrijf zou nogal eens te wensen overlaten.

Volgens het International Labour office (1977) is het vanzelfsprekend dat een goede introductie in het bedrijf, vooral bij de eerste baan belangrijk is.

"A young person's first contact with working life and working conditions, and his succes or failure in adapting himself to it, will often determine his attitude to work" (blz. 7).

Volgens onze gesprekspartners is de opvang van jongeren zeker niet overal in de bouw even ideaal. Met name de jongeren, die geen vakopleiding volgen, zouden weinig aandacht van de werkgevers krijgen. Wel zou de opvang bij kleinere aannemers meestal beter gebeuren dan bij de grotere.

- het samenwerken van oudere en jongere werknemers zou spanningen geven.

Jongeren zouden tegenwoordig minder tegen hun oudere kollega's opkijken en ook minder van hen aksepteren. Aan de andere kant vindt de oudere bouwvakker de jongere nonchalant en heeft hij het gevoel dat hij er door de jongere uitgewerkt wordt. Dit zou regelmatig leiden tot spanningen tussen jongere en oudere bouwvakkers.

- jongeren zouden weinig mogelijkheden voor een eigen inbreng op het werk en weinig promotiemogelijkheden hebben.

De structuur in de bouw is nog steeds vrij hiërarchisch. Vooral jongeren zouden weinig mogelijkheden voor een eigen inbreng hebben. Het aantal functieplaatsen en dus promotiemogelijkheden in de bouw is nogal gering.

Jehoel Gijsbers (1978) wijst erop dat van de timmerlieden en metselaars, duidelijk specifieke bouwberoepen, slechts een klein deel in aanmerking komt om uitvoerder te worden. Andere mogelijkheden tot carrière maken zijn er voor hen nauwelijks.

Veldkamp (1974) stelt vast dat nogal wat jongeren zich gefrusteerd voelen t.a.v. aspecten van autonomie in het werk, medezeggenschap en

toekomstperspektief.

- *het tegelijkertijd leerling en werknemer zijn, zou nogal eens problemen opleveren.*

Als werknemer wordt er van de jongere een bepaalde werkprestatie verwacht, terwijl hij als leerling nog veel werkzaamheden moet leren en fouten moet kunnen maken.

Ook Th.A. Ellerman (1972) wijst op deze tegenstelling. Hij stelt n.a.v. zijn onderzoek over het leerlingwezen vast dat werkgevers leerlingen aanvankelijk die werkzaamheden laten verrichten, die weinig of geen vakbekwaamheid vereisen. Kortom werkzaamheden, waarvoor een oudere vakbekwame werknemer te duur is.

- *sommige werkzaamheden op de bouwplaats zouden zo zwaar zijn dat op den duur gezondheidsschade te verwachten is.*

Voor de veronderstelling van de BGBouw dat er nogal wat jongeren in de bouw werken die lichamelijk niet of minder geschikt zouden zijn voor hun werk, hebben wij tijdens de oriëntatie weinig aanwijzingen kunnen vinden.

Wel zouden sommige werkzaamheden zo zwaar zijn dat op den duur gezondheidsschade te verwachten is. In hoeverre gezondheidsschade bij jongeren al te konstateren valt, werd niet duidelijk.

Over de in de oriëntatie naar voren gekomen knelpunten zijn vragen opgenomen in de enquête, die aan de jongeren is voorgelegd.

4. DE ONDERZOEKSGROEP

In dit hoofdstuk wordt eerst aangegeven welke criteria gehanteerd zijn bij het samenstellen van de steekproef. Daarna worden de opzet en de resultaten van de postenquête behandeld. Ook wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de steekproeftrekking en de respons op de vragenlijst.

Tenslotte wordt nagegaan in hoeverre de geënqueteerde jongeren aan de opgestelde criteria voldoen en in hoeverre de door ons ondervraagde uit-treders vergelijkbaar zijn met de respondenten, die momenteel in de bouw werken.

4.1 Kriteria m.b.t. de onderzoekspopulatie

Bij het samenstellen van de steekproef werden de volgende criteria ge-

hanteerd:

a) beperkende criteria

1. leeftijd: De onderzoekspopulatie werd beperkt tot jongeren van 16 t/m 20 jaar.

De grens van 16 jaar is gekozen, omdat het de leeftijd is waarop men mag gaan werken. De bovengrens van 20 jaar berust op de overweging, dat een groot deel van de jongeren op die leeftijd in militaire dienst gaat en dat dit leidt tot onderbreking van de eerste werkervaring.

2. beroep: De steekproef werd beperkt tot timmerlieden en metselaars. Meer dan de helft van de jongeren in de bouw valt in één van deze twee beroepskategorieën*.

3. bedrijven: Wat betreft de objektkategorieën van bouwbedrijven werd het onderzoek beperkt tot jongeren, die in woningbouw, utiliteitsbouw en onderhoud/verbouw werkzaam zijn.

De grond-, weg- en waterbouw is buiten beschouwing gelaten, omdat we veronderstellen dat de werksituatie hier nogal verschilt van de andere objektkategorieën. Wat betreft de grootte van de bedrijven, werd besloten alleen jongeren, die in kleine en middelgrote bedrijven (tot 100 man) werken, in het onderzoek te betrekken. Het merendeel van de jongeren werkt namelijk bij bouwbedrijven van deze grootte**.

4. provincie: Uit praktische overwegingen werd besloten de geografische spreiding van de woonplaats van de jongeren te beperken tot Zuid-Holland en Noord-Brabant.

Bij de steekproeftrekking is bij deze criteria gestreefd naar een redelijke spreiding over de verschillende categorieën.

* Uit het onderzoek van Veldkamp "Werkende jongeren in de bouw", Amsterdam 1974, blijkt dat 51% van de jongeren timmerman is en 17% metselaar/voeger.

** Uit het onderzoek van Veldkamp Marktonderzoek BV "Werkende jongeren in de bouw" (Amsterdam, 1974) blijkt dat 75% van de jongeren werkzaam is in een klein of middelgroot bedrijf (tot 100 man personeel).

b) selectie criteria

1. opleidingsnivo: Hierbij werd onderscheid gemaakt in drie categorieën:

jongeren die geen vakopleiding volgen, jongeren die voortijdig een vakopleiding beëindigden en jongeren die een vakopleiding volgen (of het diploma al behaald hebben). Onder vakopleiding wordt de part-time opleiding volgens het leerlingstelsel verstaan. Dit onderscheid werd gemaakt omdat jongeren uit deze drie categorieën hun werk en werksituatie verschillend zouden kunnen ervaren.

2. plaats van de school: Jongeren, die op het platteland op school zijn geweest, werden hierbij onderscheiden van jongeren, die in een middelgrote stad naar school gingen en van jongeren, die in een grote stad hun vooropleiding gevolgd hebben*. Uit het onderzoek van Stroink en Andries (1977) blijken er nogal wat verschillen op te treden tussen deze drie categorieën, b.v. met betrekking tot de arbeidsoriëntatie.

3. aard van het werk: Hierbij werden jongeren, die zich voornamelijk met grootschalig werk bezighouden, onderscheiden van jongeren, die meer met kleinschalig werk bezig zijn. Onder grootschalig werk verstaan wij nieuwbouw van woningen in serie en utiliteitsbouw. Onder kleinschalig werk vallen onderhoud, verbouw, renovatie en het bouwen van een enkel huis of bungalow. De veronderstelling was dat kleinschalig werk meer variatie in werkzaamheden met zich mee zou brengen dan grootschalig werk. Ook verwachtten wij dat verschil in aard van het werk samen zou gaan met verschil in samenwerkingsverband.

4.2 De postenquête

Om jongeren, die in de bouw werken of gewerkt hebben, te achterhalen werd een beroep gedaan op het SFB en de BGD's in Leiden, Delft, Rotterdam, Breda en Den Bosch.

*Bij de indeling is gebruik gemaakt van: Typologie van de Nederlandse gemeenten naar urbanisatiegraad (CBS), 31 mei 1960, Zeist, 1964.

Bij het SFB kon gebruik gemaakt worden van een bestand, waarin alle werknemers zijn opgenomen die in 1977 als werknemer bij bouwondernemingen met meer dan 20 man personeel stonden ingeschreven. De genoemde BGD's konden namen en adressen leveren van jongeren die in verband met hun werk in de bouw gekeurd waren. Verondersteld werd dat op deze wijze ook jongeren, die de bouw inmiddels verlaten hadden, achterhaald zouden kunnen worden.

In verband met de opgestelde criteria voor de samenstelling van de onderzoekspopulatie werd om adressen van jongeren gevraagd, die na 1 januari 1959 geboren zijn, die timmerman of metselaar zijn en die wonen in Zuid-Holland, of Noord-Brabant. Om een verdere selectie te kunnen maken, werd een postenquôte gehouden. Tevens diende deze postenquôte om na te gaan of de versochte gegevens nog van toepassing waren. Het vragenformulier dat hierbij gehanteerd werd is als bijlage II aan dit rapport toegevoegd. Op verzoek van de BGD's in Breda en Den Bosch werd een extra begeleidend schrijven van de betreffende BGD-arts meegestuurd aan de jongeren, die uit het bestand van beide BGD's kwamen.

Wanneer na ongeveer twee weken het enquôteformulier nog niet teruggezonden was, werd een herinneringsbriefje met een nieuw formulier opgestuurd.

Hieronder volgt een overzicht van de respons.

Tabel 4.1 Respons postenquôte

<u>reactie</u>	<u>absoluut</u>	<u>percentage</u>
op 1e brief	332	53,3%
op rappël	168	27,0%
geen reactie	123	19,7%
<hr/>		
totaal verstuurd	623	100 %

In het totaal bedraagt de respons ongeveer 80%. Er is vrijwel geen verschil in respons tussen de adressen, die via het SFB verkregen zijn en die van de BGD's. Eén op de vijf jongeren heeft ondanks het herinneringsbriefje niet gereageerd op de postenquôte. Om toch enigszins een beeld te krijgen van deze nonrespons (en de eventuele positieve selectie, die op deze wijze opgetreden is), hebben we de respondenten, die direkt op de enquôte gereageerd hebben, vergeleken met de jongeren die het enquôte-

formulier pas na de herinneringsbrief opstuurden. Er bleken slechts marginale verschillen tussen de twee groepen te bestaan. Op rappël reageerden wat meer LTS-ers zonder diploma en iets meer werkelozen en uit-treders.

Ook bij jongeren die niet reageerden op de postenquôte zouden deze kate-gorieën meer voor kunnen komen.

Van de 500 reakties konden uiteindelijk 323 voor de steekproeftrekking gebruikt worden. De andere 177 moesten afvallen òf omdat ze niet vol-deden aan de gestelde criteria òf omdat het enquôteformulier onvolledig was ingevuld.

Zoals verondersteld werd, werkte een gedeelte van de aangeschreven jonge-ren niet meer in de bouw. Van de jongeren, die op de postenquôte rea-geerden, is dat 11,8%. Overigens moet hierbij wel opgemerkt worden dat dit vijfer met de nodige omzichtigheid gehanteerd moet worden, omdat tijdens het veldwerk gebleken is dat een aantal jongeren het enquôte-formulier niet juist ingevuld hadden.

4.3 Steekproeftrekking

Wanneer we de selektie criteria tegen elkaar uitzetten krijgen we het onderstaande schema dat 18 verschillende cellen heeft.

tabel 4.2

Plaats van de school		aard van het werk					
		"nieuwbouw"			"onderhoud/renovatie"		
		dorp	middelgrote stad	grote stad	dorp	middelgrote stad	grote stad
Opleidings-niveau	zonder vakop-leiding	X	X	X	X	X	X
	vakopleiding vroegtijdig afgebroken	X	X	X	X	X	X
	bezig met vak-opleiding of voltooid	X	X	X	X	X	X

Bij het trekken van de steekproef is ernaar gestreefd elke cel, zoals hierboven aangegeven, met drie respondenten te vullen. Bij één cel bleek

dit niet mogelijk, omdat de postenquôte slechts twee kandidaten met de vereiste kenmerken opleverde.

In de steekproef werden uiteindelijk 53 jongeren opgenomen.

Het aantal reacties op de postenquôte van jongeren, die de bouw inmiddels verlaten hebben, was nogal klein, zodat bij deze steekproeftrekking geen onderverdeling is gemaakt.

Wel werd er bij het kiezen van de respondenten gestreefd naar een zo groot mogelijke spreiding over de verschillende criteria. Zo werden 12 "uittreiders" in de steekproef opgenomen.

Wat betreft de direkte chefs zijn we voor het trekken van een steekproef als volgt te werk gegaan.

Aan het einde van elk interview werd de jongere uitgelegd dat we ook een aantal direkte chefs naar hun ervaringen met jongeren in de bouw wilden vragen. Vervolgens werd aan de jongere gevraagd wie zijn direkte chef was en hoe we hem zouden kunnen bereiken.

Uit de aldus verzamelde groep werd een keuze gemaakt. Daarbij werd er op gelet dat het direkte chefs betrof van jongeren uit verschillende cellen (zie hierboven) en dat ze verschillende functies bekleedden.

De steekproef omvatte in totaal 12 direkte chefs.

4.4 De respons

Van de steekproef van 53 jongeren, die momenteel in de bouw werken, vielen er in totaal 10 af. Acht jongeren weigerden ondanks aandrang aan het onderzoek mee te werken, één jongen bleek in militaire dienst te zijn en één jongen was niet langer in de bouw werkzaam.

De opgevallen plaatsen werden aangevuld door nieuwe respondenten, die zoveel mogelijk aan dezelfde criteria voldeden. Bij deze groep van 53 geïnterviewde jongeren werden 2 jongens toegevoegd uit de groep "uittreiders", omdat deze jongeren toch in de bouw bleken te werken. Eén interview hebben we buiten beschouwing gelaten, omdat de betreffende jongere in een timmerfabriek werkt, hetgeen een nogal specifieke situatie met zich meebrengt.

Er wordt dus gerapporteerd over 54 interviews met jongeren in de bouw. Bij de jongeren die niet meer in de bouw werken, kwamen 2 uiteindelijke weigeringen voor en waren er 2 in militaire dienst, zodat de non-respons op vier komt. Ook hier werden nieuwe respondenten uit het bestand gehaald om de steekproef aan te vullen. Twee jongeren werden wel geïnterviewd, maar bleken toch in de bouw werkzaam te zijn. Ook bij deze groep

hebben we i.v.m. erg specifieke omstandigheden één interview buiten beschouwing gelaten.

Dit betrof een jongere, die enige tijd in het bouwbedrijf van zijn vader gewerkt had alleen om een overgangperiode te overbruggen.

Uiteindelijk konden 10 interviews met "uittreeders" in het onderzoek verwerkt worden.

Alle benaderde directe chefs reageerden positief op het verzoek om aan het onderzoek mee te werken. Eén directe chef verwees ons echter naar een collega, die naar zijn zeggen meer met de jongeren in het bedrijf te maken had. Twee anderen konden i.v.m. hun drukke werkzaamheden alleen telefonisch ondervraagd worden. Bij één directe chef bleef het eveneens bij een telefonisch contact, omdat hij in een periode van ongeveer 10 jaar slechts met twee jongeren te maken had gehad.

In verband met deze "uitval" werd de steekproef met twee anderen aangevuld, zodat in totaal bij elf directe chefs een interview werd afgenomen.

4.5 De onderzoekspopulatie

In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk hebben we aangegeven welke criteria we gehanteerd hebben bij het samenstellen van de steekproef. In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre de geënqueteerde jongeren aan deze criteria voldoen. Ook wordt er gekeken naar de verdelingen van de verschillende criteria. Tenslotte wordt bekeken in hoeverre de geïnterviewde uittreeders een redelijke afspiegeling vormen van de respondenten, die momenteel in de bouw werkzaam zijn.

Leeftijd

Uitgangspunt bij dit criterium was de steekproef te beperken tot jongeren 16 t/m 20 jaar. Tevens zou er gestreefd worden naar een redelijke verdeling over de verschillende leeftijden.

tabel 4.3 Verdeling naar leeftijd

<u>leeftijd</u>	<u>jongeren werk- zaam in de bouw</u>	<u>uittreders</u>
16 jaar	2	-
17 jaar	10	-
18 jaar	17	4
19 jaar	18	5
20 jaar	7	1

totaal	54	10

De onderzoekspopulatie is beperkt gebleven tot jongeren van 16 t/m 20 jaar.

Wat betreft de verdeling zien we een oververtegenwoordiging van jongeren van 18 en 19 jaar en een ondervertegenwoordiging van jongeren van 20 en 17 jaar. Jongeren van 16 jaar komen slechts twee keer in onze onderzoeksgroep voor.

Bij de uittreders komen in het geheel geen 16- en 17 jarigen voor en slechts één 20-jarige. In beide groepen ligt de nadruk op de 18- en 19-jarigen.

beroep

Het was de bedoeling de steekproef te beperken tot timmerlieden en metselaars. Daarbij zou worden uitgegaan van de verhouding timmerlieden: metselaars (3:1), zoals die onder jongeren in de bouw bestaat (gegevens SFB, afdeling verzuimonderzoek).

Tabel 4.4 Verdeling naar beroep

<u>beroep</u>	<u>jongeren werk- zaam in de bouw</u>	<u>uittreders</u>
timmerman	39	7
metselaar	14	2
opperman	1	-
ander beroep	-	1

totaal	54	10

De beperking naar beroep tot timmerlieden en metselaars lijkt redelijk geslaagd. Bij de jongeren, die momenteel in de bouw werkzaam zijn, komt één opperman voor en bij de uittreeders één jongere met een ander beroep. Ook de verdeling van timmerlieden en metselaars kunnen we als geslaagd beschouwen. Bij beide groepen jongeren komen ongeveer drie keer zoveel timmerlieden als metselaars voor.

De door ons geënquêteerde uittreeders lijken m.b.t. beroep een redelijke afspiegeling van de respondenten die momenteel in de bouw werken.

bedrijven

Wat betreft de objektkategorieën van bouwbedrijven zou de grond-, weg- en waterbouw buiten beschouwing gelaten worden.

De grootte van bedrijven zou beperkt worden tot de kleine- en middelgrote bedrijven (tot 100 werknemers).

Er komen geen jongeren in onze steekproef voor die in de grond-, weg- en waterbouw werken. Alle door ons geïnterviewde jongeren, zowel zij die momenteel in de bouw werkzaam zijn als de uittreeders, werken (of werkten) in de woningbouw (nieuwbouw, renovatie of onderhoud) of in de utiliteitsbouw.

Tabel 4.5 Verdeling naar bedrijfsgrootte

<u>aantal</u> <u>werknemers</u>	<u>jongeren werk-</u> <u>zaam in de bouw</u>	<u>uittreeders</u>
minder dan 20	15	3
20 t/m 49	20	1
50 t/m 99	10	3
100 t/m 199	3	1
onbekend	6	2
<u>totaal</u>	<u>54</u>	<u>10</u>

Het aantal jongeren waarvan de grootte van het bedrijf waar zij werken (of werkten) onbekend is, is tamelijk groot. Bij de jongeren, die momenteel werkzaam zijn in de bouw, werken er drie in bedrijven met 100 werknemers of meer. Bij de uittreeders werkte er één in een bedrijf van die grootte. De verdeling over de verschillende categorieën is niet ideaal. Er is een oververtegenwoordiging van jongeren die in bedrijven

werken met 20 t/m 49 werknemers en een ondervertegenwoordiging van hen die in bedrijven werken met 50 t/m 99 werknemers. Bij de uittreders werkten er evenveel jongeren in bedrijven met minder dan 20 werknemers als in bedrijven met 50 t/m 99 werknemers. Er komt hier één jongere voor die in een bedrijf werkte met 20 t/m 49 werknemers.

Wat betreft bedrijfsgrootte zijn er verschillen tussen de door ons geïnterviewde uittreders en jongeren die momenteel in de bouw werken.

provincie

De geografische spreiding van de woonplaats van de jongeren zou beperkt worden tot Zuid-Holland en Noord-Brabant.

Tabel 4.6 Verdeling naar provincie

<u>provincie</u>	<u>jongeren werkzaam in de bouw</u>	<u>uittreders</u>
Zuid-Holland	26	6
Noord-Brabant	28	4
totaal	54	10

Alle door ons geïnterviewde jongeren komen uit Zuid-Holland of Noord-Brabant. Voor beide groepen jongeren geldt een redelijke verdeling over beide provincies.

opleidingsnivo

Bij het criterium opleidingsnivo wilden we drie categorieën onderscheiden n.l.: jongeren die nooit een vakopleiding hebben gevolgd, jongeren die voortijdig een vakopleiding hebben afgebroken en jongeren die een vakopleiding volgen (of het diploma hebben behaald).

Tabel 4.7 Verdeling naar opleidingsnivo

<u>vakopleiding</u>	<u>jongeren werk- zaam in de bouw</u>	<u>uittreders</u>
nooit een vakop- leiding gevolgd	12	7
gestopt met een vakopleiding	19	3
bezig met een vakopleiding, of diploma behaald	23	-
<u>totaal</u>	<u>54</u>	<u>10</u>

In onze steekproef vinden we bij de jongeren die in de bouw werkzaam zijn, enerzijds te veel jongeren die met een vakopleiding bezig zijn, anderzijds te weinig jongeren die nooit een vakopleiding hebben gevolgd. Bij de uittreders is er een oververtegenwoordiging van de jongeren die nooit een vakopleiding hebben gevolgd en komen er geen jongeren voor die een vakopleiding voltooid hebben. In onze onderzoekspopulatie bestaan er m.b.t. het opleidingsnivo grote verschillen tussen jongeren die in de bouw werkzaam zijn en uittreders.

plaats van de school

Jongeren die op het platteland op school zijn geweest, zouden hier onderscheiden worden van jongeren, die in een middelgrote stad naar school gingen en van jongeren, die in een grote stad naar school gingen.

tabel 4.8 Verdeling naar plaats van de school

<u>urbanisatie- graad van de school</u>	<u>jongeren werk- zaam in de bouw</u>	<u>uittreders</u>
platteland	15	3
middelgrote stad	20	-
grote stad	19	7
<u>totaal</u>	<u>54</u>	<u>10</u>

Er is een redelijke verdeling naar urbanisatie-graad van de school van de jongeren die in de bouw werkzaam zijn.

Bij de uittreders ontbreken jongeren die in een middelgrote stad op school zijn geweest en is er een oververtegenwoordiging van jongeren die in een grote stad op school zijn geweest.

Ook t.a.v. de plaats van de school blijken de door ons geïnterviewde uittreders af te wijken van de respondenten die momenteel in de bouw werken.

aard van het werk

Bij dit criterium zouden we een onderscheid maken tussen jongeren die voornamelijk met grootschalig werk bezig zijn en jongeren die zich voornamelijk bezig houden met het meer kleinschalig werk.

Tabel 4.9 Verdeling naar aard van het werk

<u>aard van het werk</u>	<u>jongeren werkzaam in de bouw</u>	<u>uittreders</u>
kleinschalig	25	4
grootschalig	13	5
gemengd	15	1
onbekend	1	-
totaal	54	10

De toevoeging van de kategorie "gemengd" bij aard van het werk bleek noodzakelijk omdat een aantal jongeren zich zowel met klein- als grootschalig werk bezig hield.

Ook de verdeling naar aard van het werk levert niet het gewenste beeld op. Het aandeel van de jongeren, dat zich met grootschalig werk bezig houdt, is te gering, het aandeel van jongeren, dat zich met het meer kleinschalige werk bezig houdt, te groot.

Bij de uittreders is er een redelijke verdeling tussen groot- en kleinschalig werk, maar is er maar één jongere die zich zowel met klein- als grootschalig werk bezig hield.

Ook t.a.v. aard van het werk is de overeenstemming tussen uittreders en jongeren die in de bouw werken slechts gering.

samenvatting en conclusies

De beperkingen t.a.v. de onderzoekspopulatie blijken redelijk geslaagd te zijn. Leeftijd bleef beperkt tot jongeren van 16 t/m 20 jaar. Bij beroep komen er slechts twee jongeren voor met een ander beroep dan timmerman of metselaar. Er zijn in de steekproef geen jongeren die in de grond-, weg- en waterbouw werken. En er komen alleen jongeren voor die in Zuid-Holland of Noord-Brabant wonen.

Alleen bij bedrijfsgrootte komen er nog vier jongeren voor die in bedrijven werken met 100 werknemers of meer en is van acht jongeren de grootte van het bedrijf waar zij werken (of werkten) onbekend.

De verdelingen van de beperkende en de selectie criteria zijn minder geslaagd. Alleen t.a.v. beroep, provincie en plaats van de school kunnen de spreken van een goede of redelijke verdeling.

Ook blijken er in onze steekproef nogal wat verschillen te bestaan tussen uittrekers en jongeren die momenteel in de bouw werken.

De minder goede verdeling van de onderzoekspopulatie werd veroorzaakt door een aantal omstandigheden, waarvan we er reeds enkele genoemd hebben in de vorige paragrafen.

Voor de volledigheid noemen we ze nog even allemaal.

- De steekproeftrekking per cel leverde niet altijd voldoende respondenten op om voldoende aandacht te kunnen besteden aan de verdeling van de andere criteria.
- Bij een aantal criteria kwamen bepaalde categorieën slechts in geringe mate voor (bijv. bij het criterium leeftijd waren er weinig 16-jarigen).
- Het bestand uittrekers was te klein om hieruit een steekproef te trekken die een redelijke afspiegeling vormde van de jongeren die momenteel in de bouw werken.
- Het was bij de tamelijk hoge non-respons niet altijd mogelijk om voor een jongen die geweigerd had, een nieuwe respondent te vinden die volledig aan dezelfde criteria voldeed.
- De postenquête bleek door de jongeren niet altijd even zorgvuldig ingevuld te zijn.

De consequenties hiervan zijn dat

- de resultaten van het onderzoek in mindere mate gebaseerd zijn op jongeren die in bedrijven werken met 50 t/m 99 werknemers, op jongeren die nooit een vakopleiding hebben gevolgd en op jongeren die zich

voornamelijk bezig houden met grootschalig werk. De resultaten zijn vrijwel niet gebaseerd op 16-jarigen.

In hoeverre de uitspraken ook in mindere mate van toepassing zijn op deze jongeren is niet duidelijk.

- bij vergelijking van uittreeders met jongeren die op het moment in de bouw werken, in het oog moet worden gehouden, dat er verschillen bestaan m.b.t. bedrijfsgrootte, vakopleiding, urbanisatiegraad van de school en aard van het werk.

5. JONGEREN DIE IN DE BOUW WERKEN

In dit hoofdstuk behandelen we de ervaringen van de jongeren die momenteel in de bouw werken. Achtereenvolgens komen aan bod: de vooropleiding (5.1), het zoeken naar werk (5.2), de eerste werkervaring in de bouw (5.3), het veranderen van baan (5.4), de huidige baan in de bouw (5.5), het toekomstperspektief (5.6), het imago van de bouw (5.7), de vakopleiding (5.8) en de gezondheid (5.9).

Vanwege de beperkingen van de steekproef en het geringe aantal respondenten moeten de resultaten met de nodige voorzichtigheid bekeken worden.

5.1 Vooropleiding

Tijdens de oriëntatie kwam naar voren, dat voor het grootste deel van de jongeren, die in de bouw gaan werken, de LTS de vooropleiding vormt (zie hoofdstuk 3). Dit blijkt ook op te gaan voor onze onderzoekspopulatie.

Tabel 5.1 Verdeling naar vooropleiding

<u>vooropleiding</u>	<u>met diploma</u>	<u>zonder diploma</u>	<u>totaal</u>
ito	8	1	9
lts	34	8	42
mts (in bezit van lts-diploma)	-	1	1
mavo	2	-	2
totaal	44	10	54

Verreweg de meerderheid van de jongeren heeft een lts of ito als vooropleiding. Als we de mts-er, die zijn lts-opleiding afmaakte, meetellen hebben 43 respondenten een lts- of ito-diploma. Daarbij komen dan nog 9 respondenten, die wel een lts of een ito bezochten, maar geen diploma behaalden.

Alle ex-lts/ito-leerlingen volgden een bouwrichting, uitgezonderd één jongen, die alleen de brugklas bezocht. Voor 8 respondenten geldt dat zij, nadat zij hun timmeropleiding voltooid hadden, nog een 5e jaar op de lts bleven om ook examen metselen te doen.

De motieven, die door de respondenten werden genoemd voor het kiezen van een bouwrichting op de lts/ito, worden hieronder in tabel 5.2 weergegeven. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de vraag naar de keuze voor een bouwrichting op de lts/ito gesteld werd op het moment, dat de jongens al lang van school waren. Het is de vraag in hoeverre de motieven, die de jongeren nu opgeven, ook toendertijd de reden waren om voor de bouwrichting te kiezen.

Tabel 5.2 Motieven voor het kiezen van een bouwrichting

<u>motief</u>	<u>aantal</u> *
leuk, mooi vak	38
herkenbaarheid van het beroep	9
werken met je handen/tastbaar resultaat	7
buiten werken	6
toekomstmogelijkheden bouw beroep	5
afwisselend werk	2
andere richtingen op de lts niet leuk	15
andere motieven	6

*meerdere antwoorden konden worden genoemd

Het motief dat het meest genoemd werd is dat de bouwrichting opleidt voor een leuk, een mooi vak.

Onder herkenbaarheid van het beroep wordt verstaan dat de jongere als motief opgaf, dat hij bekend was met het beroep, omdat b.v. zijn vader, broer of een kennis in de bouw werkt.

De voldoening van het werken met je handen en het tastbare resultaat van je werk is ook een belangrijk motief om voor een bouwrichting te

kiezen. De aantrekkelijke kanten van een bouwberoep zijn verder de toekomstmogelijkheden (veel werk, veel verdienen) en het buiten werken.

5.2 Het zoeken naar werk

Alle respondenten zijn vrijwel meteen na hun schoolperiode werk gaan zoeken. Een groot gedeelte van hen (namelijk 21 jongeren) had zelfs al een baan terwijl hij nog op school zat.

Als we de periode, die nodig was om een baan te vinden, uitzetten tegen de provincie waarin de jongere woont, krijgen we de volgende verdeling.

Tabel 5.3 Duur zoekperiode naar werk per provincie

<u>zoekperiode</u> <u>naar werk</u>	<u>provincie</u>		<u>totaal</u>
	<u>Zuid-Holland</u>	<u>Noord-Brabant</u>	
binnen 1 week	20	20	40
1 week tot 1 maand	5	2	7
langer dan 1 maand	-	3	3
onbekend	-	2	2
<u>totaal</u>	<u>25</u>	<u>27</u>	<u>52*</u>

*De twee jongens met mavo als vooropleiding hebben we hier buiten beschouwing gelaten.

Alle geïnterviewde jongeren uit Zuid-Holland zijn binnen één maand aan de slag. Van de jongeren, die in Noord-Brabant wonen, hebben er 3 langer dan een maand naar werk moeten zoeken.

De werkgelegenheid voor jongeren, die in de bouw willen gaan werken, lijkt in Zuid-Holland niet veel te verschillen van die in Noord-Brabant.

De manier, waarop de jongere uiteindelijk aan zijn eerste baan kwam, verschilt wel voor deze twee provincies.

Tabel 5.4 Wijze van baan vinden per provincie

<u>wijze van vinden</u> <u>le baan</u>	<u>provincie</u>		<u>totaal</u>
	<u>Zuid-Holland</u>	<u>Noord-Brabant</u>	
familie	8	11	19
vrienden	5	3	8
school	1	9	10
arbeidsburo	6	1	7
advertentie	4	-	4
anders	2	4	6
<u>totaal</u>	<u>26</u>	<u>28</u>	<u>54</u>

Bij het vinden van een baan blijkt de bemiddeling door de school in Noord-Brabant veel vaker voor te komen dan in Zuid-Holland.

Bij de jongeren in Zuid-Holland komt het daarentegen vaker voor dat zij via het arbeidsburo of advertenties aan een baan komen. In beide provincies is de familie echter voor de jongeren de belangrijkste ingang om een baan te vinden.

Voor jongeren, die een vakopleiding gaan volgen, blijkt de zoekperiode naar werk ongeveer even lang te duren als voor jongeren, die geen vakopleiding gaan volgen.

Tabel 5.5 Wijze van baan vinden naar al dan niet volgen van een vakopleiding

<u>wijze van vinden</u> <u>le baan</u>	<u>volgen van een vakopleiding</u>		<u>totaal</u>
	<u>niet</u>	<u>wel</u>	
familie	5	14	19
vrienden	5	3	8
school	-	10*	10
arbeidsburo	1	6	7
advertentie	1	3	4
anders	-	6	6
<u>totaal</u>	<u>12</u>	<u>42</u>	<u>54</u>

* Het betreft hier acht verschillende scholen.

Voor jongeren, die een vakopleiding gaan volgen, neemt de school, na de familie, de belangrijkste plaats in bij het vinden van een baan. Uit het verzamelde materiaal is niet op te maken hoe de bemiddeling door de school precies tot stand komt.

Het bleek nogal eens voor te komen dat een bedrijf, dat een leerling-timmerman of metselaar nodig heeft, contact opneemt met de school.

5.3 De eerste werkervaring in de bouw

5.3.1 De eerste werkgever in de bouw

In hoofdstuk 4 werd aangegeven in welke grootte van bedrijf de respondenten werkten op het moment dat zij geïnterviewd werden. Eveneens werd vermeld wat voor soort werk zij op dat moment deden.

Hoe de verdeling naar bedrijfsgrootte en aard van het werk was wat betreft hun eerste baan in de bouw komt in de volgende tabel tot uiting. Voor de indeling van de categorieën wordt verwezen naar hoofdstuk 4.

Tabel 5.6 Verdeling naar bedrijfsgrootte en aard van het werk wat betreft 1e baan in de bouw

<u>aantal werknemers</u>		<u>aard van het werk</u>	
minder dan 20	13	kleinschalig	24
20 t/m 49	18	grootschalig	17
50 t/m 99	16	gemengd	12
100 t/m 199	2	onbekend	1
onbekend	5		
-----		-----	
totaal	54	totaal	54

Iets minder dan een kwart van de jongens is begonnen bij een bouwbedrijf, waar minder dan 20 werknemers in dienst zijn. Het grootste deel van de respondenten kwam terecht bij bedrijven met 20 tot 100 man personeel. Wat betreft de aard van het werk, valt op dat het grootste deel, namelijk iets minder dan de helft, kleinschalig werk bij hun eerste bouwwerkgever te doen kreeg.

5.3.2 Opvang en begeleiding

Zoals in hoofdstuk 3 werd gesteld, is een goede introductie in het bedrijf, vooral bij de eerste baan belangrijk. Tijdens de oriëntatie kwam naar voren dat in de bouw de opvang van jongeren zeker niet overal even ideaal zou zijn. Hoe hebben de jongeren, die aan het onderzoek meewerkten, die beginperiode ervaren?

Om een antwoord op die vraag te krijgen hebben we de respondenten gevraagd naar hun ervaringen op hun eerste werkdag en hun ervaringen gedurende de eerste 3 maanden in de bouw.

Zo vroegen we hoe de introductie in het bedrijf verliep.

De meeste jongeren moeten zich op de bouwplaats of op het kantoor melden. Sommigen worden thuis opgehaald omdat de werknemers samen naar het werk pendelen. De introductie op het werk neemt meestal maar korte tijd in beslag. Na het kennis maken met de andere werknemers en/of een rondleiding over de bouwplaats wordt de jongen verteld wat hij die eerste dag moet doen. Een uitzondering hierop vormt de introductie op een leerlingbouwplaats. Zoals één jongen vertelde: "Er werd een leuke dag van gemaakt". De introductie vindt natuurlijk ook op een andere manier plaats als de jongen familie en/of kennissen heeft, die bij hetzelfde bedrijf werken.

Twee jongens hadden in hun vakantie(s) al enige tijd bij dezelfde baas gewerkt, zodat zij het werk en het bedrijf kenden.

Over het algemeen verloopt zo'n eerste werkdag voor de jongere zonder (al te veel) problemen. Hoe ze het zelf beoordelen wordt hieronder vermeld.

Tabel 5.7 Waardering 1e werkdag

<u>waardering</u>	<u>aantal</u>
erg goed	8
goed	31
redelijk	12
matig	2
slecht	1

totaal	54

Het merendeel van de jongeren beoordeelt de eerste werkdag positief. Er

zijn slechts drie jongens, die deze dag als matig of slecht beoordelen. Eén van hen was zo teleurgesteld over de eerste dag, dat hij besloot niet meer naar die baas terug te keren.

Er is geen samenhang gekonstateerd tussen de periode dat de jongeren in de bouw werken en de beoordeling van de eerste werkdag.

Als positieve ervaringen met de eerste werkdag werden bijvoorbeeld genoemd:

- opvang door de baas/uitvoerder/voorman (36x)
- een maat toegewezen krijgen, die je dingen uitlegt (30x)
- meteen timmer/metselwerk te doen krijgen (27x)
- goede samenwerking (uitleg krijgen) (23x)
- prettige sfeer in de ploeg (44x)

Waar het minder goed verliep, betreft het jongens, die

- aan hun lot overgelaten worden (4x)
- heel ander werk krijgen, dan waarvoor ze aangenomen zijn, zoals sloop- en opruimwerk, terwijl ze er als (leerling) timmerman of metselaar komen werken (3x).

Eén jongen vertelde dat hij een luchthamer in de handen geduwd kreeg en de hele dag sloopwerk moest doen

- meteen volop moeten meedraaien. Er wordt niet geaccepteerd dat ze het werk nog moeten leren en ze worden afgesnauwd als ze het niet vlug genoeg of fout doen (3x)
 - tijdens de pauze genegeerd worden (3x)
- "In de pauze zeiden ze niets tegen me".

In de enquête werd de jongeren ook gevraagd naar wat hen die eerste dag het meeste meeviel en wat het meeste tegenviel.

Dingen, die meevielen, hadden vooral betrekking op het werk, dat leuker of makkelijker was dan ze verwacht hadden en op de maat of de ploeg, waarmee ze het goed konden vinden. Er kwamen hierbij ook veel opmerkingen over de sfeer, die beter was dan verwacht en over de lengte van de werkdag: "de tijd vloog om".

Voor 34 jongens was de eerste dag niets tegengevallen. Anderen hadden vooral moeite gehad met het werk en de werktijden. Ook waren er opmerkingen over het weer, waarvan hinder ondervonden werd bij het werk.

In een paar gevallen was het de opvang, die tegenviel. Verder werd in dit verband onder andere genoemd dat de maat/ploeg niet zo vriendelijk

was als de jongen verwachtte en dat je na zo'n dag werken moe bent.

De ervaringen, die de respondenten gedurende de eerste drie maanden werken in de bouw opdeden, hebben we op grond van een aantal aspecten geïnventariseerd.

De aspecten, die we hierbij betrokken hebben, zijn:

- het werk
- de ploeg/maat, waarmee de jongen te maken kreeg
- de samenwerking
- sfeer
- of de jongere het werk kreeg, waarvoor hij aangenomen werd.

Alles bij elkaar genomen hebben we de indruk dat de eerste drie maanden voor het merendeel van de jongeren goed verlopen zijn. Bij negen jongens konstateerden we dat het die eerste drie maanden minder goed ging.

Zoals wel te verwachten was, is de beoordeling van de ervaringen op de eerste werkdag niet in alle gevallen dezelfde als die van de eerste drie maanden. Verschuivingen zijn er naar beide kanten.

Bij vijf jongens, die het de eerste werkdag minder goed troffen, ging het na verloop van tijd beter. Ze kregen een (vaste) maat en ze kregen, (meer) echt timmerwerk te doen, zodat ze ook de kans hadden om iets te leren.

Elf jongeren gingen er wat betreft hun ervaringen gedurende de eerste drie maanden vergeleken met de eerste werkdag op achteruit. Zij klagen over wisselende maats:

"Dan leer je het nooit, want ze hebben allemaal een andere werkstijl".

en over het eentonige, ongeschoolde werk, dat ze moeten doen.

Een aantal van hen is manusje van alles of noemt zichzelf loopjongen.

Als we nagaan wat nu het specifieke is voor die jongeren, bij wie de eerste drie maanden alles bij elkaar genomen minder goed verliepen, dan valt op dat er bij al deze jongens iets aan de hand is met het werk op zich.

Voor de meesten van hen geldt dat ze hoofdzakelijk ongeschoold (zwaar) werk, zoals slopen, puinruimen, beton kruien, opperen of alleen eenvoudig timmerwerk te doen kregen.

Voor een aantal geldt dat ze niet het werk kregen, waarvoor ze werden aangenomen. Dit punt sluit aan bij hetgeen Th.A. Ellerman (1972) konkludeerde. Zoals in hoofdstuk 3 vermeld staat merkte hij op dat werkgevers

leerlingen aanvankelijk die werkzaamheden laten verrichten, die weinig of geen vakbekwaamheid vereisen*.

Wat hier naar voren komt, nl. dat deze jongens weinig kans krijgen om een vak te leren, verwijst naar één van de mogelijke knelpunten in de relatie jongere - werken in de bouw, die tijdens de oriëntatie genoemd werden:

"Het tegelijkertijd leerling en werknemer zijn, zou nogal eens problemen opleveren".

Hoewel het hier niet alleen om jongeren gaat, die een vakopleiding volgen, kunnen we wel stellen dat het bovenstaande overeenkomt met dit knelpunt. Uit de oriëntatie kwam eveneens naar voren dat de opvang bij kleinere aannemers meestal beter zou gebeuren dan bij de grotere. Wanneer we nu kijken naar de groep jongeren, bij wie de eerste drie maanden goed verliepen, dan zien we dat deze jongens bij bedrijven van verschillende grootte werken.

Tabel 5.8 Het verloop van de eerste drie maanden en bedrijfsgrootte

<u>verloop eerste</u> <u>3 maanden</u>	<u>bedrijfsgrootte</u>			<u>overige</u>	<u>totaal</u>
	<20	20-49	50-99		
goed	7	12	12	5	36
redelijk	3	3	2	-	8
matig	1	1	-	-	2
onvoldoende	-	1	2	2	5
slecht	1	1	-	-	2
n.v.t.	1	-	-	-	1
totaal	13	18	16	7	54

Het beeld, dat tijdens de oriëntatie naar voren gebracht werd lijkt dus niet bevestigd te worden door onze bevindingen.

We vroegen de jongens hoe lang het duurde voordat ze zich "thuis voelden" op hun werk. In de volgende tabel komt tot uiting hoe de verdeling is,

*Hier laten we buiten beschouwing of deze jongens leerling zijn in de zin, dat zij een vakopleiding volgen.

uitgesplitst naar bedrijfsgrootte.

Tabel 5.9 Hoelang duurde het voordat je je thuis voelde op je werk?

<u>periode nodig om te wennen</u>	<u>bedrijfsgrootte</u>				<u>totaal</u>
	<20	20-49	50-99	overige	
minder dan 1 week	4	2	4	2	12
1 week tot 1 maand	7	10	6	3	26
1-3 maanden	-	2	2	1	5
meer dan 3 maanden	-	3	2	-	5
nooit	-	-	1	1	2
onbekend	-	-	1	-	1
<u>totaal</u>	<u>11</u>	<u>17</u>	<u>16</u>	<u>7</u>	<u>51*</u>

Jongeren in de kleinere bedrijven (tot 20 man personeel) lijken eerder gewend te zijn dan jongeren, die bij de grotere bedrijven (met name die met 50 tot 100 man personeel) werken.

Dit is niet zo verrassend als we bedenken dat je in een kleiner bedrijf nu eenmaal sneller je weg vindt, alle andere werknemers leert kennen enz.

Ook werd in hoofdstuk 3, aangestipt, dat met name jongeren die geen vakopleiding gaan volgen weinig aandacht van de werkgevers zouden krijgen. In onze onderzoeksgroep zijn slechts 12 jongens, die geen vakopleiding zijn gaan volgen. Bij zes van hen verliepen de eerste drie maanden goed. Door hun geringe aantal is het moeilijk om het verloop van de eerste drie maanden van deze groep, die geen vakopleiding gingen volgen te vergelijken met het verloop van de eerste drie maanden van de groep, die wel een vakopleiding gingen volgen. Voor 30 van de laatstgenoemde groep van 42 jongens verliepen de eerste drie maanden goed. Hier zijn het er vijf, bij wie het redelijk ging en zes bij wie het minder goed ging. (Eén jongen kon hierbij niet ingedeeld worden).

Er zijn dus wel verschillen tussen beide groepen te konstateren. Toch kunnen we op grond hiervan niet stellen dat de eerste drie maanden voor jongeren, die geen vakopleiding gingen volgen minder goed verlopen zijn, dan voor jongeren die wel een vakopleiding gingen volgen.

*Hierbij zijn 3 jongeren, die korter dan 3 maanden bij hun eerste baas bleven, buiten beschouwing gelaten.

Als we bekijken of de periode-nodig-om-te-wennen verschillend is voor jongeren, die zich met kleinschalig, grootschalig of "gemengd" werk bezighouden, dan blijkt dat nauwelijks het geval te zijn.

Om eventueel te kunnen achterhalen welke struikelblokken er in die beginperiode zijn vroegen we de jongeren waar zij in het begin het meest aan moesten wennen.

Hieronder volgt een overzicht hoe vaak bepaalde aspecten genoemd werden.

Tabel 5.10 Waaraan moest je in het begin het meest wennen?

	<u>aantal keren genoemd*</u>
het werk	12
buiten werken (kou) of binnen werken	6
lawaai en/of stof	2
de maat/ploeg	12
werktijd	23
anders	7
niets/weet niet	8
<hr/>	
totaal	70

*meerdere antwoorden konden genoemd worden.

Bij de antwoorden valt op dat het wennen aan de werktijden (het vroege opstaan e.d.) het meest genoemd wordt. Onder de rubriek "het werk" vallen opmerkingen, die direkt met het werk te maken hebben, zoals moeten wennen aan zwaar of eentonig werk, wennen aan hele dag bukken, hele dag staan en het werk/het vak is moeilijk (niet weten hoe je het aan moet pakken).

Tenslotte willen we in deze paragraaf ingaan op hetgeen tijdens de oriëntatie werd opgemerkt over de lts-opleiding, namelijk dat de lts naar de mening van de werkgevers een onvoldoende voorbereiding op het werken in de bouw zou zijn.

Wat vinden de jongeren er zelf van?

In de enquête vroegen we: kwamen de dingen, die je op school geleerd had, je goed van pas in je werk of moest je extra dingen bijleren?

De 43 jongeren, die een lts- of ito-diploma hebben antwoordden als volgt.

Tabel 5.11 Relatie vooropleiding - werk (eerste baan in de bouw)

<u>voor het werk</u>	
had ik eigenlijk geen opleiding nodig	4
kwam mijn schoolopleiding goed van pas	4
moest ik nog wel het één en ander bijleren	11
moest ik nog erg veel bijleren	24
moest ik nog alles leren	-

totaal	43

Meer dan de helft van deze jongeren vindt dat ze nog erg veel moeten bijleren.

Bij verder doorvragen kwam vooral naar voren dat de praktijk heel anders is dan op school. De jongeren zeggen dat de lts/ito wel goed voorbereidt op het werken in de bouw, maar dat vooral de praktijk zoals ze die op school krijgen, tekort schiet.

5.4 Veranderen van baan

De door ons geïnterviewde jongeren zijn gemiddeld ruim twee jaar in het arbeidsproces opgenomen. Er zijn vier jongens die al vier jaar werken en twee jongens die pas acht maanden werkzaam zijn. Ze hebben bijna allemaal steeds in de bouw gewerkt.

Slechts één jongere is niet in de bouw begonnen. Twee jongeren hebben tussentijds een baan buiten de bouwnijverheid gehad.

In de onderstaande tabel staat aangegeven hoeveel banen in de bouw de jongeren hebben gehad sinds hun toetreding tot de bouw.

Tabel 5.12 Aantal banen in de bouw

<u>banen</u>	<u>aantal</u>
één baan	28
twee banen	14
drie banen	8
vier banen	4
-----	-----
totaal	54

Ruim de helft van de jongeren werkt nog steeds bij zijn eerste bouwwerkgever. Deze jongeren werken daar over het algemeen ook langer dan jongeren die van baan veranderd zijn.

Tabel 5.13 Periode werkzaam bij eerste bouwwerkgever en het veranderen van baan

<u>periode werkzaam</u>	<u>van baan veranderd</u>	
	<u>nee</u>	<u>ja</u>
<u>bij 1ste bouwwerkgever</u>		
minder dan een half jaar	-	8
half tot één jaar	6	6
één tot twee jaar	18	8
meer dan twee jaar	4	4
-----	-----	-----
totaal	28	26

Ruim de helft van de jongeren die van baan veranderd zijn hebben minder dan één jaar bij hun eerste bouwwerkgever gewerkt. Het merendeel van de jongeren dat nog steeds bij hun eerste bouwbaas werkt, is daar al ruim een jaar.

Jongeren die een vakopleiding volgen veranderen minder gauw van baan, dan jongeren die niet zo'n opleiding volgen. Wanneer jongeren een vakopleiding gaan volgen, sluiten zij een leerovereenkomst met het bedrijf waar zij gaan werken. Waarschijnlijk zijn zij daarom meer geneigd bij deze baas te blijven werken.

Tabel 5.14 Het volgen van een vakopleiding en het veranderen van baan

<u>vakopleiding</u>	<u>van baan veranderd</u>	
	<u>nee</u>	<u>ja</u>
nooit een vakopleiding gevolgd	6	6
gestopt met een vakopleiding	7	12
bezig met een vakopleiding, of diploma behaald	15	8

totaal	28	26

De meeste "baanveranderaars" zijn te vinden bij de jongeren die gestopt zijn met de vakopleiding. Het is echter niet duidelijk of het stoppen met de vakopleiding van invloed is op het veranderen van baan of omgekeerd.

Er is geen samenhang gevonden tussen de grootte van het eerste bouwbedrijf en het al dan niet van baan veranderen. Jongeren die in bedrijven met minder dan 20 werknemers werken, veranderen even vaak van baan als jongeren die in bedrijven werken met 20 t/m 49 werknemers of met 50 t/m 99 werknemers.

Ook bestaan er geen verschillen m.b.t. het al dan niet van baan veranderen tussen jongeren die zich voornamelijk bezig houden met kleinschalig werk en jongeren die meer grootschalig werk of beiden doen.

Het is een algemeen verschijnsel in de bouw dat de werknemers regelmatig van baan veranderen. In de volgende tabel wordt het aantal banen dat de respondenten in de bouw gehad hebben, afgezet tegen het aantal jaren dat zij in de bouw werken.

Tabel 5.15 Aantal jaren in de bouw en het aantal banen in de bouw

<u>jaren</u>	<u>banen</u>			
	<u>één</u>	<u>twee</u>	<u>drie</u>	<u>vier</u>
minder dan één jaar	6	1	-	-
één tot twee jaar	18	5	2	-
twee tot drie jaar	3	5	3	2
drie jaar en meer	1	3	3	2

totaal	28	14	8	4

Er blijkt een samenhang te bestaan tussen het aantal jaren dat men in de bouw werkt en het aantal banen dat men in de bouw gehad heeft. Het merendeel van de jongeren lijkt na ongeveer twee jaar bij zijn eerste bouwwerkgever vertrokken te zijn.

We hebben de jongeren, die niet meer bij hun eerste bouwwerkgever werkten, gevraagd naar de redenen om van baan te veranderen. Tevens hebben we gevraagd welke van deze redenen het belangrijkste was.

In onderstaande tabel worden deze belangrijkste redenen weergegeven.

Tabel 5.16 De belangrijkste reden om van baan te veranderen

<u>reden van verandering</u> <u>van baan</u>		<u>aantal</u>
<u>ontslag gekregen:</u>		
geen werk meer	3	5
andere reden	2	
<u>ontslag genomen:</u>		
vanwege onaantrekkelijkheden oude baan	16	21
vanwege aantrekkelijkheden nieuwe baan	5	

totaal		26

Er zijn maar weinig jongeren die ontslag gekregen hebben. Over het algemeen hebben de jongeren zelf ontslag genomen. De belangrijkste redenen om ontslag te nemen zijn onaantrekkelijkheden in de oude baan. Deze onaantrekkelijkheden hebben voornamelijk te maken met het werk zelf.

Tabel 5.17 Onaantrekkelijkheden oude baan, die reden waren om van baan te veranderen*

<u>onaantrekkelijkheden</u>	<u>aantal</u>
saai werk, weinig afwisseling	4
alleen sjouw- en sloopwerk	6
gevaarlijk werk	1
slechte werksfeer, ruzie	4
slechte betaling	3
anders	4
<hr/>	
totaal	22

*

meerdere onaantrekkelijkheden konden genoemd worden.

5.5 De huidige baan in de bouw

In hoofdstuk 4 hebben we bij de beschrijving van de onderzoekspopulatie al aangegeven in welke grootte van bedrijven de jongeren werken, wat de aard van hun werk is en wat voor beroep zij uitoefenen.

5.5.1 werkzaamheden

In deze subparagraaf willen we het m.b.t. de werkzaamheden hebben over "geschoold" en "ongeschoold" werk, over de afwisseling in, en de zwaarte van het werk en over de waardering van de werkzaamheden.

Opgemerkt dient te worden dat het hier geschetste beeld niet gebaseerd is op jongeren die "in tarief" werken. In onze steekproef werkt slechts één jongen in tarief.

- "geschoold" en "ongeschoold" werk

Vrijwel alle jongeren blijken "geschoold" werk te doen bij hun huidige bouwwerkgever.

Twee timmerlieden en één metselaar vormen hierop een uitzondering. De twee timmerlieden verrichten voornamelijk sjouwwerk en mogen slecht zo nu en dan eenvoudige timmerklusjes doen. Toch volgt één van hen momenteel de vakopleiding, waarvoor hij in de praktijk toch "echt timmerwerk" zou moeten doen. De ander heeft nooit een vakopleiding gevolgd. De metselaar werkt sinds twee maanden bij een nieuwe werkgever. Hij houdt zich momenteel voornamelijk bezig met "kimmen smeren" en doet slechts spora-

disch metselwerk. Hij verwacht echter over een paar weken in een metselploeg opgenomen te worden.

De twee jongens die mavo als vooropleiding hebben, werken als opperman en metselaar in de bouw. De opperman doet voornamelijk "ongeschoold" werk, terwijl de metselaar steeds meer metselwerk te doen krijgt.

- variatie in de werkzaamheden

De meeste timmerlieden vinden hun werk afwisselend.

De ene opperman en de helft van de metselaars vinden dat zij over het algemeen steeds hetzelfde werk moeten doen. Toch bestaat, op grond van de interviews, de indruk dat de meeste jongens dit zelf niet vervelend vinden.

Tabel 5.18 Variatie in de werkzaamheden naar beroep

<u>Doe je in het algemeen steeds hetzelfde werk?</u>	<u>opperman</u>	<u>timmerman</u>	<u>metselaar</u>
ja, veelal hetzelfde	1	7	7
nee, meestal afwisselend	-	32	7
totaal	1	39	14

- zwaarte van het werk

Het werken in de bouw wordt over het algemeen als zwaar beschouwd.

We hebben de jongeren gevraagd of zij vonden dat je voor hun werk extra sterk moest zijn, of dat iedereen dat zo maar aan kon. In tabel 5.19 staat aangegeven hoe de respondenten deze vraag beantwoord hebben.

Tabel 5.19 Zwaarte van het werk

<u>Moet je voor jouw werk extra sterk zijn, of kan iedereen dat zomaar aan?</u>	<u>aantal</u>
ja, extra sterk	14
nee	40
totaal	54

Ruim een kwart van de door ons ondervraagde jongeren is van mening dat niet iedereen hun werk zomaar aan kan. Het is niet duidelijk of zij lichamelijk moeite hebben met de zwaarte van het werk of dat zij zichzelf extra sterk vinden.

Het zijn voornamelijk timmerlieden die vinden dat je extra sterk voor hun werk moet zijn. Van de veertien jongens die hun werk "zwaar" vinden zijn er twaalf timmerman.

- waardering van de werkzaamheden

Tenslotte hebben we de jongens gevraagd wat zij, alles bij elkaar, vinden van de werkzaamheden die zij doen.

Tabel 5.20 Waardering van de werkzaamheden

<u>De werkzaamheden zijn:</u>	<u>aantal</u>
erg goed naar mijn zin	13
goed naar mijn zin	33
redelijk naar mijn zin	6
niet erg naar mijn zin	1
absoluut niet naar mijn zin	1
-----	-----
totaal	54

Over het algemeen zijn de door ons benaderde jongeren wel tevreden over de werkzaamheden die zij verrichten.

Natuurlijk "balen" zij ook weleens van bepaalde werkzaamheden. Vooral aan slopen, opruimen, sjouwen en graven van funderingen blijken zij een hekel te hebben.

5.5.2 fysieke werkomstandigheden

Bij de fysieke aspecten van de werkomgeving wordt gekeken naar het binnen en buiten werken, hinderlijke aspecten bij het werk, de waardering van de voorzieningen en de beoordeling van de veiligheid van het werk.

- binnen en buiten werken.

Werken in de bouw betekent over het algemeen werken in de buitenlucht

In onze populatie zijn er slechts zeven jongeren die voornamelijk binnen werken. Van de resterende 47 jongeren werken er 23 buiten en wisselt het steeds bij 24 jongeren.

- hinderlijke aspecten bij het werk

We hebben de jongeren een aantal aspecten voorgelegd waarvan zij tijdens hun werk last zouden hebben.

Per aspect werd gevraagd of zij daar veel hinder van hadden bij hun werk.

Tabel 5.21 Aspecten waarvan veel hinder ondervonden wordt op het werk

<u>Heb je op je werk veel hinder van:</u>	<u>aantal</u>
kou	12
warmte	10
wisseling van temperatuur	10
regen, tocht of wind	22
droge lucht, gebrek aan frisse lucht	4
lawaai	9
trillingen of schokken	2
slechte verlichting	5
damp, rook, stof	22
<hr/>	
totaal	96

Van de aspecten die samenhangen met het werken in de buitenlucht blijken vooral regen, tocht of wind hinder te geven bij het werk.

Bijna de helft van de jongeren geeft aan dat hij hier veel last van heeft. Ook van damp, rook en stof blijken de jongeren veel hinder te ondervinden bij het werk.

- waardering van de voorzieningen

Over de voorzieningen, zoals de schaftkeet en de toiletten, is bijna een kwart van de jongeren ontevreden. Oorzaak van deze ontevredenheid betreft meestal het ontbreken van de schaftkeet en/of de toilet.

- beoordeling veiligheid

Het werken in de bouw brengt door zijn specifieke werksituatie meer risico's met zich mee dan het werken in de meeste andere bedrijfstakken. In de bouw wordt vaak boven de grond gewerkt met zwaar materiaal en "gevaarlijke" machines en gereedschappen.

Ruim tien procent van het totale aantal ziektemeldingen in de bouw heeft een bedrijfsongeval als oorzaak. Wat betreft de duur van het verzuim nemen de bedrijfsongevallen zelfs bijna twintig procent van het totale verzuim voor hun rekening (Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid, 1979).

In de onderstaande tabel staat aangegeven hoe de door ons ondervraagde jongeren de veiligheid van hun werk beoordelen.

Tabel 5.22 Beoordeling veiligheid van het werk

	<u>aantal</u>
het werk is veilig, je loopt geen risico's	16
het werk is veilig, je loopt wel bepaalde risico's	16
het werk is niet zo veilig, je loopt bepaalde risico's	21
het werk is onveilig, je loopt bepaalde risico's	1

totaal	54

Hoewel het merendeel van de respondenten het werken in de bouw veilig noemt, ervaart toch ruim tweederde van de jongeren bepaalde risico's in zijn werk.

In de volgende tabel wordt aangegeven welke risico's de door ons onder-

vraagde timmerlieden en metselaars noemden.

Tabel 5.23 Risico's in het werk* naar beroep

<u>risico's</u>	<u>beroep</u>		<u>totaal</u>
	<u>timmerman</u>	<u>metselaar</u>	
vallen (van dak of steiger)	14	5	19
machines, gereedschappen	17	-	17
vallende voorwerpen/instortende muren	9	7	16
in spijker trappen	6	1	7
overige risico's	1	2	3
totaal	47	15	62

* meerdere risico's konden genoemd worden

Bijna de helft van de door ons ondervraagde timmerlieden (17 van de 39) noemt de gevaren van machines en gereedschappen. Voor de metselaars vormen vallende voorwerpen en instortende muren het grootste gevaar. Het vallen van dak of steiger is bij beide groepen een veel genoemd risico.

Beschermingsmiddelen tegen het vallen (leuning) blijken nogal eens niet op de bouwplaats aanwezig te zijn. Ook gebeurt het weleens dat er geen helmen zijn.

Beschermkappen bij de machines blijken maar in de helft van de gevallen gebruikt te worden. Het is vaak te lastig bij het werk.

5.5.3 Sociale werkomgeving

In deze subparagraaf behandelen we de samenwerking. Ook gaan we hier nader in op mogelijke knelpunten die in de oriëntatie naar voren kwamen. Zo zou de samenwerking tussen oudere en jongere werknemers spanningen geven en zouden jongeren weinig mogelijkheden voor een eigen inbreng hebben op het werk.

Om inzicht te krijgen in de feitelijke werksituatie hebben we de jongeren gevraagd in hoeverre ze samenwerken in een vaste ploeg en of ze met leeftijdsgenoten of met ouderen werken.

Tabel 5.24 Samenwerking in ploegverband

<u>werk je meestal samen met een</u> <u>vaste groep of wisselt dat steeds?</u>	<u>aantal</u>
vaste groep	17
hoofdzakelijk met één maat	20
het wisselt steeds	17

totaal	54

Twee van de drie jongeren blijken een vast samenwerkingsverband te hebben met één maat of een groep. Bij 17 jongeren wisselt de samenwerking nogal eens. Bijna de helft van deze jongeren volgt momenteel een vakopleiding. Zij gaven aan dat het feit dat zij nog één dag in de week naar school moeten de werkgevers organisatorische problemen geeft.

In de onderstaande tabel staat aangegeven in hoeverre de jongeren samenwerken met mensen van hun eigen leeftijd.

Tabel 5.25 Samenwerking naar leeftijd

<u>zijn de mensen met wie je over het algemeen</u> <u>samenwerkt van je eigen leeftijd?</u>	<u>aantal</u>
merendeel is van mijn leeftijd	13
merendeel scheelt niet zoveel	5
een aantal is ouder, een aantal scheelt niet zoveel	11
merendeel is ouder	25

totaal	54

Bijna de helft van de jongeren werkt overwegend met ouderen samen. Slechts één van de drie jongeren werkt voornamelijk met leeftijdsgenoten of met mensen met wie hij in leeftijd niet zoveel scheelt.

Om na te gaan in hoeverre de jongeren problemen in de samenwerking ervaren, hebben we vragen gesteld over de wijze van werkverdelen, over de mate waarin zij zelfstandig klusjes kunnen opknappen en hoe er gereageerd wordt wanneer zij fouten maken.

Tabel 5.26 Wijze van werkverdelen

<u>Hoe wordt er op het werk bepaald wie welke werkzaamheden gaat doen?</u>	<u>aantal</u>
het wordt volledig door anderen bepaald	40
de grote lijn wordt door anderen bepaald, verder in onderling overleg	5
de grote lijn wordt door anderen bepaald, verder doe ik dat zelf	3
in onderling overleg	6
-----	-----
totaal	54

Ruim driekwart van de jongeren heeft geen inspraak bij het verdelen van het werk.

De verwachting dat jongeren weinig mogelijkheden voor een eigen inbreng zouden hebben, wordt bevestigd m.b.t. het verdelen van het werk.

Toch zijn vrijwel alle jongeren tevreden over de wijze van werkverdelen. Slechts één jongen geeft aan de manier van werkverdelen minder goed te beoordelen.

Als positieve kanten van de werkverdeling wordt vaak aangegeven dat het op deze manier goed, eerlijk en efficiënt gaat. Ook wordt wel genoemd dat er één de baas is en dus verantwoordelijk, of dat de jongeren zelf niet zo'n kijk op het werk hebben en anderen het beter weten.

Twee van de drie jongeren mogen regelmatig zelfstandig een klus opknappen. Tien jongeren mogen nooit alleen een klus doen.

Wanneer de jongeren een bepaald karwei alleen mogen doen, wordt over het algemeen wel achteraf gekontrôleerd of het werk goed gedaan is. Slechts tien jongeren worden nooit gekontrôleerd.

Over het algemeen vinden de jongeren dat er op een normale manier gereageerd wordt wanneer zij een fout maken. Bij vijf jongeren wordt er op een kleine fout rustig gereageerd, bij een grote of een domme fout wel kwaad en geïrriteerd. Zes jongeren geven aan dat er bij hen gescholden en zwaar geïrriteerd op fouten gereageerd wordt.

Alles bij elkaar lijkt de samenwerking voor de jongeren weinig problematisch te verlopen. Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat er spanningen zouden zijn tussen jongeren en oudere werknemers. Of de ouderen de samenwerking even probleemloos ervaren, wordt nader behandeld

in hoofdstuk 8.

Het is, gezien het voorafgaande, niet verwonderlijk dat de door ons ondervraagde jongeren vrijwel unaniem de samenwerking positief beoordelen. Ze geven hierbij aan dat ze goed met de anderen kunnen opschieten en dat ze elkaar helpen wanneer het nodig is.

Slechts één jongen is minder tevreden over de samenwerking.

5.5.4 Arbeidsvoorwaarden

a) Werk-, school- en reistijden

Voor het merendeel, namelijk voor 32 jongeren, geldt dat zij een werkweek van 40 uur hebben. Eén jongen werkt 38 uur per week en twee jongens gaven op dat zij meer dan 40 uur per week werken.

Er zijn 16 jongeren, die 4 dagen per week werken en 1 dag naar school gaan. Zij werken over het algemeen 32 uur per week. Drie jongens moeten nog 2 dagen per week naar school, zodat zij in totaal 24 uur per week werken.

Overwerk komt bij 7 respondenten regelmatig voor. Het aantal uren, dat hiermee gemoeid is, varieert van 2 tot 11 uur per week.

De reisduur naar het werk varieert nogal. Dat geldt in mindere mate ook voor de reisduur naar school.

Tabel 5.27 Totale reistijd per week

	<u>van en naar het werk</u>	<u>van en naar school</u>
minder dan 2 uur	16	12
2 tot 3 uur	9	2
3 tot 4 uur	15	3
4 tot 5 uur	2	1
5 uur of meer	12	-
totaal	54	18

Voor de meeste jongeren is het werk niet zo ver van huis:

25 van hen reizen minder dan 3 uur per week.

Voor 10 jongeren bedraagt de reistijd van en naar het werk 8 uur of meer per week.

De reisduur van en naar school varieert minder. Hierbij moeten we wel

bedenken dat de jongeren slechts 1 of 2 dagen per week naar school gaan. Kijken we vervolgens naar het totaal aantal uren, dat de jongeren besteden aan school, werk (inklusief overwerk) en reizen, dan krijgen we een beter overzicht hoeveel tijd de jongere nodig heeft voor zijn "werk".

Tabel 5.28 Totaal aantal uren school, werk (inklusief overwerk) en reizen per week

	<u>aantal</u>
40 uur	1
41 tot 43	15
43 tot 45	14
45 tot 47	8
47 tot 49	4
49 tot 51	6
51 uur of meer	6

totaal	54

Twaalf jongeren maken al met al toch wel lange "werkdagen": zij zijn zo'n 10 uur of meer per dag kwijt i.v.m. hun werk.

De aanvang van de werkdag varieert van 7.00 uur tot 8.15 uur. Het merendeel, n.l. 30 jongeren, begint om 7.30 uur. Het aantal pauzes tijdens het werk is ook verschillend. Drie of vier keer pauze per dag komt het meeste voor, maar één, twee of vijf maal pauze op een dag bestaat ook.

Voor de meeste jongeren, n.l. 22 van hen, duren de rustpauzes bij elkaar opgeteld één uur per dag. De duur van de rustpauzes varieert van 3/4 uur tot 2 uur per dag.

b) Vorstverlet en vakantieregelingen

We vroegen de jongeren naar hun mening over de vorstverletregeling. 38 van hen noemden deze regeling goed.

De meest genoemde reden voor een positieve waardering was dat je bij vorst niet hoeft te werken en toch je loon uitbetaald krijgt.

De vaste vakantieperiode voor de bouwvak is voor 37 jongeren geen bezwaar. Zij vinden het een goede zaak. Als argumenten worden genoemd efficiënt i.v.m. het werk, anderen zijn dan ook vrij, een gezellige tijd en mooi weer.

Er zijn 13 jongeren, die de vaste vakantieperiode negatief beoordelen. Zij noemen als bezwaar, dat anderen hun vakantie aan die vaste periode moeten aanpassen en dat de bouwvakantie in het dure seizoen valt.

c) Inkomen

Tijdens de enquête hebben we de jongeren gevraagd in een van te voren opgesteld schema aan te geven hoeveel zij netto verdienen. In hoeverre in het opgegeven bedrag toeslagen, waarvoor in de bouwnijverheid verschillende regelingen bestaan, verrekend zijn, kunnen we niet nagaan. Maar al houden we dan geen rekening met eventuele toeslagen, dan blijkt dat drie jongeren netto minder uitbetaald krijgen dan het minimum jeugdloon, dat bij hun leeftijd hoort.

Het zal duidelijk zijn dat dit cijfer met de nodige voorzichtigheid gehanteerd moet worden.

We vroegen de jongeren ook om hun inkomen, te vergelijken met hetgeen leeftijdgenoten verdienen, die niet in de bouw werken. De respondenten antwoordden als volgt:

18 x ik verdien veel
17 x ik verdien ongeveer hetzelfde
8 x ik verdien weinig
11 x weet niet

Kijken we naar timmerlieden en metselaars afzonderlijk, dan blijkt dat het alleen timmerlieden zijn, die vinden dat ze weinig verdienen.

Tabel 5.29 Waardering inkomen en beroep

<u>Ik verdien</u>	<u>beroep</u>		<u>totaal</u>
	<u>timmerman</u>	<u>metselaar</u>	
veel	13	5	18
hetzelfde	11	6	17
weinig	8	-	8
weet niet	7	3	10
<u>totaal</u>	<u>39</u>	<u>14</u>	<u>53*</u>

*de respondent, die als opperman werkt, is hier buiten beschouwing gelaten.

Tussen het al dan niet volgen van een vakopleiding en de waardering van het inkomen blijkt geen verband te bestaan. Evenmin tussen leeftijd en waardering van inkomen.

5.5.5 Waardering huidige baan

In deze subparagraaf proberen we een indruk te geven hoe de jongere over zijn baan denkt. Dit doen we aan de hand van een aantal vragen naar tevredenheid met het werk.

We vroegen de jongeren welk rapportcijfer zij aan hun baan zouden geven, als bij de rotste baan, die ze zich konden voorstellen, een 0 hoort en bij de fijnste baan een 10.

Tabel 5.30 Rapportcijfer baan

<u>cijfer</u>	<u>aantal</u>
tien	6
negen	7
acht	26
zeven	12
zes	2
vier	1

totaal	54

Slechts één respondent geeft aan echt ontevreden te zijn met zijn huidige baan. Deze jongen geeft duidelijk te kennen, dat hij de bouw niet meer ziet zitten. Het is hem tegengevallen, hij is erop uitgekeken en hij wil wat anders gaan doen.

Dat deze waarderingscijfers een nogal geflatteerd beeld van de situatie geven zal duidelijk zijn. Uit andere onderzoeken (Stroink en Andries, 1977) is bekend dat directe vragen naar tevredenheid over het algemeen zeer positief beantwoord worden.

Voordat we ingaan op een aantal vragen, die op indirektere wijze informeren naar tevredenheid met de baan, willen we hier nagaan in hoeverre jongeren ingedeeld volgens de verschillende criteria, hun huidige baan verschillend waarderen.

Eén van de redenen om bij het samenstellen van de onderzoekspopulatie

de jongeren onder te verdelen in een aantal categorieën was de veronderstelling dat zij hun werk en werksituatie verschillend zouden beoordelen. Hierbij werden in hoofdstuk 4 met name genoemd jongeren met verschillend opleidingsnivo, jongeren waarvan de plaats van de school verschilt in urbanisatiegraad en jongeren, waarbij de aard van het werk verschilt. Wat betreft het opleidingsnivo, namelijk het al dan niet volgen van een vakopleiding, vinden we onder de jongeren kleine verschillen in waardering van hun huidige baan. De volgende tabel geeft de verdeling weer.

Tabel 5.31 Rapportcijfer baan en vakopleiding

<u>cijfer</u>	<u>vakopleiding</u>			<u>totaal</u>
	<u>nooit gevolgd</u>	<u>gestopt</u>	<u> bezig/ diploma</u>	
tien	2	3	1	6
negen	-	2	5	7
acht	4	10	12	26
zeven	5	3	4	12
zes	1	-	1	2
vier	-	1	-	1
<u>totaal</u>	12	19	23	54

Over het geheel genomen lijken jongeren, die nooit een vakopleiding gevolgd hebben lagere waarderingcijfers te geven aan hun huidige baan. Hoe de verdeling van de rapportcijfers is, als onderscheid gemaakt wordt naar de urbanisatiegraad van de school, geeft de volgende tabel weer.

Tabel 5.32 Rapportcijfer baan en urbanisatiegraad van de school

<u>cijfer</u>	<u>urbanisatiegraad v.d. school</u>			<u>totaal</u>
	platte- land	middelgrote stad	grote stad	
tien	1	4	1	6
negen	4	2	1	7
acht	5	10	11	26
zeven	4	4	4	12
zes	1	-	1	2
vier	-	-	1	1
<u>totaal</u>	15	20	19	54

Jongeren, die in een middelgrote stad naar school gingen, waarderen hun huidige baan in de bouw over het algemeen met een hoger cijfer dan jongeren, die in een grote stad of op het platteland naar school gingen. Ook de aard van het werk, waarmee de jongere zich bezig houdt, blijkt kleine verschillen in de waardering van de huidige baan met zich mee te brengen.

Tabel 5.33 Rapportcijfer baan en aard van het werk

<u>cijfer</u>	<u>aard van het werk</u>			<u>totaal</u>
	klein schalig	groot schalig	"gemengde"	
tien	4	1	1	6
negen	4	2	1	7
acht	12	4	9	25*
zeven	5	3	4	12
zes	-	2	-	2
vier	-	1	-	1
<u>totaal</u>	25	13	15	53*

* de jongere, van wie de aard van het werk, dat hij doet onbekend is, is hier buiten beschouwing gelaten.

Uit bovenstaande tabel kan afgeleid worden dat jongeren, die zich met het grootschalige werk bezig houden, minder tevreden met hun huidige baan lijken te zijn dan jongeren voor wie de aard van het werk "gemengd" is en jongeren, die kleinschalig werk doen.

De cijfers, die jongeren uit bedrijven met verschillende grootte aan hun huidige baan geven, staan opgesomd in de volgende tabel.

Tabel 5.34 Rapportcijfer baan en bedrijfsgrootte

<u>cijfer</u>	<u>bedrijfsgrootte</u>			<u>totaal</u>
	<20	20-49	50-99	
tien	1	4	-	5
negen	3	2	1	6
acht	7	10	4	21
zeven	4	4	2	10
zes	-	-	2	2
vier	-	-	1	1
totaal	15	20	10	45*

*Hierbij zijn de jongeren, waarvan de grootte van het bedrijf waar zij werken onbekend is en de jongeren die werken in bedrijven met 100 of meer werknemers, buiten beschouwing gelaten.

Jongeren werkzaam in bedrijven tot 50 man personeel, lijken vaker een hoog cijfer aan hun baan te geven, dan jongeren die werken bij bedrijven met 50 tot 100 man personeel.

Er bleek geen verschil in waardering van de huidige baan te zijn tussen timmerlieden en metselaars en evenmin tussen jongeren van verschillende leeftijden.

In het bovenstaande hebben we gekeken naar verschil in waardering van de huidige baan tussen jongeren, die vallen onder de verschillende onderverdelingen, die bij de samenstelling van de onderzoeksgroep gehanteerd werden. We hebben hierbij slechts kleine verschillen gekonstateerd. Gezien de beperkingen van het onderzoek lijkt het raadzaam niet verder op de gevonden verschillen in te gaan.

Vragen, die op indirecte wijze naar tevredenheid informeren, kunnen helpen om een wat reëlere indruk te krijgen. Hiertoe kan ook de vraag naar de waardering van het eigen inkomen gerekend worden, die in de

vorige paragraaf behandeld werd. Deze vraag beantwoordden acht jongens met: "ik verdien weinig", en 18 jongens met: "ik verdien veel".

Om iets te weten te komen over de manier waarop het werken ervaren wordt, stelden we een vraag naar de beleving van de lengte van de werkdag.

Tabel 5.35 De beleving van de lengte van de werkdag

beleving

Ik ga zo in mijn werk op dat ik amper beseft hoe laat het is	36
vaak duurt het laatste uur van de werkdag toch wel wat lang	13
over het algemeen kijk ik 's middags al uit naar het einde van de werkdag	4
's ochtends zeg ik geregeld tegen mezelf: was het maar alvast tijd om naar huis te gaan	1
<hr/>	
totaal	54

Voor ruim de helft van de jongeren schijnt de werkdag om te vliegen. Vijf jongeren gaven aan dat de werkdag en dan met name de middag erg lang voor hen duurt.

Een andere indirecte vraag naar tevredenheid met hun huidige baan luidde: Denk je dat je over een jaar nog bij dezelfde baas werkt? Hierop antwoordden 37 jongeren bevestigend, 7 jongeren antwoordden met nee (hiervan 4 i.v.m. militaire dienst) en 10 zeiden het niet te weten. Het aantal banen, dat de jongere gehad heeft in de bouw, bleek vrijwel geen verschil in antwoorden op deze vraag met zich mee te brengen. Alleen bleek het zo te zijn dat jongeren, die bij hun eerste baas werkten, eerder opgaven niet te weten of ze er over een jaar nog steeds werken dan de andere jongeren. Als argument om bij dezelfde baas te blijven, wordt het meest genoemd dat de baan goed bevalt of dat ze het naar hun zin hebben. Het hebben van leuk, afwisselend werk speelt hierbij ook een grote rol. Hetzelfde geldt voor leuke mensen/goede sfeer.

De negatieve kant van de huidige baan heeft vooral te maken met het soort werk, dat minder goed bevalt, zoals sjouw- en sloopwerk, klusjeswerk en saai werk. Verder worden genoemd: de sfeer, slechte betaling en moeilijkheden met de baas wanneer de jongen iets fout doet.

Ook vroegen we de jongeren of ze, als ze opnieuw zouden kunnen beginnen, weer in de bouw zouden gaan werken. Hierop antwoordden 47 jongeren met

ja, 4 jongeren met nee en 3 jongeren met weet niet. De volgende tabel geeft een overzicht welke positieve kanten de jongeren aan het werken in de bouw zien.

Tabel 5.36 Positieve kanten aan het werken in de bouw

<u>positieve kant</u>	<u>aantal</u> *
bevalt goed/goed naar mijn zin	18
leuk/afwisselend werk	26
werken met handen/tastbaar resultaat	7
buiten werken	13
goede sfeer	6
anders	6
-----	-----
totaal	76

*meerdere antwoorden konden genoemd worden.

Bij de opsomming van positieve kanten van het werken in de bouw noemen veel jongeren, evenals voor hun huidige baan, dat 't goed bevalt of dat 't goed naar hun zin is. Dat het werken in de bouw leuk/afwisselend is, komt hier vaker naar voren.

Kennelijk is buiten werken ook een belangrijk aspekt, wat het wordt door 13 jongeren als positief punt genoemd.

Er worden maar een paar negatieve kanten aan het werken in de bouw toegeschreven. Dat zijn (1 x genoemd):

- zwaar, vuil, weinig afwisselend werk
- gevaarlijk werk
- buiten werken

Twee jongeren noemen hierbij ander werk als aantrekkelijker dan het werk in de bouw.

5.6 Toekomstperspektief in de bouw

Jongeren in de bouw zouden weinig promotie-mogelijkheden hebben, was één van de konklusies uit de oriëntatie (zie hoofdstuk 3). Hierdoor zouden nogal wat jongeren zich gefrustreerd voelen t.a.v. hun toekomstperspektief. Hoe de jongeren uit onze onderzoeksgroep hierover denken wordt in de twee volgende subparagrafen beschreven.

5.6.1. Toekomstmogelijkheden van de respondenten

Om te weten te komen hoe de jongeren hun eigen toekomstmogelijkheden zien werd in de enquête de vraag opgenomen of de jongere dacht makkelijker hoger op te kunnen komen in de bouw.

De volgende tabel geeft weer hoe op deze vraag geantwoord werd door timmerlieden, metselaars en de opperman.

Tabel 5.37 Toekomstperspektief en beroep

<u>makkelijk</u> <u>hoger op te komen?</u>	<u>beroep</u>			<u>totaal</u>
	<u>timmerman</u>	<u>metselaar</u>	<u>opperman</u>	
ja	19	5	-	24
nee	10	8	-	18
weet niet	10	1	1	12
totaal	39	14	1	54

Gezien het geringe aantal functieplaatsen en dus promotiemogelijkheden in de bouw lijken de door ons geïnterviewde jongeren hun toekomstmogelijkheden nogal positief te beoordelen. Bijna de helft ziet wel een toekomst in de bouw. Timmerlieden zijn echter duidelijk optimistischer wat betreft hun mogelijkheden dan metselaars.

In de volgende tabel wordt een overzicht gegeven van de factoren, die volgens de jongeren belangrijk zijn om hogerop te komen.

Tabel 5.38 Waar hangt hogerop komen vanaf?

<u>factoren</u>	<u>aantal</u> *
leren, diploma's halen	29
inzet, je best doen	15
aanleg, kijk op het werk	10
ervaring, veel dienstjaren	6
kan/wil niet hogerop	8
anders	7
totaal	75

*meerdere antwoorden konden genoemd worden.

Het hogerop komen wordt verreweg het meest in verband gebracht met leren, diploma's halen. Dit wil echter nog niet zeggen dat jongeren, die deze faktor noemen, van plan zijn om diploma's te halen of menen zelf de capaciteiten daartoe te bezitten. Sommige jongeren meenden dat het halen van diploma's voor hen niet weggelegd was.

Als we vervolgens bekijken of het al dan niet volgen van een vakopleiding verschil maakt in de verwachtingen van de jongeren m.b.t. hun toekomst in de bouw, dan zien we slechts kleine verschillen.

Tabel 5.39 Toekomstperspektief en het volgen van een vakopleiding

<u>makkelijk hogerop komen?</u>	<u>vakopleiding</u>			<u>totaal</u>
	<u>nooit</u>	<u>gestopt</u>	<u> bezig/diploma</u>	
ja	5	7	12	24
nee	4	8	6	18
weet niet	3	4	5	12
<u>totaal</u>	<u>12</u>	<u>19</u>	<u>23</u>	<u>54</u>

De groep, die bezig is met een vakopleiding of al een vakdiploma heeft, bekijkt zijn eigen toekomst in de bouw iets positiever dan de groep die gestopt is en dan de groep die nooit een vakopleiding begon.

Er blijken iets duidelijker verschillen in beoordeling van de eigen toekomstmogelijkheden te zijn tussen jongeren, die op het platteland, in de middelgrote stad en de grote stad op school gingen.

Tabel 5.40 Toekomstperspektief en urbanisatiegraad van de school

<u>makkelijk hogerop te komen?</u>	<u>urbanisatiegraad van de school</u>			<u>totaal</u>
	<u>platte land</u>	<u>middel grote stad</u>	<u>grote stad</u>	
ja	4	9	11	24
nee	5	7	6	18
weet niet	6	4	2	12
<u>totaal</u>	<u>15</u>	<u>20</u>	<u>19</u>	<u>54</u>

Jongens, die in de grote stad naar school gingen, zien hun eigen toekomstmogelijkheden positiever in dan jongeren, die in een middelgrote stad en jongeren, die op het platteland naar school gingen.

De antwoorden op de vraag naar de eigen toekomstmogelijkheden uitgesplitst naar de grootte van het bedrijf waar de jongere werkt, geeft het volgende beeld.

Tabel 5.41 Toekomstperspektief en bedrijfsgrootte

<u>makkelijk</u> <u>hogerop te komen?</u>	<u>bedrijfsgrootte</u>			<u>totaal</u>
	<20	20-49	50-99	
ja	9	8	5	22
nee	2	8	3	13
weet niet	4	4	2	10
totaal	15	20	10	45*

* Jongeren waarvan de grootte van het bedrijf waar zij werken onbekend is en de jongeren die werken in bedrijven met meer dan 100 of meer werknemers, zijn hier buiten beschouwing gelaten.

Bij bovenstaande verdeling valt op dat evenveel jongeren, die in een bedrijf met 20 tot 50 man personeel werken, positief als negatief over hun eigen toekomstmogelijkheden denken.

Minder somber zien de jongeren in bedrijven met 50 tot 100 man personeel hun toekomst in, terwijl de jongeren die werken in de kleine bedrijven (minder dan 20 man) hun toekomstmogelijkheden positief beoordelen.

Tenslotte kunnen we nagaan of jongeren, die zich met verschillend soort werk bezighouden, hun toekomstmogelijkheden verschillend beoordelen.

Tabel 5.42 Toekomstperspektief en de aard van het werk

<u>makkelijk</u> <u>hogerop komen?</u>	<u>aard van het werk</u>				<u>totaal</u>
	<u>klein-</u> <u>schalig</u>	<u>groot-</u> <u>schalig</u>	<u>"gemengd"</u>	<u>onbekend</u>	
ja	15	3	6	-	24
nee	5	7	5	1	18
weet niet	5	3	4	-	12
totaal	25	13	15	1	54

We zien hier dat jongeren, die zich met het kleinschalige werk bezig houden, hun toekomstmogelijkheden hoger aanslaan dan de jongeren, die grootschalig werk doen.

De jongeren, die onder de categorie "gemengd" vallen, nemen in dit opzicht een tussenpositie in.

Vershil in leeftijd blijkt niet samen te gaan met verschil in beoordeling of men makkelijk hogerop kan komen.

5.6.2 Toekomstmogelijkheden met een vakdiploma

Zoals hierboven al vermeld werd, wordt hogerop komen het meest in verband gebracht met leren, diploma's halen.

Wat verwachten de jongeren van het vakdiploma als het gaat om hogerop komen in de bouw?

Op de vraag of iemand met een vakdiploma meer kan bereiken in de bouw, antwoordden de jongeren, die hierbij ingedeeld zijn naar vakopleiding nooit, gestopt, bezig of diploma als volgt:

Tabel 5.43 Toekomstmogelijkheden vakdiploma en het volgen van een vakopleiding

<u>toekomstmogelijk-</u> <u>heden vakdiploma</u>	<u>vakopleiding</u>			<u>totaal</u>
	<u>nooit</u>	<u>gestopt</u>	<u>bezig/diploma</u>	
ja	6	7	17	30
nee	5	8	6	19
weet niet	1	4		5
totaal	12	19	23	54

Zoals te verwachten was laten degenen, die bezig zijn met een vakopleiding of het diploma gehaald hebben, zich vaker positief uit over de mogelijkheden om met zo'n diploma hogerop te komen, dan de groep die nooit aan de opleiding begon of ermee ophield.

Iets meer dan één derde van de respondenten meent dat iemand met diploma niet meer mogelijkheden heeft dan iemand zonder diploma.

De jongeren maakten hierbij echter wel vaak een onderscheid tussen grote aannemers en kleinere aannemers. Bij de eerstgenoemden zou er meer naar diploma's gekeken worden dan bij laatstgenoemde. Daar geldt dan: "Als je je best maar doet". Vooral bij solliciteren naar een andere baan

zou je iets aan diploma's hebben; blijf je bij dezelfde baas, dan heb je geen diploma's nodig om wat te bereiken.

Dit onderscheid komt tot uiting in de verdeling, wanneer we die uitsplitsen naar de grootte van de bedrijven waar de jongeren werken.

Tabel 5.44 Toekomstmogelijkheden vakdiploma en bedrijfsgrootte.

<u>toekomstmogelijk-</u> <u>heden vakdiploma</u>	<u>bedrijfsgrootte</u>				<u>totaal</u>
	<20	20-49	50-99	overigen	
ja	6	12	7	5	30
nee	8	6	3	2	19
weet niet	1	2	-	2	5
<u>totaal</u>	<u>15</u>	<u>20</u>	<u>10</u>	<u>9</u>	<u>54</u>

Jongeren in bedrijven met minder dan 20 werknemers hechten minder waarde aan het vakdiploma met het oog op iets bereiken in de bouw dan jongeren, die in bedrijven met meer dan 20 man werken.

Opmerkelijk is ook het verschil in toekomstmogelijkheden met een vakdiploma, zoals dat beoordeeld wordt door jongeren, die verschillend soort werk doen.

Tabel 5.45 Toekomstmogelijkheden vakdiploma en aard van het werk

<u>toekomstmogelijk-</u> <u>heden vakdiploma</u>	<u>aard van het werk</u>				<u>totaal</u>
	klein- schalig	groot- schalig	"gemengd"	on- bekend	
ja	10	10	9	1	30
nee	11	3	5	-	19
weet niet	4	-	1	-	5
<u>totaal</u>	<u>25</u>	<u>13</u>	<u>15</u>	<u>1</u>	<u>54</u>

Jongeren, die in het grootschalige werk zitten, zien meer toekomstmogelijkheden met een vakdiploma dan jongeren, die zich met het "gemengde" werk in de bouw bezighouden. De jongeren, die bij het kleinschalige werk worden ingeschakeld, nemen een ambivalent standpunt in: het gedeelte van hen dat meent dat iemand met een vakdiploma meer kan bereiken,

is bijna even groot als het gedeelte dat meent dat het hebben van een vakdiploma geen verschil maakt. Timmerlieden blijken niet anders over de mogelijkheden met een vakdiploma te denken dan metselaars.

Ook tussen leeftijd en toekomstmogelijkheden vakdiploma blijkt geen verband te zijn.

Samenvattend kan gesteld worden dat meer dan de helft van de door ons ondervraagde jongeren van mening is dat iemand met een vakdiploma meer kan bereiken, dan iemand die geen diploma heeft. Dat geldt dan vooral voor de jongeren in de grotere bedrijven (20 tot 100 man) en voor jongeren, die zich met grootschalig werk bezighouden.

5.7 Het imago van de bouw

Een aspect dat tijdens de oriënterende gesprekken nogal eens genoemd werd, is de slechte naam die de bouw en de bouwvakkers hebben.

We vroegen de jongeren hoe volgens hen anderen, die niet in de bouw werken, over bouwvakkers denken. De antwoorden hebben we gekodeerd als: positief, neutraal, negatief en weet niet.

Tabel 5.46 Hoe kijken anderen tegen bouwvakkers aan?

<u>antwoord</u>	<u>aantal</u>
positief	3
neutraal	7
negatief	23
weet niet	21
-----	-----
totaal	54

De groep, die hierover geen uitspraak kon of wilde doen, is bijna even groot als de groep, die het idee heeft dat anderen de bouwvakkers niet hoog aanslaan.

Er zijn slechts drie jongeren, die menen dat anderen positief tegen bouwvakkers aankijken. Aan de jongeren, die meenden dat anderen negatief over de bouw denken, werd vervolgens gevraagd of ze zich dat aantrokken. Slechts drie jongens zeiden het vervelend te vinden en 18 jongens kon het niet veel schelen.

We vragen ons af of de slechte naam, die de bouw en de bouwvakkers hebben, hen werkelijk zo onverschillig laat.

5.8 De vakopleiding

In de enquête werden ook een aantal vragen over de vakopleiding opgenomen. Hoe de jongeren en dan met name de jongeren, die een opleiding in de bouw volgen of gevolgd hebben, tegen de vakopleiding aankijken, wordt in deze paragraaf behandeld.

Zoals in hoofdstuk 4 al werd vermeld zijn er in onze onderzoeksgroep 12 jongeren, die nooit een vakopleiding gevolgd hebben, 19 jongeren, die gestopt zijn en 23 jongeren, die bezig zijn of al een diploma hebben.

Bij deze laatste groep zijn 4 jongens met het diploma van de primaire opleiding. Van de 42 jongeren, die een vakopleiding volgen of gevolgd hebben, hebben er 10 de bijzondere leersituatie op een leerlingbouwplaats meegemaakt.

De motieven om een vakopleiding te gaan volgen, die door de jongeren het meest genoemd werden, staan in de onderstaande tabel.

Tabel 5.47 Motieven om een vakopleiding te gaan volgen

<u>motief</u>	<u>aantal</u> [*]
ik heb er veel aan voor mijn werk	28
ik wil graag diploma's halen; voor later	26
omdat ik nog leerplichtig ben	26
ik volg het omdat mijn ouders het graag willen	13
ik volg het, maar zie het nut er niet van in	9
omdat het van de baas moest	8
omdat ik hogerop wil komen	6

*meerdere antwoorden konden genoemd worden.

Voor de jongeren, die een vakopleiding gaan volgen, zijn het profijt wat ze ervan denken te hebben bij hun werk en hun toekomst in dat werk, de meest genoemde motieven. Dat het nog leerplichtig zijn een belangrijke rol speelt om al dan niet aan een vakopleiding te beginnen, blijkt ook uit de antwoorden op de vraag: waarom ben je gestopt met de vakopleiding?

De 19 jongens, die hun primaire en de 2 jongens, die de voortgezette opleiding voortijdig beëindigd, noemden de volgende argumenten om te stoppen.

Tabel 5.48 Argumenten om een vakopleiding af te breken

<u>argument</u>	<u>aantal</u> *
geen interesse meer	17
niet meer leerplichtig	12
je hebt er in de praktijk niets aan	11
moeilijkheden met leraren, te schools	7
je leert er niets	5

*meerdere antwoorden konden genoemd worden.

Het argument dat het meest genoemd wordt is dat de jongere niet meer geïnteresseerd is in de vakopleiding. Bijna even vaak als het niet meer leerplichtig zijn wordt als argument genoemd, dat je er in de praktijk niets aan hebt.

Dat de aansluiting tussen hetgeen bij de vakopleiding geleerd wordt en de praktijk nogal eens te wensen overlaat komt eveneens naar voren als we kijken naar de antwoorden op de vraag naar die aansluiting.

Tabel 5.49 Aansluiting vakopleiding - praktijk.

goed	16
redelijk	9
matig	10
slecht	5
weet niet	2

totaal	42

Van de 42 jongeren, die een vakopleiding volgen of gevolgd hebben, vonden 15 jongens de aansluiting minder goed.

Bij de aansluiting vakopleiding - praktijk speelt de variatie in werkzaamheden, die de jongere te doen krijgt, natuurlijk ook een rol. Van de kant van de vakopleiding wordt erop toegezien dat de jongere bij zijn werkgever verschillende werkzaamheden te doen krijgt, zodat hij

ook in de praktijk kan oefenen.

We vroegen de jongeren of er in hun werkzaamheden voldoende variatie zat. Een derde van deze jongeren vond de variatie in werkzaamheden onvoldoende.

Dit aspect verwijst naar de al eerder genoemde tegenstelling van het tegelijkertijd werknemer en leerling zijn. Niet alleen moet een leerling-timmerman of -metselaar de kans krijgen om een goed vakman te worden (variatie in werkzaamheden), maar hij moet ook van gemaakte fouten kunnen leren. Hierop werd in subparagraaf 5.5.3 sociale werkomgeving al even ingegaan.

Wat betreft de jongeren, die op het moment van de enquête een vakopleiding volgen, wordt op door hun gemaakte fouten over het algemeen normaal gereageerd en krijgen zij aanwijzingen hoe ze het wel moeten doen.

Twee jongens vertelden dat er in zo'n geval bij hen minder prettig gereageerd wordt: kankeren, een grote smoel e.d.

Voor iemand die een vakopleiding volgt is het natuurlijk belangrijk om hierbij medewerking van zijn baas te krijgen. Ook de houding van zijn kollega's t.o.v. de vakopleiding speelt hierbij een belangrijke rol.

Hoe het er voor onze onderzoeksgroep wat betreft deze aspecten uitziet staat in de volgende tabellen. Hierbij hebben we onderscheid gemaakt tussen jongens, die bezig zijn met de primaire opleiding en jongens, die voortijdig deze opleiding staakten.

Tabel 5.50 Medewerking baas en primaire vakopleiding

<u>medewerking</u> <u>van de baas</u>	<u>primaire vakopleiding</u>		<u>totaal</u>
	bezig	gestopt	
goed	16	12	28
gaat wel	3	2	5
slecht	-	4	4
onbekend	-	1	1
<u>totaal</u>	<u>19</u>	<u>19</u>	<u>38</u>

Tabel 5.51 Houding kollega's t.o.v. de vakopleiding

<u>houding</u> <u>v.d. kollega's</u>	<u>primaire opleiding</u>		<u>totaal</u>
	bezig	gestopt	
positief	14	8	22
onverschillig	5	6	11
negatief	-	4	4
weet niet	-	1	1
<hr/>			
totaal	19	19	38

Voor het merendeel van de jongeren is de medewerking van de baas en/of de houding van de kollega's t.o.v. de vakopleiding positief.

Er is wel verschil tussen de jongeren, die bezig zijn met de primaire opleiding en de jongeren, die een dergelijke opleiding voortijdig afgebroken hebben. De laatsten ervaren over het algemeen een wat minder positieve houding van hun direkte werkomgeving. Misschien hangt dit samen met het feit dat hetgeen de jongere op school leert niet goed aansluit bij het werk, dat hij in de praktijk te doen krijgt.

In de al eerder aangehaalde subparagraaf over sociale werkomgeving wordt ook vermeld dat het feit dat jongeren één of twee dagen per week naar school gaan, de werkgever organisatorische problemen geeft. We vroegen de jongeren of dat bij hen wel eens problemen opleverde. Bij acht jongens was dat soms het geval, bij één jongen meestal. De overige jongeren, die een vakopleiding volgen of gevolgd hebben, hadden van dit probleem geen last. Hierbij is geen noemenswaardig verschil te constateren tussen beide groepen. Het hebben van een vaste leermeester komt bij beide groepen vrijwel evenveel voor, maar er is wel een opmerkelijk verschil in de beoordeling van het contact dat de jongere met zijn vaste leermeester heeft. Dit komt in de volgende tabel tot uitdrukking.

Tabel 5.52 Waardering kontakt met vaste leermeester

<u>kontakt met</u> <u>leermeester is</u>	<u>primaire opleiding</u>		<u>totaal</u>
	bezig	gestopt	
goed	15	9	24
niet zo goed	-	2	2
slecht	-	2	2
onbekend	-	1	1
totaal	15	14	29
n.v.t.	4	5	9
totaal	19	19	38

Minder goed kontakt hebben met je leermeester lijkt iets te maken te hebben met het afbreken van de vakopleiding. We willen hierop niet verder ingaan, omdat gegevens, die wij verzamelden, tekort schieten op dit punt. Het lijkt ons echter niet onwaarschijnlijk dat enthousiasme van leermeester en leerling voor de opleiding elkaar beïnvloeden. De toekomstmogelijkheden, die de jongeren verbinden aan een vakdiploma, kwamen in dit rapport al eerder aan de orde. We verwijzen naar tabel 5.4.3.

We vroegen de jongeren hun antwoorden te beargumenteren. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste argumenten bij de vraag: Denk je dat iemand met een vakdiploma meer kan bereiken dan iemand die dat diploma niet heeft?

Tabel 5.53a Argumenten voor ja*

	<u>totaal</u>
bazen kijken naar diploma's	19
idem bij grote bedrijven; niet bij kleine bedrijven	2
diploma heb je nodig om hoger op te komen	9
beter werk, meer verdienen	7

b. Argumenten voor nee*	
bazen vragen nooit naar diploma's	4
het is belangrijker goed je best te doen	4
idem ervaring, goed vakman worden	9

*meerdere antwoorden konden genoemd worden.

Het argument, dat meest genoemd wordt is dat bazen naar diploma's kijken. Dat wordt dan vooral genoemd in verband met solliciteren.

Aan de andere kant zijn ook vrij veel jongeren van mening dat diploma's er niet zo zeer toe doen als wel het feit dat je ervaring hebt dat je een goed vakman bent.

5.9. Gezondheid

Aanleiding tot dit onderzoek was de veronderstelling van de BG Bouw, dat er problemen zouden zijn met de gezondheid en het welbevinden van jongeren in de bouw.

In deze paragraaf willen we bekijken hoe het met de gezondheid van de door ons geïnterviewde jongeren gesteld is.

We beschikken hierbij over informatie, die we van de jongeren gekregen hebben bij de enquête, over keuringsgegevens van regionale bedrijfsgezondheidskundige diensten en over verzuimgegevens van het SFB.

5.9.1 Gezondheidsbeleving van de respondenten.

Om een beeld te krijgen van de gezondheid van de door ons ondervraagde jongeren, hebben wij hen in de enquête een aantal gezondheidsklachten voorgelegd. Per klacht werd de respondent gevraagd aan te geven in hoeverre hij daar de laatste drie maanden last van had gehad. De antwoordmogelijkheden liepen op een 5-puntsschaal van nooit naar zeer vaak:

Tabel 5.54 Opgegeven gezondheidsklachten

<u>gezondheids-</u> <u>klachten</u>	<u>frequentie</u>					<u>gemiddeld</u>
	1 nooit	2 zelden	3 wel eens	4 vaak	5 zeer vaak	
rugklachten	29	11	12	1	1	1,8
last van gewrichten	47	2	4	-	1	1,3
spierpijn	30	14	10	-	-	1,6
hoesten	26	13	14	1	-	1,8
maagklachten	44	5	2	3	-	1,3
irritatie	39	6	9	-	-	1,4
hoofdpijn	40	7	7	-	-	1,4
slapeloosheid	48	5	1	-	-	1,1
gemiddelde over het totaal:						1,5

Over het algemeen geven de door ons geïnterviewde jongeren weinig klachten op. De gemiddelde frequentie van de verschillende klachten is laag. Rugklachten en hoesten worden nog het meest genoemd.

Zeven keer wordt door de jongeren aangegeven dat ze de laatste drie maanden van een bepaalde klacht vaak of zeer vaak last hadden. Het gaat hierbij twee keer om rugklachten, één keer last van gewrichten, één keer hoesten en drie keer maagklachten.

Om een totaalbeeld te krijgen van de gezondheidsbeleving van de jongeren hebben we voor elke respondent bekeken van hoeveel klachten hij last had.

De volgende tabel geeft hiervan een overzicht.

Tabel 5.55 Aantal klachten waarvan last wordt ondervonden

<u>aantal gezondheids-</u> <u>klachten</u>	<u>aantal</u> <u>respondenten</u>
geen	7
één	10
twee	15
drie	9
vier	7
vijf of meer	6
<u>totaal</u>	<u>54</u>

Zeven jongens blijken de laatste drie maanden nooit last te hebben gehad van de hen voorgelegde klachten. Vier van de 10 jongeren hadden last van drie of meer klachten. Wanneer we echter het zelden last hebben van een bepaalde klacht buiten beschouwing laten, dan blijven er acht respondenten over met drie of meer klachten.

Zes van deze jongeren antwoordden bevestigend op de vraag of zij bij hun werk hinder ondervonden van bepaalde gezondheidsklachten.

De volgende tabel laat zien of en van welke klachten de door ons geïnterviewde jongeren last hebben bij hun werk.

Tabel 5.56 Klachten die last geven bij het werk

<u>gezondheidsklachten</u> <u>bij het werk</u>	<u>aantal</u>
rugklachten	10
gewrichten	2
hoesten	1
andere	2
geen	39

totaal	54

Ruim een kwart van de jongeren geeft last van gezondheidsklachten bij het werk op. Het meest in het oog springen de rugklachten, die door tien jongeren genoemd worden. Wanneer we naar timmerlieden en metselaars afzonderlijk kijken, blijkt dat de timmerlieden verhoudingsgewijs even vaak gezondheidsklachten ervaren tijdens het werk als de metselaars. Wel blijkt last van rugklachten tijdens het werk meer voor te komen bij timmerlieden dan bij metselaars.

Ook uit het EIB-rapport "Enkele aspecten van het ziekteverzuim bouwnijverheid" (1979) blijkt dat rugklachten een veel voorkomende klacht is bij bouwvakkers; in 1977 kwam 22% van de ziekmeldingen voort uit rugklachten.

Het EIB vond echter dat voor de beroepsgroep metselaars het aandeel van de rugklachten in het totale aantal ziektegevallen hoger lag dan voor timmerlieden (blz. 56 e.v.).

Hierbij moet wel worden aangetekend dat de cijfers van EIB de totale beroepsgroepen metselaars en timmerlieden betreffen.

Kijken we naar het ervaren van gezondheidsklachten bij het werk, uitgesplitst naar het soort werk, dat de jongere doet, dan krijgen we de volgende tabel.

Tabel 5.57 Gezondheidsklachten bij het werk en aard van het werk

<u>gezondheids-</u> <u>klachten bij werk</u>	<u>aard van het werk</u>			<u>totaal</u>
	<u>kleinschalig</u>	<u>grootschalig</u>	<u>"gemengd"</u>	
ja	5	4	5	14
nee	20	9	10	39
<u>totaal</u>	<u>25</u>	<u>13</u>	<u>15</u>	<u>53*</u>

*de jongere, van wie de aard van het werk onbekend is, wordt hier buiten beschouwing gelaten.

Gezondheidsklachten bij het werk lijken het minst ondervonden te worden door jongeren, die kleinschalig werk doen.

We vroegen ons af of het opgeven van last van gezondheidsklachten bij het werk verband houdt met het feit, dat de jongere vindt dat je extra sterk moet zijn voor zijn werk. Eveneens of het opgeven van deze klachten iets te maken heeft met het aantal aspecten, waarvan bij het werk hinder ondervonden wordt (zie respectievelijk paragraaf 5.5.1 en 5.5.2).

Tabel 5.58 Gezondheidsklachten en extra sterk zijn voor het werk

<u>gezondheids-</u> <u>klachten bij werk</u>	<u>extra sterk zijn</u>		<u>totaal</u>
	<u>ja</u>	<u>nee</u>	
ja	7	8	15
neen	7	32	39
<u>totaal</u>	<u>14</u>	<u>40</u>	<u>54</u>

Tabel 5.59 Gezondheidsklachten en aantal aspecten van hinder bij het werk

<u>gezondheids-</u> <u>klachten bij werk</u>	<u>aantal aspecten van hinder</u>		<u>totaal</u>
	<u>minder dan 3</u>	<u>3 t/m 6</u>	
ja	9	6	15
neen	32	7	39
<u>totaal</u>	<u>41</u>	<u>13</u>	<u>54</u>

Gezondheidsklachten i.v.m. hun werk lijken bij jongeren, die vinden dat je extra sterk moet zijn voor het werk, vaker voor te komen dan bij

jongeren, die menen dat iedereen het werk aan zou kunnen. In hoeverre het werk van eerstgenoemde groep jongeren werkelijk zwaarder is dan dat van de anderen en of zij sterker zijn, kunnen wij niet beoordelen. We zullen hierop dan ook niet verder ingaan.

Wat betreft gezondheidsklachten en het aantal aspecten, waarbij bij het werk hinder wordt ondervonden, zien we dat bij jongeren die van meer aspecten last hebben relatief vaker gezondheidsklachten bij het werk voorkomen.

Tenslotte hebben we bekeken of het last hebben van gezondheidsklachten bij het werk iets te maken heeft met het beoefenen van sport. Dit blijkt niet het geval te zijn.

Ook hebben we in de enquête gevraagd of de jongeren zich het afgelopen jaar wel eens ziek gemeld hadden. Vier jongeren antwoordden drie keer of meer te hebben verzuimd in het afgelopen jaar. Wat betreft de totale duur van het verzuim gedurende het afgelopen jaar, gaven acht jongeren op twee tot vier weken en zeven jongeren meer dan vier weken te hebben verzuimd.

De overige respondenten gaven minder verzuim op, waarvan 18 jongeren geen enkele dag. In het aantal keren dat verzuim wordt opgegeven blijkt nogal verschil te zijn tussen timmerlieden en metselaars.

Tabel 5.60 Verzuimfrequentie en beroep

<u>aantal keer</u> <u>verzuim</u>	<u>beroep</u>		<u>totaal</u>
	timmerman	metselaar	
0	12	6	18
1	15	6	21
2	9	2	11
3 of meer	3	-	3
totaal	39	14	53*

*de ene opperman is hier buiten beschouwing gelaten.

Timmerlieden gaven op frekwenter te verzuimen dan metselaars.

Ook bleken relatief meer timmerlieden dan metselaars het afgelopen jaar hun huisarts bezocht te hebben.

Dit komt in de volgende tabel tot uiting.

Tabel 5.61 Bezoek huisarts en beroep

<u>bezoek</u> <u>huisarts</u>	<u>beroep</u>		<u>totaal</u>
	timmerman	metselaar	
ja	25	6	31
nee	14	8	22
totaal	39	14	53

De meest genoemde klacht, waarmee de jongeren naar de huisarts gingen, was griep/verkoudheid/keelontsteking. Daarnaast werd de huisarts veel geraadpleegd i.v.m. ongelukjes zowel op het werk als in de vrije tijd gebeurd.

Overigens bleek er geen verband te bestaan tussen beroep en de duur van het verzuim.

Deze uitkomsten, wat betreft frekwentie en duur van het verzuim per beroepsgroep, komen niet overeen met de konklusies, die het EIB trekt in het al eerder genoemde rapport. Hierin wordt gesteld dat metselaars, voegers, tegelzetter, stukadoors, minder geschoolden, betonvlechters, heiers en straatmakers zich meer ziek melden dan andere beroepsgroepen en dan ook langer ziek blijven (blz. 26). Ook hier betreffen de cijfers de totale beroepsgroep.

De aard van het werk lijkt eveneens iets te maken te hebben met de frekwentie van het verzuim.

Tabel 5.62 Verzuimfrekwentie en aard van het werk

<u>aantal keer</u> <u>verzuim</u>	<u>aard van het werk</u>			<u>totaal</u>
	kleinschalig	grootschalig	"gemengd"	
0	8	6	3	17
1	8	5	8	21
2	7	1	3	11
3 of meer	2	1	1	4
totaal	25	13	15	53

Jongeren, die kleinschalig werk doen, lijken frequenter te verzuimen dan jongeren die grootschalig of "gemengd" werk doen.

Tussen de duur van het verzuim en het soort werk, waarmee de jongere zich bezighoudt blijkt geen verband te bestaan.

Om een beeld te krijgen hoe de jongeren hun gezondheid waarderen, vroegen we hen om met een rapportcijfer aan te geven in welke mate zij tevreden waren met hun eigen gezondheid. In de volgende tabel hebben we de waardering van de gezondheid onderscheiden naar de aard van het werk, waarmee de jongere zich bezighoudt.

Tabel 5.63 Waardering gezondheid en aard van het werk

<u>cijfer voor</u> <u>gezondheid</u>	<u>aard van het werk</u>			<u>totaal</u>
	kleinschalig	grootschalig	"gemengd"	
tien	7	5	3	15
negen	9	3	4	16
acht	4	2	3	9
zeven	5	3	2	10
zes	-	-	3	3
totaal	25	13	15	53*

*De jongere, van wie de aard van het werk onbekend is, gaf een 8 aan zijn gezondheid.

Over het algemeen zijn de door ons geïnterviewde jongeren nogal tevreden met hun gezondheid. Driekwart van de respondenten waardeert zijn gezondheid met een rapportcijfer van acht of hoger. Onvoldoendes komen in dit verband helemaal niet voor. Jongeren, die zich met het "gemengde" werk bezighouden, lijken over het algemeen wat minder tevreden met hun gezondheid dan jongeren, die kleinschalig of grootschalig werk doen. Er is geen samenhang gevonden tussen beroep en waardering van de gezondheid.

5.9.2 Keuringsgegevens van de BGD's.

In de onderzoeksgroep zijn 25 jongeren opgenomen, waarvan we de keuringsgegevens bij een aantal regionale bgd's konden achterhalen. Van de overige jongeren is niet bekend of ze i.v.m. hun werk in de bouw gekeurd zijn of door welke instantie dat gebeurde. Van de jongeren, die door bedrijfsgeneeskundige diensten werden gezien, werd één jongen

beperkt geschikt verklaard. Deze jongen, twee maanden na in diensttreding als timmerman gekeurd, werd aangeraden geen knielend werk te doen i.v.m. een chronische knieontsteking. De andere 24 werden zondermeer goedgekeurd.

5.9.3 Verzuimgegevens van het SFB.

De verzuimgegevens, die het SFB ons ter beschikking stelde, hebben we gebruikt om te kijken of er respondenten waren, die het afgelopen jaar frekvent en/of langdurig verzuimd hadden. Wanneer er drie keer of meer per jaar verzuimd werd noemen we dat frekvent verzuim en wanneer het verzuim langer dan twee maanden duurde noemen we het langdurig verzuim. Er bleken in onze onderzoeksgroep zeven jongens het afgelopen jaar frekvent en/of langdurig verzuimd te hebben.

5.9.4 Overzicht en konklusies

Uit de gegevens van de enquête blijkt dat 15 jongens last ondervinden van gezondheidsklachten bij het werk. We zouden deze jongeren als een "risikogroep" kunnen beschouwen.

Hetzelfde geldt voor de zeven jongens, die volgens de gegevens van het SFB het afgelopen jaar frekvent en/of langdurig verzuimd hebben.

Tenslotte kunnen we in dit verband betrekken de jongen die door een bgd beperkt geschikt verklaard werd voor het werken in de bouw.

Wanneer we de verschillende gegevens over de gezondheid van de jongeren naast elkaar leggen, kunnen we konstateren dat:

- de jongen, die beperkt geschikt werd verklaard, bij het interview geen gezondheidsklachten heeft opgegeven waarvan hij bij het werk last ondervindt en volgens de gegevens van het SFB slechts éénmaal vijf dagen verzuimd heeft in de 10 maanden, die hij in de bouw werkt;
- van de 15 jongeren, die last van gezondheidsklachten bij het werk opgaven er drie ook frekvent en/of langdurig verzuimen. Het betreft één jongen die al sinds de langere school last van zijn rug heeft, één jongen die last heeft van zijn knieën en zijn heup en één jongen, die tijdens het werk last heeft van schrale handen.

Wanneer we van de resterende 12 jongeren de gegevens over hun gezondheid nader bekijken, dan vinden we geen indicatie dat er met hun gezondheid iets ernstigs aan de hand is. Hetzelfde geldt voor de resterende 4 frekvent en/of langdurig verzuimers.

- het feit, dat 10 jongeren tijdens hun werk weleens last ondervinden van rugklachten, hoewel over het algemeen niet ernstig van aard, een mogelijk indicatie zou kunnen zijn van beginnende gezondheidschade tengevolge van het werken in de bouw.

6. DE UITTREDERS

In dit hoofdstuk willen we een beeld geven van de ervaringen die de uittreeders in de bouw hebben opgedaan.

We zullen hierbij grotendeels dezelfde aspecten behandelen als in het vorige hoofdstuk bij de jongeren die op het moment in de bouw werken. Verslag zal worden gedaan over de ervaringen van 10 uittreeders.

6.1 Vooropleiding

Zes uittreeders hebben een specifiek op de bouw gerichte vooropleiding gevolgd. Zij hebben een LTS- of ITO-opleiding voltooid in een bouwrichting.

Eén uittreder heeft ook op de LTS gezeten, maar heeft de richting "mechnanische techniek" gevolgd. Hij heeft geen LTS-diploma.

Een andere jongen heeft enkele jaren op de kokschool gezeten.

Tenslotte hebben twee respondenten na de BLO een bijzonder vorm van voortgezet onderwijs gevolgd.

Als motivatie voor de keuze van een bouwrichting op de LTS/ITO werd vijf keer genoemd dat deze richting opleidt voor een leuk en mooi vak. Ook werd vier keer aangegeven dat de jongere de andere richtingen op de LTS niet leuk vond.

Andere argumenten, zoals de voldoening van het werken met de handen en het tastbaar resultaat van het werk, werden door de uittreeders niet naar voren gebracht.

6.2 Zoeken naar werk

De door ons ondervraagde uittreeders hebben geen problemen ondervonden bij het zoeken naar werk. Allen hadden binnen één week een baan.

Acht jongeren zijn meteen in de bouw begonnen. Eén jongen is gaan werken in een snackbar en een andere in een autoplatawalserij.

De wijze waarop de respondenten aan hun eerste baan kwamen varieert nogal. Drie jongeren kende het bedrijf/de baas al; twee omdat ze er al

in de vakantie gewerkt hadden en de andere jongen, omdat hij er tegenover woonde. Twee jongens zijn via de school aan hun eerste baan gekomen. Eén uittreder kwam aan werk via bemiddeling van de vakopleiding en een ander via het arbeidsburo. Vrienden of familie speelden bij twee jongens een rol. Tenslotte is één uittreder gewoon bij het bedrijf langs gegaan en op deze manier aan de slag gekomen.

6.3. De eerste werkervaring in de bouw

Zoals hierboven al is aangegeven zijn acht respondenten meteen na school in de bouw gaan werken. De twee andere uittreders hadden toen ze in de bouw gingen werken al drie andere banen gehad.

De meeste uittreders, zeven jongeren, zijn gaan werken in bedrijven met minder dan 20 werknemers. Wat betreft de aard van het werk: vijf jongens hielden zich bezig met kleinschalig werk. Vier jongens deden grootschalig werk en één jongen zowel klein- als grootschalig werk.

Over het algemeen werd de eerste werkdag positief beoordeeld. Voor een groot deel van de jongens waren de mensen en de sfeer op het werk meegevallen. Ook vonden sommigen het werk leuker of makkelijker dan ze gedacht hadden. Eén uittreder was niet zo tevreden over zijn maat, die nogal veel kankerde en ook vervelende streken had. Een andere jongen was het werk tegengevallen. Hij had de hele dag alleen maar opgeruimd en schoon gemaakt.

De beoordeling van de eerste drie maanden was minder positief. Slechts drie respondenten hadden het volledig naar hun zin gehad. Eén jongen was ook tevreden met zijn werk en werksituatie, maar was na drie weken in de ziektewet gekomen vanwege een ernstig bedrijfsongeval.

Vier uittreders waren minder tevreden over de eerste drie maanden, omdat ze voornamelijk ongeschoold (zwaar) werk hadden moeten doen, zoals sjouwen, slopen, opruimen en opperen. Eén van hen kreeg na vier maanden echt metselwerk te doen en had toen wel plezier in zijn werk.

Twee jongens waren niet zo tevreden over de maat of uitvoerder.

Ondanks het feit dat de meeste uittreders in de kleinere bedrijven (tot 20 man personeel) zijn gaan werken, waar je toch sneller je weg vindt en de andere werknemers leert kennen, heeft het toch wat lang geduurd voordat zij zich op hun werk thuis voelden. Slechts één jongen was binnen één week gewend. Eén uittreder heeft zich nooit thuis gevoeld op zijn werk.

Het meest hebben de door ons geïnterviewde uittreders moeten wennen aan het werk zelf. Ook het werken op vaste tijden werd in het begin moeilijk gevonden.

6.4 Het werken in de bouw

De uittreders, die door ons geïnterviewd zijn, hebben gemiddeld twee- en halfjaar gewerkt, waarvan anderhalf jaar in de bouw. Twee respondenten zijn drie jaar werkzaam geweest in de bouw en één jongen slechts vijf maanden.

Ruim de helft van de uittreders heeft maar bij één bouwwerkgever gewerkt. Twee jongens hebben twee bouwbazen gehad, één jongen drie en één jongen zelfs vier.

In deze paragraaf zullen we ons m.b.t. de uittreders, die bij meerdere bouwwerkgevers gewerkt hebben, beperken tot de ervaringen bij hun laatste bouwbaas.

Wat betreft de grootte van de bedrijven waar de jongens werkten, de aard van hun werk en hun beroep verwijzen we naar de beschrijving van de populatie in hoofdstuk 4.

6.4.1 Werkzaamheden

Van de zes uittreders, die een specifiek op de bouw gericht vooropleiding gevolgd hadden, deden er vier voornamelijk "geschoold" werk. De andere twee jongens met een LTS-opleiding in een bouwrichting en de vier andere uittreders deden meer "ongeschoold" werk, zoals sjouwen, opruimen en zeer eenvoudig timmer- of metselwerk.

Wat betreft de variatie in hun werkzaamheden, vonden zes respondenten dat ze in het algemeen steeds hetzelfde werk deden. Vier jongens vonden hun werk afwisselend.

Vier uittreders waren van mening dat iedereen hun werk in de bouw zomaar aankon. Zes jongeren vonden dat je voor hun werk extra sterk moest zijn. Het is hierbij echter niet duidelijk of deze jongeren problemen hadden met de zwaarte van het werk of dat zij zichzelf extra sterk vinden.

De waardering van de werkzaamheden viel over het algemeen positief uit. Eén jongen had het met zijn werkzaamheden erg goed naar zijn zin, vijf goed naar hun zin en twee redelijk. Twee uittreders gaven aan het abso-

luut niet naar hun zin te hebben met de werkzaamheden.

Werkzaamheden waar de uittreders regelmatig van baalden, waren vooral slopen, sjouwen, opruimen en het doorwerken met regen.

6.4.2 fysieke werkomstandigheden

De helft van de door ons geënqueteerde uittreders werkte over het algemeen buiten. Eén jongen werkte afwisselend binnen of buiten.

Aspekten waar de respondenten bij hun werk veel hinder van ondervonden, waren vooral kou en stof. Ook regen, toch of wind bleken nogal wat last te geven.

Drie jongeren vonden dat je bij het werken in de bouw geen veiligheidsrisiko's loopt. Vijf jongens vonden het werk in de bouw niet zo veilig of zelfs onveilig. Als risico's werden vooral genoemd: het vallen van dak of steiger en de gevaren van machines en gereedschappen. Beschermingsmiddelen bleken vaak te ontbreken.

6.4.3 Sociale werkomgeving

Het merendeel van de door ons geïnterviewde jongeren werkte in de bouw samen met een vaste maat of ploeg. Eén uittreder gaf op dat de samenwerking bij hem steeds wisselde.

Drie respondenten werkten samen met leeftijdgenoten of met mensen met wie zij in leeftijd niet zoveel scheelden. De resterende uittreders werkten overwegend samen met ouderen.

Negen uittreders hadden geen inspraak bij het verdelen van hun werk.

Bij één jongen werd het werk in onderling overleg verdeeld.

Toch waren acht jongeren tevreden over de wijze van werkverdelen. Het belangrijkste argument hierbij was dat er één de baas was en dus verantwoordelijk. De twee uittreders, die de wijze van werkverdelen minder positief beoordeelden, voerden hierbij aan dat het op deze manier niet eerlijk ging en zij altijd de rotklussen kregen.

Vijf jongens mochten regelmatig zelfstandig een klus opknappen. Vier jongens mochten dit nooit.

Wanneer een respondent een karwei alleen had mogen doen, werd er meestal achteraf wel gekeken of het werk goed gedaan was.

De helft van de respondenten vond dat er bij hen op het werk op een normale manier op hun fouten gereageerd werd. Vier uittreders werden

uitgescholden, wanneer ze een fout maakten. Bij één jongen werd er bij een kleine fout normaal gereageerd, maar bij een grote of domme fout kwaad en geïrriteerd.

De samenwerking werd door zes jongeren positief beoordeeld. Ze konden met de anderen goed opschieten en als het nodig was, werd er geholpen. Vier uittreders waren ontevreden over de samenwerking. Ze vonden hun kollega's onvriendelijk.

6.4.4 Arbeidsvoorwaarden

Over het algemeen werd er door de uittreders 40-uur per week gewerkt. Drie respondenten werkten regelmatig een halve dag per week over.

De helft van de ondervraagde jongeren werkte niet ver van huis. Zij waren hooguit een half uur per dag aan reistijd kwijt.

Eén uittreder reisde vijf en half uur per dag. Daarnaast hoefde hij maar zes uur per dag te werken.

Vijf jongeren waren in het totaal ongeveer 9 uur per dag aan hun werk kwijt. Voor vier jongens bedroeg dit 10 uur of meer.

De meeste respondenten begonnen 's ochtends tussen 7.30 uur en 8.00 uur. Meestal waren er 3 à 4 pauze's per dag. Over het algemeen bedroeg het totaal van de pauze's 1 uur per dag.

De regelingen m.b.t. het vorstverlet werden vrijwel unaniem positief beoordeeld. De respondenten vonden het een goede zaak dat zij bij vorst niet hoefden te werken en toch doorbetaald kregen.

De vaste vakantieperiode voor de bouwvak werd minder positief beoordeeld. Vijf uittreders vonden dit een goede regeling. Zij gaven hierbij aan dat den vaste periode efficiënt is i.v.m. het werk en dat het in de bouwvakantie meestal mooi weer is.

Vier jongens vonden het niet prettig dat hun vakantie op deze manier vastgelegd werd. Zij wilden zelf bepalen wanneer zij op vakantie gingen.

Bij de waardering van het inkomen gaven zes respondenten aan dat ze in de bouw ongeveer evenveel verdienden als leeftijdsgenoten die niet in de bouw werkten. Eén jongen vond dat hij meer verdiende en drie jongens waren van mening dat zij minder verdienden.

6.4.5 Waardering werksituatie in de bouw

Ook de uittreders hebben we gevraagd om met een rapportcijfer aan te geven in welke mate zij tevreden waren met hun (laatste) baan in de bouw.

De helft van de respondenten waardeerde zijn (laatste) bouwbaan toch wel positief; zij gaven rapportcijfers van zeven of hoger.

Drie respondenten waren ontevreden; zij gaven onvoldoendes.

Twee uittreders bleken moeite te hebben met de lengte van de werkdag. Zij bleken geregeld 's ochtends al te verlangen naar het einde van de werkdag. Vier jongens hadden alleen wat moeite met het laatste uur. De vier andere uittreders gaven aan zo in hun werk op te gaan dat zij amper beseften hoe laat het was.

Verrassend waren de antwoorden van de uittreders op de vraag of ze, als ze opnieuw zouden kunnen beginnen, weer in de bouw zouden gaan werken. Vijf jongens antwoorden bevestigend en drie ontkennend. Bij twee jongens was deze vraag ten onrechte overgeslagen.

Drie keer werd als argument voor een bevestigend antwoord aangegeven dat het werken in de bouw leuk/afwisselend was. Ook werd twee keer aangegeven dat het werken in de bouw de jongeren goed bevallen was.

De jongeren, die niet opnieuw in de bouw zouden beginnen, vonden het werken in de bouw zwaar, vuil en weinig afwisselend.

6.5 Toekomstmogelijkheden

De door ons ondervraagde uittreders waren uiterst negatief over de toekomstmogelijkheden, die zij in de bouw hadden. Geen enkele respondent dacht makkelijker hogerop te hebben kunnen komen in de bouw. Vooral leren en diploma's halen waren volgens de jongeren van belang om hogerop te komen. Vrijwel alle respondenten waren van mening dat iemand met een vakdiploma meer kan bereiken in de bouw dan iemand die zo'n diploma niet heeft. Als voornaamste argument werd hierbij aangegeven dat bazen naar diploma's vragen.

6.6 Image van de bouw

Het merendeel van de door ons ondervraagde uittreders had de indruk dat anderen, die niet in de bouw werken, negatief tegen bouwvakkers aankijken. Vier jongens vonden dit vervelend.

6.7 Vakopleiding

Zoals in hoofdstuk 4 al is aangegeven zijn er in onze populatie slechts drie uittreders bezig geweest met de vakopleiding. Alle drie hebben voortijdig de vakopleiding afgebroken.

Ze gaven dezelfde redenen op om de vakopleiding te gaan volgen, nl.: ze dachten er veel aan te hebben voor hun werk, ze wilden graag diploma's halen voor later en ze volgden de opleiding omdat hun ouders het graag wilden. Het nog leerplichtig zijn speelde geen rol.

Twee jongens zijn gestopt met de vakopleiding omdat ze de opleiding te moeilijk vonden. De derde jongen is gestopt omdat hij ontslagen werd wegens inkrimping van het bedrijf.

Geen van drie was tevreden over de aansluiting van de vakopleiding op de praktijk. Twee noemden deze aansluiting matig en de derde zelfs slecht. Hierbij moet wel worden aangetekend dat zij alle drie onvoldoende variatie in hun werkzaamheden hadden.

Bij twee van hen werd er ook vervelend gereageerd, wanneer zij een fout maakten. Slechts één uittreder gaf aan dat de medewerking van zijn baas bij de vakopleiding en de houding van zijn kollega's t.o.v. deze opleiding positief waren. Voor beide andere uittreders gold dat zij vrijwel geen medewerking van hun baas kregen en dat hun kollega's onverschillig t.o.v. de vakopleiding stonden. Het feit dat de jongens nog een dag naar school moesten, leverde echter geen problemen op.

Twee jongens hadden op het werk een vaste leermeester. Het contact dat zij met hem hadden was niet zo goed. Beiden vonden dat hun leermeester onvoldoende tijd nam om hun dingen uit te leggen.

Alle drie waren van mening dat iemand met een vakdiploma meer kan bereiken in de bouw dan iemand die niet zo'n diploma heeft.

6.8 Gezondheid

In deze paragraaf behandelen we de gezondheid van de uittreders in de periode dat zij in de bouw werkten.

De uittreders werd eenzelfde lijst met mogelijke gezondheidsklachten voorgelegd als de jongeren die momenteel in de bouw werken.

Rugklachten, last van gewrichten, hoofdpijn en slapeloosheid kwamen weinig voor. Anders was dit bij spierpijn, irritatie, hoesten en maagklachten. Vier respondenten gaven aan dat zij van één of meer van deze klachten vaak of zeer vaak last hadden. Maagklachten werden door alle

vier genoemd.

Eén uittreder had regelmatig last van hartklachten. Hij had een aangeboren hartafwijking.

De helft van de respondenten ondervond tijdens het werk hinder van bepaalde gezondheidsklachten. Tweemaal werden maagklachten genoemd, éénmaal hoesten, éénmaal last van gewrichten (knie) en éénmaal oorpijn (la-waal).

Zes jongeren waren tevreden over hun gezondheid. Zij waardeerden hun gezondheid met een rapportcijfer van acht of hoger.

Vier jongens waren minder tevreden. Zij gaven driemaal een vijf en éénmaal een zes.

Zes uittreders waren voor het werken in de bouw gekeurd bij een regionale bedrijfsgeneeskundige dienst. Twee van hen werden beperkt geschikt verklaard voor het werken in de bouw. Eén jongen was overgevoelig voor synthetische houtlijmen. De ander had last van astma.

Uit de verzuimgegevens van het SFB bleken vier uittreders frekvent en/of langdurig verzuimd te hebben in de periode dat zij in de bouw werkten.

Wanneer we de verschillende gegevens over de gezondheid van de uittreders naast elkaar leggen en nog eens nader bekijken blijkt er bij vier jongeren iets aan de hand te zijn te zijn geweest in de periode dat zij in de bouw werkten.

Eén uittreder was beperkt geschikt voor het werken in de bouw vanwege astma, had tijdens zijn werk zeer vaak last van maagklachten en verzuimde frekvent en langdurig in de periode dat hij in de bouw werkte. Eén andere respondent was niet gekeurd voor het werken in de bouw, had tijdens zijn werk zeer vaak last van maagklachten en verzuimde frekvent. De derde jongen was evenmin gekeurd voor het werken in de bouw. Hij had tijdens zijn werk in de bouw (en ook nu nog) vaak last van hoesten en benauwheid. Hij verzuimde niet frekvent of langdurig.

Tenslotte is er één jongen met een hartafwijking. Hij heeft nog steeds regelmatig last van zijn hart. Hij was niet gekeurd voor het werken in de bouw. In het jaar dat hij in de bouw werkte, heeft hij driemaal verzuimd.

6.9 Redenen om de bouw te verlaten

Drie respondenten zijn uit de bouw gestapt omdat zij (of hun baas) von-

den (vond) dat zij niet voldoende capaciteiten bezaten voor het timmervak. Toch hadden twee van hen een LTS-opleiding in een bouwrichting voltooid. Een andere uittreder was na drie weken door het dak van een fabriekshal gezakt. Daarna bleef hij liever op de grond werken. In de bouw waren daarvoor weinig mogelijkheden.

Voor de zes overige uittreders waren onaantrekkelijkheden in de werksituatie in de bouw aanleiding om de bedrijfstak te verlaten. Bij drie respondenten hadden deze onaantrekkelijkheden voornamelijk te maken met het werk zelf. Twee van hen waren aangenomen als timmerman, maar hadden hoofdzakelijk ongeschoold werk moeten doen. De derde jongen was aangenomen als opperman. Na zeven maanden opperen had hij genoeg van dit "vuile en grove" werk.

Eén uittreder vergeleek de situatie bij zijn laatste bouwwerkgever met een werkkamp. Hij moest erg hard werken en als hij een fout maakte werd hij uitgescholden.

Een andere respondent vond zowel de sfeer op zijn werk als de werkzaamheden, die hij er moest verrichten, onaantrekkelijk.

Tenslotte had één jongen problemen met de uitvoerder. Doorslaggevend voor zijn vertrek uit de bouw waren deze problemen echter niet, maar het gebrek aan toekomstmogelijkheden.

7. VERGELIJKING VAN JONGEREN IN DE BOUW MET UITTREDERS

Als tweede doelstelling van het onderzoek wordt in paragraaf 2.1 genoemd: vergelijking van problemen van jongeren die momenteel in de bouw werkzaam zijn met problemen die voor andere jongeren aanleiding waren om uit de bouw te treden.

In dit hoofdstuk vergelijken we eerst de werkervaringen van de jongeren die op het moment in de bouw werken met die van de uittreders.*

Daarna wordt gekeken in hoeverre de redenen, die de uittreders opgaven, om de bouw te verlaten parallel lopen aan de problemen die bij de bouwjongeren naar voren kwamen.

In de inleiding van hoofdstuk 5 hebben we al gewezen op de beperkingen van het onderzoek. Natuurlijk gelden deze beperkingen ook voor het hier onderstaande.

In verband hiermee moeten de resultaten van de vergelijking met de nodige voorzichtigheid bekeken worden.

De respondenten die momenteel in de bouw werken hebben vrijwel allemaal een specifiek op dit werk gerichte vooropleiding gevolgd. Bij de uittreders geldt dit voor zes van de tien jongeren.

De door ons geïnterviewde uittreders zijn over het algemeen gaan werken bij kleinere bouwondernemingen (minder dan 20 werknemers). Het grootste deel van de jongeren dat nog in de bouw werkt is begonnen bij de iets grotere bouwbedrijven (20 tot 100 werknemers).

Beide groepen respondenten beoordeelden de eerste opvang en begeleiding in de bouw over het algemeen positief. De uittreders waren echter wat minder tevreden over de eerste drie maanden. Zij klaagden wat meer over het eentonige en ongeschoolde werk en over de samenwerking met de maat- of uitvoerder. Hoewel zij voor het merendeel bij kleinere bouwbedrijven zijn gaan werken, duurde het bij hen over het algemeen langer voor zij zich thuis voelden op hun werk. Zowel de uittreders als de bouwjongeren moesten in het begin vooral wennen aan het werken op vaste tijden en aan het werk zelf.

Minder dan de helft van de uittreders verrichtte bij zijn (laatste) bouwbaas "geschoold" werk. Slechts enkele respondenten die op het moment in de bouw werken doen bij hun huidige werkgever voornamelijk "ongeschoold" werk. De uittreders zeiden vaker dat zij in het algemeen steeds hetzelfde

*Aspekten van de vakopleiding blijven in deze vergelijking buiten beschouwing, omdat slechts drie uittreders een dergelijke opleiding gevolgd hebben.

werk moesten doen.

Ok gaven zij eerder aan dat je voor hun werk "extra sterk" moest zijn. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat het "ongeschoolde" werk van de uittreders veelal (zwaar) sloop- en sjouwwerk betrof. Over het algemeen waardeerden de uittreders hun werkzaamheden ook wat minder positief dan de bouwjongeren. Vrijwel alle respondenten, zowel de uittreders als de jongeren die op het moment in de bouw werken, hadden een hekel aan sjouwen, slopen en opruimen. Ook t.a.v. de hinder bij het werk van regen, tocht of wind en damp, rook of stof liepen de meningen weinig uiteen. Hetzelfde geldt voor de waardering van de veiligheid van het werk in de bouw. Slechts een klein deel van de respondenten vond het werk echt veilig.

Bij ongeveer een derde van de bouwjongeren wisselt de samenwerking geregeld. De uittreders werkten vrijwel allemaal samen met een vaste groep of maat. Zij werkten echter vaker met overwegend ouderen. Ook mochten zij minder vaak zelfstandig een klus opknappen en werd er vaker gescholden als ze een fout maakten.

Inspraak bij het verdelen van het werk komt bij beide groepen respondenten weinig voor. De uittreders werden echter nog minder betrokken bij de werkverdeling dan de bouwjongeren.

Toch waren vrijwel alle jongeren tevreden over de wijze van werkverdelen. De waardering van de samenwerking verschilt echter nogal. De jongeren die op het moment in de bouw werken zijn vrijwel unaniem positief over de samenwerking. Vier uittreders waren hierover ontevreden. Zij vonden hun kollega's onvriendelijk. We hebben de indruk dat hier eerder sprake is van persoonlijke tegenstellingen dan van een "generatieconflict".

Over het algemeen werd door de respondenten 40-uur per week gewerkt. De reistijd bedroeg voor het merendeel van de jongeren minder dan 1 uur per dag. Het totaal aantal uren dat de door ons ondervraagde jongeren gemiddeld per dag kwijt waren aan hun werk lag bij de uittreders iets hoger dan bij de bouwjongeren.

De tijd waarop 's ochtends met het werk begonnen werd en het aantal en de duur van de pauzes per dag was voor het merendeel van de respondenten hetzelfde.

Beide groepen respondenten beoordeelden de regelingen m.b.t. het vorstverlet veelal positief. De vaste vakantieperiode was minder populair. Bij de waardering van het inkomen gaven de uittreders vaker aan dat zij in de bouw evenveel of minder verdienden dan leeftijdgenoten die niet

in de bouw werkten.

Het is niet verwonderlijk dat de rapportcijfers die de uittreders aan hun (laatste) bouwbaan gaven over het algemeen lager waren dan die van de bouwjongeren. Ook de meer indirecte vragen naar tevredenheid leverden eenzelfde beeld op.

Grote verschillen bestaan er t.a.v. het toekomstperspektief in de bouw. Bijna de helft van de jongeren die momenteel in de bouw werken is van mening dat hij makkelijk hogerop kan komen in deze bedrijfstak. Geen enkele uittreder had toekomstmogelijkheden voor zichzelf in de bouw gezien.

Het merendeel van de door ons ondervraagde jongeren had wel de indruk, dat een vakdiploma de mogelijkheden vergroot.

Een groot deel van de respondenten was van mening dat anderen, die niet in de bouw werken, negatief tegen bouwvakkers aankijken. Slechts enkelen gaven hierbij aan dat zij dit vervelend vonden.

Wat betreft de gezondheid lijken de uittreders in de periode dat zij in de bouw werkten meer last ondervonden te hebben van klachten dan de andere bouwjongeren. Bij vier uittreders zijn er indicaties dat er met hun gezondheid wat aan de hand was toen zij in de bouw werkten. Voor de respondenten die op het moment in de bouw werken geldt hetzelfde voor twee jongeren.

Ook de rapportcijfers waarmee de tevredenheid met de gezondheid werd aangegeven, lagen bij de uittreders over het algemeen lager.

Twee uittreders gaven aan dat gezondheidsredenen mede een rol hadden gespeeld bij de beslissing om uit de bouw te stappen. Echter geen enkele uittreder noemde gezondheidsredenen als belangrijkste motief om de bedrijfstak te verlaten.

Samenvattend kunnen we stellen dat de door ons geïnterviewde uittreders in het algemeen minder positief waren over hun werksituatie in de bouw, dan de respondenten die nog in deze bedrijfstak werkzaam zijn.

Deze minder positieve ervaringen kunnen ten dele geweten worden aan de niet specifiek op de bouw gerichte vooropleiding van een aantal uittreders. Deze jongeren deden meestal "ongeschoold" werk dat veelal zwaarder, minder gevarieerd en ook minder bevredigend werd gevonden. Daarnaast moeten we ons natuurlijk wel realiseren dat de uittreders makkelijker negatieve aspecten naar voren kunnen brengen, omdat zij niet meer met

deze werksituatie te maken hebben.

Voor zes uittreeders waren onaantrekkelijkheden in de werksituatie in de bouw reden om de bedrijfstak te verlaten. Deze onaantrekkelijkheden vertonen sterke overeenkomsten met de redenen die de jongeren, die nu in de bouw werken, opgaven om bij hun eerste bouwbaas weg te gaan. Deze laatsten hebben de bouw echter niet verlaten, maar hebben binnen de bouwnijverheid een andere baan aangenomen. Alle baanveranderaars, die nog in de bouw werken, hebben een LTS/ITO opleiding gevolgd in een bouwrichting. Vier van de zes bovenstaande uittreeders hadden geen vooropleiding in een bouwrichting gevolgd. Buiten de bouw zouden zij dezelfde of misschien zelfs betere mogelijkheden hebben dan in de bouw. Het is niet verrassend dat zij hun heil ergens anders zochten. De twee overige uittreeders hadden wel een specifiek op de bouw gerichte vooropleiding gevolgd. Zij hadden echter al meer negatieve ervaringen in de bouw opgedaan voordat zij besloten de bedrijfstak te verlaten.

Er zijn geen overeenkomsten gekonstateerd tussen de redenen die de andere uittreeders aangaven om de bouw te verlaten en de ervaringen van de jongeren die op het moment in de bouw werken.

8. ERVARINGEN VAN DIREKTE CHEFS MET JONGEREN IN DE BOUW

Zoals in paragraaf 2.2 vermeld staat is één van de aspecten waarop dit onderzoek zich richt de wijze waarop anderen, m.n. de direkte chefs, over jongeren in de bouw denken.

In paragraaf 4.3 werd beschreven hoe we namen en adressen van direkte chefs achterhaalden en op welke manier hieruit een keuze werd gemaakt. Er wordt gerapporteerd over 13 gesprekken met direkte chefs. Onder de geïnterviewden bevinden zich uitvoerders, aannemers, een chef van de werkplaats, een leermeester op een leerlingbouwplaats en een voorman. Hun leeftijden variëren tussen de 26 en 54 jaar.

Het merendeel werkt in bedrijven met 20 tot 50 werknemers. Wat betreft de aard van het werk zijn er ongeveer evenveel direkte chefs geïnterviewd van jongeren, die grootschalig, kleinschalig en "gemengd" werk doen.

De direkte chefs hebben meestal te maken met leerling-timmerlieden. De helft van hen heeft ook ervaring met leerling-metselaars.

De ervaringen die de direkte chefs hebben met jongeren in de bouw, zijn over het algemeen positief. In dit verband wordt door een aantal chefs echter wel opgemerkt dat er een bepaalde selectie plaatsvindt wanneer een jongere bij het bedrijf solliciteert. Zoals één van hen het uitdrukte: "Er worden geen jongeren aangenomen die niet willen werken".

Volgens de direkte chefs hangt er veel af van de mentaliteit, de motivatie van de jongeren in de bouw. Ongeveer de helft noemt hierbij het verschil in mentaliteit dat er zou bestaan tussen jongeren met een verschillende plaats van herkomst. Jongeren van het platteland zouden meer aandacht voor hun werk hebben en minder gauw een grote mond.

Dat de jongeren, die in de bouw gaan werken, nog maar weinig kunnen en nauwelijks ervaring hebben, daar zijn de direkte chefs het over eens. De LTS wordt een verouderde opleiding genoemd waar de jongens te weinig praktijk krijgen en die bovendien niet aansluit op het werk dat ze in de bouw te doen krijgen.

Toch zijn een paar direkte chefs niet zo negatief over de LTS. Zij noemen het een goede basis, zien ook wel het tekort aan praktijkervaring, maar menen dat de jongens dat wel in hun werk zullen leren.

Over het algemeen vormend onderwijs op de LTS zijn de meningen zeer verdeeld. Een aantal direkte chefs laat zich hierover lovend uit, maar

er zijn er ook die er geen goed woord voor over hebben.

Over de opvang van de jongere in het bedrijf wordt door de meeste direkte chefs opgemerkt dat de jongere aan de zorgen van een oudere (ervaren) vakman al dan niet met leermeesterservaring wordt toevertrouwd. Ook komt het voor dat de jongere eerst een tijd in de werkplaats werkzaam is of dat hij gewoon in een ploeg geplaatst wordt en de voorman een oogje in het zeil moet houden. We hebben niet de indruk gekregen dat er veel speciale zorg aan de opvang van jongeren werd besteed.

De samenwerking met de jongeren wordt goed genoemd. Er zijn natuurlijk wel eens strubbelingen, maar deze worden door de direkte chefs niet geweten aan het bestaan van een generatiekloof. Er zou dan eerder sprake zijn van persoonlijke tegenstellingen ("karakters kunnen wel eens botsen").

Hierbij moet echter wel vermeld worden dat bij een aantal bedrijven geen werknemers ouder dan 40 jaar in dienst zijn.

Over het verzuim van de jongeren wordt gezegd dat het gering is of dat het in ieder geval niet verschilt van dat van oudere werknemers. Dat er gezondheidsproblemen met jongeren in de bouw zouden zijn is de geïnterviewde chefs niet bekend. Wel wordt het werk in de bouw zwaar genoemd (dit ook in verband met tariefwerk). Het volgen van een vakopleiding in de bouw wordt door alle direkte chefs belangrijk gevonden. Een belangrijk aspect hiervan is de combinatie theorie-praktijk. Jongens die een vakopleiding volgen krijgen meer begeleiding, ook in de praktijk. Daarbij wordt wel opgemerkt dat de jongens gemotiveerd moeten zijn om een vak te leren.

Op de vraag of er zich in het bedrijf wel eens problemen met jongeren voordoen, antwoordt het merendeel van de direkte chefs ontkennend. Er doen zich wel eens problemen voor over loon, vrije dagen e.d., maar die zijn snel opgelost.

Werkelijke problemen doen zich voor als de jongere echt niet wil of als hij niet in de ploeg past.

Niet uit eigen ervaring, maar als mogelijke bron van problemen met jongeren in de bouw, wordt tweemaal genoemd dat het kan voorkomen dat een jongere in een bedrijf niet de kans krijgt om een vak te leren (hij krijgt alleen/hoofdzakelijk sjouw- en ander ongeschoold werk te doen). Ook zouden zich eerder bij grote bedrijven problemen met jongeren voordoen, bijvoorbeeld omdat daar minder variatie in het werk is, de jongere geen vak leert, de kontakten onpersoonlijker zijn en de jongere geen waardering voor zijn werk krijgt.

B I J L A G E N

Bijlage I: Literatuur

- BAIZERMANK, M. & N.C. COOPER. Working youths: select findings from an exploratory study. J. Youth and Adolescence 3 (1974) 7-16.
- BROEK, P. VAN DEN. Technisch onderwijs en leerlingstelsel. Jeugd en samenleving 2 (1972) 393-406.
- ECONOMISCH INSTITUUT VOOR DE BOUWNIJVERHEID. Enkele aspecten van het ziekteverzuim in de bouwnijverheid. Samengesteld door J. ten Broeke. Amsterdam, 1979.
- ELLERMAN, Th.A. Het Nederlandse leerlingwezen, een farce of een reële opleidingsmogelijkheid. Den Bosch, 1972.
- GRASMAN, D.H. De ontwikkeling van het werk op de bouwplaats en de sociale voorzieningen. Bouw 7 (1971) 266-268.
- GRÜNDEMANN, R.W.M., H. HOOLBOOM & M.E. VALK-KOLFF. Interimverslag onderzoek jongeren in de bouw. NIPG/TNO, Leiden, 1978.
- HANDBOEK WERKENDE JONGEREN. Redactie H.H.G. Cremers e.a., Alphen a/d Rijn, 1972.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Young people in their working environment, Geneva I.L.O., 1977.
- JEHOEL-GIJSBERS, G. Arbeidsmarktgedrag van bouwvakarbeiders en schilders. I.V.A. Tilburg, 1978.
- JONKERGOUW, Th.A.J.M. Werkende jeugd in Nederland: leerschool der ontgoocheling. Socialisme en Democratie 6 (1971) 327-336.
- KONOPKA, G. Requirements for healthy development of adolescent youth. Youth and Adolescence 8 (1973) 291-316.
- KORT, A. DE. Drop-outs bij het leerlingwezen. Mens en Onderneming 5 (1970) 280-295.
- MANSFIELD, R. The initiation of graduates in industry; the resolution of identity - stress as a determinant of jobsatisfaction in the early months at work. Hum.Rel. 25 (1972) 77-86.
- MINISTERIE VAN ONDERWIJS EN WETENSCHAPPEN. Onderwijs en vorming tot 18 jaar, 26 september 1969.
- MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN. Maandverslag Arbeidsmarkt, juli 1978.
- MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN. Arbeidsbesluit jeugdigen, 21 november 1972.
- NEDERLANDS INSTITUUT VOOR PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG - TNO. Onderzoek in de bouwnijverheid, overwegingen en mogelijkheden, Leiden 1977.
- RUYGROK, B.C.J.C. De positie van de werkende jongeren. Soc. maandblad Arbeid 26 (1971) 84-8.

STICHTING VAKOPLEIDING BOUWBEDRIJF. Het motiveren van leerlingen.
Den Haag, mei 1978.

STROINK, P.L. & F. ANDRIES. De LTS-er van scholier tot werknemer.
Leiden, NIPG/TNO, 1977.

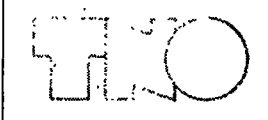
STROINK, P.L. & M. VAN WIJCK. Jongeren en werk; naar een nieuwe
werkoriëntatie. Een verslag van 23 diepte-interviews met
klienten van het experimentele werkbemiddelingsburo in
Amsterdam. Leiden, NIPG/TNO, 1973.

VELDKAMP. Werkende jongeren in de bouw. Amsterdam, Marktonderzoek
B.V., 1974.

VELDKAMP. Op weg naar beroep; 1e fase van een onderzoek onder LTS-
leerlingen naar motieven die leiden tot een keuze van beroep
in de bouw. Amsterdam, Marktonderzoek B.V., 1974.

VELDKAMP. Onderzoek onder ex-LTS-leerlingen en leerlingen 3e en 4e
klas LTS. Amsterdam, Marktonderzoek B.V., 1975.

VELDKAMP. Het gewenste en noodzakelijke ingangsnivo van een SVB-
leerling. Amsterdam, Marktonderzoek B.V., 1977.



NEDERLANDS INSTITUUT VOOR
PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG

No.: 3872/41.19

LEIDEN, januari 1979

Onderwerp:

Het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO is samen met de Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid (de B.G. Bouw) bezig met een onderzoek onder jongeren in de bouw.

Wij willen uitzoeken hoe jongeren over hun werk denken en of zij moeilijkheden met hun werk, hun werkomstandigheden of hun gezondheid hebben. We hopen door zo'n onderzoek mogelijke problemen op te sporen en uit te zoeken wat er aan gedaan zou kunnen worden.

Wij hebben gehoord dat jij in de bouw werkt, of in ieder geval in de bouw gewerkt hebt. Wij willen je vragen aan ons onderzoek mee te werken. Dat kun je doen door het bijgesloten formulier in te vullen en aan ons terug te sturen. Wanneer je nog opmerkingen bij de vragen hebt, schrijf die er dan gerust bij.

Je helpt ons een eind op weg wanneer je het formulier zo spoedig mogelijk terugstuurt. Je hoeft geen postzegel op de enveloppe te plakken.

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Rob Gründemann'.

Rob Gründemann

Martine Valk

Vertrouwelijk

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG TNO
Wassenaarseweg 56, Leiden

We willen je eerst wat vragen over de school waarop je vroeger zat.
Meestal hoef je alleen een kruisje te zetten in het hokje dat bij het goede antwoord hoort.

1. Op wat voor school heb je het laatst gezeten?

- ITO, BTS
- LTS
- MAVO
- andere school, nl.:

2. Heb je van die school het eindexamen?

- ja
- nee

3. In welke plaats was die school?

Plaats:

4. Volg je op dit moment een opleiding bij de Stichting Vakopleiding
Bouwbedrijf?

- ja → door naar vraag 6
- nee → door naar vraag 5
- weet niet, nooit van gehoord → door naar vraag 6

5. Heb je vroeger zo'n opleiding gevolgd?

- nee
- ja, ik heb het diploma behaald
- ja, maar ik ben er mee gestopt

Let op!

Op de achterkant vind je nog wat vragen over het werk.

6. Werk je op dit moment bij een bouwbedrijf?

- ja, ik werk bij een bouwbedrijf
 nee, ik ben werkloos
 nee, ik werk niet meer bij een bouwbedrijf

7. Bij welk bouwbedrijf werk (werkte) je?

naam :

plaats (kantoor):

8. Hoe lang ben (was) je bij dat bouwbedrijf in dienst?

.....

9. Wanneer je nu niet meer in de bouw werkt, hoe lang ben je dan bij dat bouwbedrijf weg?

.....

10. Welk werk doe (deed) je vooral bij dit bouwbedrijf?

Je kunt bij deze vraag meer dan één hokje aankruisen.

- woningbouw
 andere bouwwerken
 onderhoud/verbouw/restauratie
 grond-, weg- en waterbouw
 ander werk, nl.:

11. Wat ben (was) je bij dit bouwbedrijf?

- opperman
 timmerman
 metselaar
 iets anders, nl.:

12. Ben je medisch gekeurd voordat je in de bouw ging werken?

- ja
 nee
 weet ik niet meer

13. Hoe oud ben je?

..... jaar

Wil je hieronder nog je naam, adres vermelden?

Naam :

Straat :

Woonplaats:

Telefoon :

Bedankt voor je medewerking.