

Pieter Stroink

Frank Andries

---

LTS-ers AAN DE SLAG

Eerste indrukken van een lopend onderzoek

---

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR PRAEVENTIEVE GENEESKUNDE TNO

Leiden

mei 1975



## 1. INLEIDING

Technologische ontwikkelingen hebben de positie van de werknemer vooral materieel aanzienlijk verbeterd. Langzaamaan komen we nu echter in een fase waarbij de voortschrijdende mechanisering en automatisering ook minder aantrekkelijke gevolgen krijgen. Er is onvoldoende werk om iedereen die dat wil aan een baan te helpen. Ook de inhoud van het werk wordt steeds minder gevarieerd en soms geestdodend. Men kan spreken van een verschraling van de menselijke arbeid.<sup>1)</sup>

Daarnaast is ook de positie van de werknemer in het bedrijf aan het veranderen. Zo lijken de promotiemogelijkheden, vooral voor de minder geschoolde werknemers, af te nemen doordat steeds vaker het hebben van diploma's gehanteerd wordt als toelatingskriterium voor betere banen.

Tengevolge van mechanisering en automatisering moeten de lagere werknemers in de toekomst rekening houden met steeds wisselende werkinhoud: algemene inzetbaarheid in het produktieproces wordt steeds belangrijker, de vereenzelviging met een vak verdwijnt steeds meer naar de achtergrond.

Deze ontwikkelingen zijn niet zonder gevolgen gebleven voor de houding die de individuele werknemer tegenover zijn beroepsactiviteiten aanneemt. Stijgend verzuim en verloop kunnen indicaties zijn van een afbrokkeling van de traditionele arbeidsmoraal. Een afbrokkeling die niet negatief gewaardeerd moet worden, omdat een moraal die de plicht tot werken aksentueert niet bepaald in overeenstemming lijkt met de verminderende beschikbaarheid van werk en de geringere identifikatiemogelijkheden die het werk aan de individuele werknemer biedt.

Vooraf voor jongere werknemers met een laag opleidingsniveau die in de toekomst met drastische veranderingen in het arbeidsbestel te maken krijgen (steeds wisselende werkinhoud, afgewisseld met perioden van werkloosheid) zou een sterk ontwikkeld plichtsbesef tegenover werken in de loop van hun werkkarière tot grote spanningen moeten leiden

Deze overwegingen vormden de aanleiding tot ons onderzoek, dat gericht is op de vraag welke betekenis jonge mensen aan hun beroepsactiviteiten toekennen.

\*) Dit artikel is als lezing gebracht op het congres "Werken en niet-werken in een veranderende samenleving" van de secties Bedrijfs- en Sociale Psychologie van het NIP.

We zijn vooral geïnteresseerd in houdingen tegenover werk die afwijken van het traditionele arbeidsethos. Dat is de reden dat ons onderzoek begon bij klanten van het Experimentele Werkbemiddelingsbureau in Amsterdam. Op dit bureau, dat hulp verleent aan jongeren met werkproblemen, hebben wij een aantal diepteinterviews gehouden. Daaruit bleek dat die werkproblemen veroorzaakt werden door het feit dat deze jongeren zelf geen aantrekkelijke baantjes konden vinden en teleurgesteld waren in de baantjes die wél beschikbaar voor hen waren.

Op grond van die interviews met klanten van de EWB inventariseerden we een aantal afwijkende visies op werken.<sup>2)</sup>

Een deel van deze jongeren ambieert geen vaste positie in het arbeidsbestel. Zij werken af en toe om wat geld te sparen, zodat ze - na ontslag te hebben genomen - kunnen doen waar ze wel zin in hebben. Anderen vinden het aantrekkelijker om een WW-uitkering te ontvangen dan om een saai geestdodende baan te hebben.

Weer anderen proberen hun kostje te kopen door middel van hun creatieve vaardigheden. Vrijwel allemaal zwerven ze van baan tot baan zonder zich druk te maken over promotie of carrière .

Een typerende uitspraak is:

"Ik heb geen ambitie in carrière. Ik zie voor mij een heel klein wereldje waarin ik gelukkig kan zijn. Met vrienden en kennissen, mensen waarmee ik gewoon mezelf kan zijn en waarmee ik samen dingen kan doen, zonder pretenties."

Deze jongeren vormen een tamelijk selekt gezelschap. De meesten hebben een redelijk opleidingsniveau, terwijl ze met elkaar een soort subcultuur vormen.

In ons lopend onderzoek willen we nagaan in hoeverre een alternatieve arbeidsmoraal ook een rol speelt bij een ruimere groep van jonge werknemers.

Het onderzoek richt zich op de vraag welke houding jongeren ten aanzien van werken hebben vóórdat ze gaan werken en hoe die houding vervolgens beïnvloed wordt door de ervaringen die ze in het arbeidsbestel opdoen. Met dit onderzoek hopen we iets te kunnen zeggen over de richting waarin werkopvattingen van jongeren zich ontwikkelen.

Alvorens iets over de eerste resultaten van dit onderzoek te kunnen zeggen, moeten we eerst de opzet in het kort weergeven.

## 2. DE OPZET VAN HET ONDERZOEK

In april 1974, zijn vijftien LTS-en bezocht, gelijk verdeeld over grote stad, middelgrote stad en platteland.

Deze spreiding van scholen werd gekozen om na te gaan welke verschillen er zijn in werkopvattingen en ervaringen in deze uiteenlopende omgevingen. In deze scholen hebben we in totaal 1000 leerlingen, die voor het eindexamen zaten van de vakrichtingen metaalbewerken en elektrotechniek, gevraagd naar hun werkopvattingen. Na de zomervakantie zijn we nagegaan of ze waren gaan werken of verder leerden. Van degenen die werkten hebben we bij een honderdtal een diepteinterview afgenomen over hun werkervaringen.

Het oogmerk van deze opzet is dat we weten met welke ideeën deze LTS-ers het arbeidsbestel ingingen en hoe die opvattingen eventueel veranderden tengevolge van de opgedane ervaringen.

De gegevens die wij nu bekend maken berusten dus op:

- 1e. de gegevens van de LTS-ers vóór ze gingen werken;
- 2e. de antwoorden die we ontvingen op de vraag wat ze waren gaan doen;
- 3e. de diepteinterviews die afgenomen zijn bij een honderdtal jongeren, gekozen uit de ongeveer 500 LTS-ers die gingen werken. (De overigen bleven nog een jaar op de LTS, of leerden verder op de MTS of andere vervolgopleidingen)

### 3. EERSTE RESULTATEN EN INDRUKKEN VAN HET ONDERZOEK

Achtereenvolgens zullen we bespreken:

- de verwachtingen en de houding van LTS-ers t.o.v. werk;
- de manier waarop ze aan een baantje kwamen;
- de eerste werkervaringen.

#### 3.1 Welke opvattingen hebben deze LTS-ers over werken

Op grond van een analyse van de antwoorden die de LTS-ers gaven op een lijst met vragen, die verschillende houdingen tegenover werken uitdrukten, zijn we tot een eerste indeling gekomen waarbij 3 werkhoudingen werden onderscheiden:

- de traditionele arbeidsoriëntatie (aanwezig bij ongeveer 60% van de LTS-ers);
- de passieve arbeidsoriëntatie (aanwezig bij ongeveer 25%)
- de alternatieve arbeidsoriëntatie (aanwezig bij ongeveer 8%).

De meerderheid van de LTS-ers heeft een traditionele arbeidsmoraal, die geïllustreerd kan worden met uitspraken als:

- je kunt alleen van je vrije tijd genieten als je ervoor gewerkt hebt.
- werken is gezond;
- werken is een plicht;
- mensen die niet willen werken zijn niksnutten.

Deze werkhouding impliceert aanvaarding van werk als belangrijkste levenstaak. Het betekent ook een hoge mate van akseptatie van de normen en waarden die in het arbeidsbestel gelden.

Een passieve arbeidsoriëntatie heeft veel gemeen met de traditionele. Alleen de actieve componenten van het traditionele arbeidsethos worden hier ontkend.

Typerende uitspraken zijn hier:

- ik wil eenvoudig werk hebben, waarbij ik niet teveel na hoeft te denken;
- ik wil gewoon prettig werk hebben, hogerop komen interesseert me niet;
- als je hogerop wilt komen, gaat dat altijd ten koste van mensen om je heen.

De uitspraak "je moet proberen een zo hoog mogelijke positie te bereiken" wordt door LTS-ers met deze werkhouding uiteraard ontkennend beantwoord.



De groep met een alternatieve werkoriëntatie komt tot uitdrukking in uitspraken als:

- een paar uur werken per dag is genoeg;
- als je genoeg geld verdiend hebt, houd je een poosje op met werken tot je weer geld nodig hebt;
- ik wil liever "in de WW lopen" dan vervelend werk doen;
- "in de WW lopen" is een goede manier om aan geld te komen;
- je zou eigenlijk vrij moten zijn om wel of niet te werken.

Deze werkoriëntatie komt neer op een bewuste afwijzing van het arbeids-ethos. Dat betekent nog niet dat deze LTS-ers een echt alternatief hebben gevonden voor de traditionele werkoriëntatie.

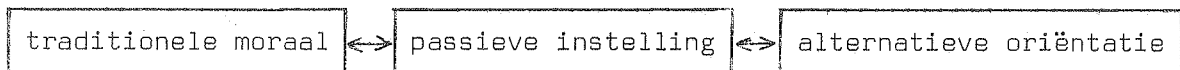
Het ontbreekt hen aan voldoende mogelijkheden om zo'n oriëntatie te ontwikkelen mede omdat dat tegen de opvattingen van de meeste mensen ingaat. Er kan dus niet gezegd worden dat deze jongeren zich nadrukkelijk oriënteren op hun vrije tijd.

Zoals we in de inleiding al aangaven, verwachten we dat concrete werk-ervaringen ertoe zullen leiden dat er een afbrokkeling zal plaatsvinden van de groep LTS-ers met een traditionele werkoriëntatie. Als een LTS-er geen baan kan vinden, als de inhoud van het werk tegenvalt of als er bijvoorbeeld onenigheid op het werk is, kan dat tot gevolg hebben dat een LTS-er minder betekenis aan zijn werk toe gaat kennen.

Heeft hij een traditionele arbeidsoriëntatie dan zal die afzwakken en veranderen in de richting van een passieve instelling.

Een ontwikkeling in de richting van een alternatieve werkoriëntatie heeft meer "voeten in de aarde". We komen daar later in het betoog op terug.

Het bovenstaande impliceert, dat we de drie werkoriëntaties op een continuüm plaatsen met een sterk traditionele arbeidsoriëntatie als ene pool en een alternatieve oriëntatie als tegenpool.



In hoeverre overgangen van werkoriëntaties inderdaad steeds via een passieve instelling tegenover werk lopen, zal uit nadere analyses moeten blijken. Op grond van een eerste indruk hebben we het idee dat een passieve oriëntatie zowel voorkomt bij een groep jongeren die zich überhaupt nogal weinig involveert in hetgeen zich om hem heen afspeelt, als bij een groep LTS-ers die zich niet meer helemaal kunnen vinden in hetgeen van hen in het arbeidsbestel gevraagd wordt. Deze laatste groep zou zich dan over het algemeen wel actief opstellen.

Al moeten we konstateren dat de meerderheid van de door ons ondervraagde jonge werknemers nog traditioneel denkt over arbeid, toch bestaat er een duidelijke aanwijzing dat er onder hen 'iets gaande is'. Kijken we naar de ruimtelijke spreiding van de drie bovenstaande oriëntaties, dan blijkt de alternatieve arbeidsoriëntatie in de onderzochte groep tweemaal zo vaak voor te komen in de grote stad als op het platteland en in de middelgrote stad. De traditionele arbeidsmoraal komt verreweg het sterkst tot uiting in de middelgrote stad, terwijl in de grote steden veel minder LTS-ers traditioneel over werken denken.

Als we ervan mogen uitgaan dat de grote steden een maatstaf vormen voor toekomstige ontwikkeling, dan betekenen genoemde resultaten een duidelijke ondersteuning van onze verwachting dat de traditionele arbeidsmoraal aan het afbrokkelen is.

Volgens welke mechanismen dat zal lopen en welke uitingsvormen daarvan uiteindelijk het resultaat zullen zijn, valt nu nog niet te voorzien.

### 3.2 De betekenis van verschillende werkaspecten

In het schoolonderzoek is ook aandacht besteed aan de verschillende aspecten die in de toekomstige werkkringen van de LTS-ers aangetroffen kunnen worden.

Van die werkaspecten is nagegaan hoe belangrijk de LTS-ers deze vonden en in welke mate ze verwachtten dat deze werkaspecten in hun toekomstige baan gerealiseerd zouden worden.

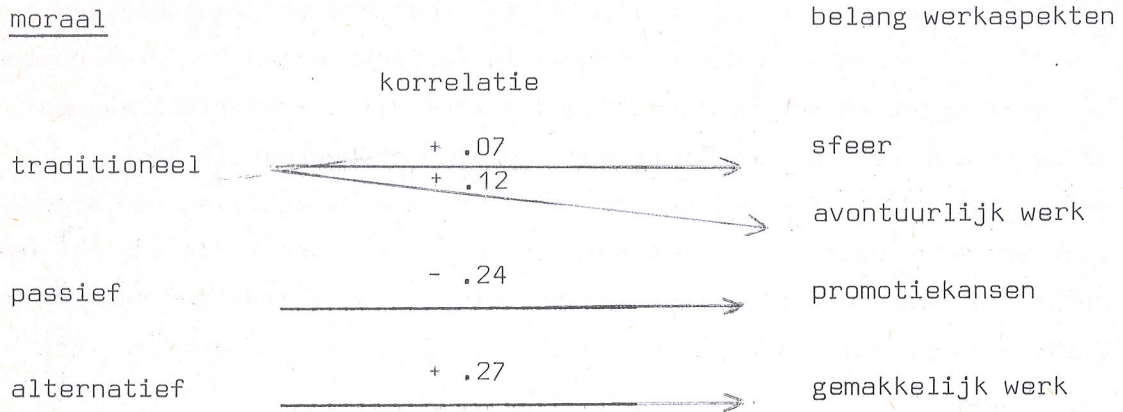
Over het algemeen vonden deze jongeren vrijwel alle werkaspecten belangrijk, terwijl ook vrij algemeen verwacht werd dat de verschillende werkaspecten in de toekomstige baan aan bod zouden komen.

Groepering van de lijst met werkaspecten (met behulp van een factoranalyse) resulteerde in een vijftal klusters van werkaspecten die duidelijk van elkaar te onderscheiden zijn.

Die klusters zijn in volgorde van belangrijkheid:

1. loon;
2. sfeer (de relaties met kollega's en baas);
3. promotiekansen (het krijgen van een opleiding in het bedrijf en hogerop kunnen komen);
4. avontuurlijk werk (de dynamische aspecten van het werk: ergens komen, buitenwerk, laten zien wat je
5. gemakkelijk werk (de afwezigheid van ongemakken in het werk: niet te hard werken, veel vakantie, rustig werk, dichtbij huis).

Het ligt voor de hand na te gaan wat de relatie is tussen de arbeidsmoraal die een jongere aanhangt en de werkaspecten waaraan hij de voorkeur geeft. Onderstaande figuur brengt de bestaande verbanden in beeld ( de pijlen representeren de aanwezigheid van een significant verband. Alleen deze verbanden konden niet aan het toeval toegeschreven worden).



Het is nogal opvallend dat gemakkelijk werk door LTS-ers met een alternatieve arbeidsmoraal belangrijk gevonden wordt, terwijl een passieve arbeidsinstelling niet samenhangt met het toekennen van een groot belang aan makkelijk werk.

Dat zou erop kunnen duiden dat LTS-ers met een passieve werkinstelling veel minder betekenis toekennen aan de inhoud van het werk en zich eigenlijk alleen expliciet afzetten tegen het "ellebogenwerk" om hogerop te komen.

Wat betreft de verwachtingen die LTS-ers hebben over de mate waarin hun toekomstige werkkring aansluit bij hun werkvoorkeur kunnen we vaststellen dat die verwachtingen hooggestemd zijn. Een traditionele arbeidsoriëntatie leidt bij deze LTS-ers tot een zeer optimistische visie over de toekomstige werkkring. Jongeren met een alternatieve oriëntatie zijn het minst optimistisch gestemd over de mate waarin de werkkring zal voldoen aan hun werkvoorkeur.

### 3.3 Wat gebeurt er na de LTS

Rondom eind april-begin mei (de tijd waarin het onderzoek op de scholen plaatsvond) weten de LTS-ers vrij nauwkeurig wat zij willen. Ongeveer 90 pct. van hen die een keuze gemaakt hadden voor hetzij doorleren, hetzij werken bleek later inderdaad zo gehandeld te hebben.



Als we nagaan waarin werkers en "doorleerders" verschillen, dan zien we:

- werkers zijn ouder, dus vermoedelijk "schoolmoe";
- werkers komen vaker van het platteland of de middelgrote steden.  
Dit kan een gevolg zijn van het feit dat vervolgopleidingen zowel psychologisch als feitelijk verder van hen afstaan dan voor LTS-ers uit grote steden 't geval is;
- werkers komen vaker uit milieu's van arbeiders en ongeschoolden, waar een minder positieve instelling tegenover leren bestaat.

In de vraaggesprekken met de werkenden werd vrij uitvoerig ingegaan op de manier waarop de LTS-ers aan een baan probeerden te komen.

Wat in het zoekgedrag het eerste opvalt is hoe verschillend de school zich ermee bemoeit. Bij een enkele school is er sprake van een actieve praktijkleraar, die uit eigen werkervaring, door connecties met een bedrijf of door zijn zicht op de lokale arbeidsmarkt jongens aan werk kan helpen.

Helaas komt deze actieve steun bij het zoeken naar werk slechts op enkele scholen voor.

Een andere mogelijke hulp bij het zoeken zouden exkursies kunnen zijn. Maar veelal vallen deze exkursies in de eerste twee jaar van de opleiding. Ook zijn ze vaak meer bedoeld als leermiddel dan als oriëntatie op de arbeidsmarkt. Exkursies leveren weinig rendement op voor het zoekgedrag. Potentiële banen komen er niet door in het vizier.

Over het algemeen moeten wij konkluderen dat de school de LTS-er onvoldoende voorbereidt op zijn intrede in de arbeidsmarkt: hoe je te werk moet gaan om een baan te vinden, welke bedrijven uit de omgeving met jouw opleiding in aanmerking komen, waar je op moet letten in het sollicitatiegesprek. Allemaal vragen, waar deze 15-16 jarigen zelf de oplossing voor moeten vinden.

Ook het Gewestelijk Arbeidsbureau (GAB) speelt als bemiddelaar een geringe rol. Jeugdbemiddelaars bezoeken pro forma LTS-en en soms verstrekken ze formulieren waarop aangegeven kan worden of men al dan niet een baan heeft gevonden. Het GAB wordt echter slechts door een enkeling vermeld als informatiebron tijdens het zoeken naar werk. Als het GAB al een rol speelt, dan is het in de steden. Daar zijn ook advertenties een belangrijk middel om aan een baan te komen. Buiten de stad overheersen informele kanalen om aan een baan te komen. Familie, vrienden, kennissen of "horen zeggen" worden hier vaak aangeduid als informanten over een vakature.

Wat verder opvalt is dat jongeren zo weinig efficiënt zoeken. Steeds mikken ze maar op één baan, waarbij ze soms maanden aan het lintje worden gehouden, om dan te ontdekken dat bij veel andere bedrijven inmiddels al in vakatures is voorzien. Verder hebben ze onvoldoende kennis van de lokale arbeidsmarkt: ze weten weinig over de aanwezige bedrijven. Als ze al informatie hebben, dan is die vaak onvolledig of foutief.

Dat zovelen nog zo goed terechtkomen lijkt eerder aan hun goede gesterntheit te danken dan aan een systematische verkenning van de arbeidsmarkt.

Tot slot van deze paragraaf willen we aangeven hoe de LTS-ers die wilden werken terecht zijn gekomen.

in een technisch beroep (al of niet in de vakrichting)	68%
in een niet-technisch beroep	16%
werkloos	7%
in militaire dienst	6%
onbekend	3%

Opvallend is verder dat LTS-ers die elektrotechniek leerden, een grotere beroepsidentifikatie lijken te hebben dan metaalbewerkers. Zij komen vaker in hun eigen vak te werken en zoeken niet gauw buiten hun vakrichting. Vermoedelijk daardoor zijn elektrotechnici vaker werkloos dan metaalbewerkers (10 pct. tegen 4 pct.).

Dit is te opvallender, omdat de werkgelegenheid in de metaalindustrie ongunstiger is dan in de elektrotechniek.

#### 3.4 De eerste werkervaringen

Impressies uit de diepte-interviews:

Zoals we op grond van de schoolenquête al konden verwachten, komt de traditionele arbeidsmoraal bij de meeste interviews naar voren. Die moraal schijnt voor deze jongeren een natuurlijke, vanzelfsprekende houding te zijn. Dat is ook de reden, dat de meerderheid van de geïnterviewde positief over zijn werk denkt. Alleen al omdat de situatie nieuw en volstrekt afwijkend is van die op school, zijn de meeste LTS-ers tevreden in de eerste maanden dat ze aan het werk zijn.

Pas wanneer dieper doorggevraagd wordt over de mate waarin het werk aansluit bij de school en de verwachtingen die de LTS-ers eerst hadden, blijkt dat de inpassing in het arbeidsbestel niet zonder moeilijkheden verloopt.

Een belangrijke tegenstelling tussen de opvattingen van de ex-LTS-ers en die van hun chefs en oudere werknemers ligt in de plaats van de jongeren in het bedrijf.

De meeste LTS-ers verwachten van hun werk dat het prettig en afwisselend is en een goede aansluiting zal geven met de vooropleiding op school. Ze verwachten dat werk hun zoiets zal bieden als zelfontplooiing. Daarin worden ze vaak gefrustreerd door de meningen in het bedrijf, waar men jongeren veelal ziet als beginners, die "zich eerst maar eens moeten bewijzen" en daarom minder aantrekkelijk werk krijgen. Vooral bij kleine bedrijven hebben jonge werknemers geen nauw omschreven functie. Een adequate taakomschrijving en toekomstplanning zijn er niet. Veeleer gaat het op basis van: "we kunnen nog wel iemand gebruiken en later zien we wel of hij bevalt en welke taak voor hem het meest geschikt is". Dit frustreert de jongere in zijn wens zich in zijn werk waar te maken. Het maakt zijn positie ook onzeker. De meeste LTS-ers zijn zich niet nadrukkelijk bewust van de vage positie waarin zij verkeren. Zij beschouwen hun taak in het bedrijf als een gegeven, zonder zich af te vragen wat ze er zelf van vinden. De situatie is voor de meesten te nieuw om daar nu al aan toe te komen. De enkele LTS-er, die er zich wel bewust van is durft niet te praten over deze verschillen in visies op zijn taak. Uit angst dat vragen over zijn taak en toekomst in het bedrijf als lastig ervaren worden en zijn wankele positie verder ondermijnen houdt hij zijn mond. Een respondent zei bijvoorbeeld:

"De baas zei me kom over drie maanden maar eens praten, maar dat heb ik niet gedaan, want ik heb geen zin werkloos te worden."

Als reactie hierop gaan vele jongeren de school idealiseren. Er ontstaat een gevoel van spijt over de gemiste kansen daar. Heel duidelijk valt dit te constateren bij degenen die eigenlijk een verdere opleiding hadden willen volgen (als zij bijvoorbeeld liever de teorierichting hadden gevolgd of liever door waren gegaan naar de MTS).

Waren ze eerst blij dat ze aan de slag konden, zich "waar" konden maken en lieten ze daarvoor verdere scholingskansen vaak lopen, nu komt - vooral als ze ook nog in mindere banen terecht zijn gekomen - de school er beter vanaf.



Toch doen deze jongeren geen pogingen om alsnog die scholing te krijgen. Op de keuze om te gaan werken komen zij niet terug.

Het bovenstaande betekent niet dat de jonge werknemers in het begin van hun loopbaan negatief tegen hun werk aankijken. We zeiden het al eerder, de meesten hebben het wel naar hun zin. De "grote mensen"-wereld is imponerend, de werksituatie nieuw en onbekend. Iedere dag heeft de schoolverlater het gevoel er dingen bij te leren. Hij probeert zich zo goed mogelijk aan te passen aan de verwachtingen die men van hem heeft.

Is de werkinhoud niet "je-dat", dan biedt de sfeer vaak voldoende compensatie in die eerste werkmaanden. En voor zover er toch wel duidelijke problemen en tegenstellingen zijn met de verwachtingen van vroeger, dan heeft men altijd wel een uitvlucht, exkuus of "doekje voor het bloeden". In de gevallen dat er toch duidelijk iets niet goed zit (slechte aansluiting bij opleiding, geen opleidingsmogelijkheden, ongeschoold werk), dan is er een fantasierijk legitimatiesysteem bij de hand om de problemen weg te redeneren.

Een paar van die rookschermen, die de situatie voor de jonge werker en zijn omgeving akseptabel maken, zijn:

- ik ga een avondkursus volgen om mijn schoolkennis op peil te houden;
- misschien kunnen ze me hier in de toekomst als monteur gebruiken;
- tot aan mijn diensttijd rommel ik wat rond, daarna word ik cultureel werker;
- wat ik hier doe is maar voorlopig;
- ik begin een winkel en haal mijn middenstandsdiploma.

Bij doorvragen blijkt dan meestal het irreële van de plannen:

- men wil een cursus volgen, maar zegt even later een hekel aan leren te hebben;
- beloften die - volgens de respondent - gedaan zouden zijn over een betere positie in het bedrijf - blijken niet gedaan te zijn (wat de respondent bij doorvragen zelf vertelde);
- voornemens worden verschoven tot na de diensttijd, waarna een nieuw leven begonnen zal worden.

De indruk die het bovenstaande geeft is eigenlijk dezelfde als naar voren is gekomen in het zoekgedrag. Planning in het handelen ontbreekt. Men kent onvoldoende informatiebronnen of benut ze niet. Het gevolg hiervan is dat er grote misverstanden bij deze schoolverlaters bestaan over wat mogelijk is. We kregen de indruk dat, als een LTS-er

voorgelicht was over zijn kansen, betere toekomstmogelijkheden voor hem bereikbaar waren geworden. De algemene indruk is dan ook dat veel meer informatie over scholing via de LTS, via het GAB en ook binnen het bedrijf gegeven zou moeten worden.

De jeugdige leeftijd van deze schoolverlaters (ruim de helft is 15 of 16 jaar!) maakt het noodzakelijk om de stap in het arbeidsbestel met zijn verreikende gevolgen voor de latere beroepsloopbaan serieus te begeleiden

### 3.5 Ontwikkeling naar een andere werkoriëntatie

Tenslotte keren we terug naar hetgeen we schreven over ontwikkelingen in de werkoriëntaties van jongeren. De vraag rijst: in welke situaties ontwikkelen deze jongeren een andere arbeidsmorale.

Op grond van de diepte-interviews lijken drie voorwaarden een ontwikkeling naar een alternatieve werkoriëntatie te bevorderen.

#### 1e. Onvrede met de huidige positie

De algemene werkoriëntatie is een vanzelfsprekend traditionalisme, waarin het gezin en de school de jongeren hebben grootgebracht. Pas als er iets gebeurt waardoor die basis-attitude aan het wankelen wordt gebracht (bijvoorbeeld door werk te moeten doen dat onder je kunnen ligt, door onmogelijkheid je wensbaan te verwerven, of uit gedesillusioneerdeheid, door slechte schoolresultaten), kan er iets ontstaan als een voedingsbodem voor een andere visie op werk.

#### 2. Een vrijetijds-alternatief

Veel meer dan een voedingsbodem geeft onvrede niet, want "wat moet je beginnen met je tijd als je niet zou werken?"

Een echt idee hoe zij hun vrije tijd zinvol zouden kunnen besteden, hebben de meesten niet. Is het werken misschien niet meer voor ieder een roeping of plicht, praktische motieven als: "je moet toch geld verdienen" en "wat moet je dan met je vrije tijd doen", zorgen ervoor dat een alternatieve visie als: "je werkt een tijdje en dan leef je verder je eigen leven" weinig kans krijgt.

#### 3. Probleem-definieerders

Hiervoor zagen we al dat de meeste jongeren die onvrede met hun situatie hebben rookschermen optrokken om te legitimeren dat ze geen initiatief genomen hadden. Om te beslissen iets aan je situatie of opvattingen te doen heb je andere inzichten in de eigen situatie en andere legitimaties nodig.

Er moet dus in je omgeving een "praatpaal" zijn, die je een ander inzicht in de situatie geeft. Omdat deze ex-LTS-ers heel weinig over hun werk praten en weinig contactmogelijkheden hebben met mensen die andere opvattingen hebben dan zijzelf, zijn die "praatpalen" meestal niet aanwezig.

In ons onderzoek zijn tot nog toe twee gevallen geweest waar een duidelijke verandering in werkoriëntatie te bespeuren was. In het ene geval ging het om iemand met een broer die studeerde, waarmee hij over zijn onvrede gepraat had en die hem een duidelijk andere oplossing van zijn problemen had aangereikt. In het andere geval had een toneelstuk en een gesprek met één der auteurs tot een andere visie op werken geleid.

Voor de meeste jongeren met een traditionele arbeidsmoraal ontbreekt het aan de tweede en derde voorwaarde om tot een andere werkoriëntatie te komen.

Het verdere onderzoek en analyse zal o.a. moeten leren welke andere mechanismen er gekozen worden als de huidige werksituatie niet meer bevalt en hoe de werkoriëntatie van de LTS-er zich in het eerste werkjaar ontwikkelt.



- 1) Zie voor een nadere behandeling van deze problematiek:  
Merens-Riedstra, H.S. en P.L. Stroink: Werkloosheid of arbeid?  
als sociaal probleem. Mens en Ondern. 26 (1972), 279-83.
- 2) Een uitgebreide analyse van dit onderzoek is te vinden in:  
P.L. Stroink en M. van Wijck: Jongeren en werk: naar een nieuwe  
werkoriëntatie? NIPG, oktober 1973.