UD.Y
A 33
(4)

F. Andries

T. Vogels

ZONDER DIPLOMA VAN SCHOOL

voortijdige schoolverlaters
in de Leidse regio

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

IBISSTAMBOEKNUMMER

5153/000

Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg - TNO
Leiden
december 1981

21/12/81

Nederlands Instituut
voor
Praeventieve Gezondheidszorg TNO

Wassenaarseweg 56 Leiden
Postbus 124
2300 AC Leiden

telefoon 071-170441

Druk: Krips Repro Meppel

Gehele of gedeeltelijke publicatie van dit rapport is alleen geoorloofd indien daartoe schriftelijke toestemming is verleend door het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO

I n h o u d

blz.

VOORWOORD

1. DOELSTELLINGEN EN ALGEMENE OPZET VAN HET ONDERZOEK. 1

2. DE UITVOERING VAN HET EERSTE INTERVIEW MET DE GENERATIE 1977/'78. 5

2.1 Inleiding. 5
2.2 Vaststelling van de onderzoekspopulatie, 1977/'78 5
2.3 Het trekken van de steekproef. 7
2.4 De bij het eerste interview met de generatie 1977/'78 gehanteerde vragenlijst 9
2.5 Achtergrondgegevens van de geïnterviewden. . . 11

3. DE ERVARINGEN IN HET LAGER ONDERWIJS EN DE SCHOOLKEUZE DAARNA. 13

3.1 De lagere school 13
3.2 De schoolkeuze na het lager onderwijs. 14
3.2.1 Inleiding. 14
3.2.2 De gedane keuzes 16
3.2.3 Het waarom van de gedane keuze 17
3.2.4 De verschillende adviezen en het proces van de schoolkeuze 20
3.2.5 Schoolkeuze en toetsuitslag. 22
3.3 Samenvatting 25

4. DE SCHOOLLOOPBAAN IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS . . . 27

4.1 De loopbaan. 27
4.2 Werken gedurende de periode in het voortgezet onderwijs. 31
4.3 Voortijdige schoolverlaters uit de verschillende typen voortgezet onderwijs 34

5. HET VERTREK VAN SCHOOL. 50

5.1 Het moment en de wijze van vertrek 51
5.2 Waarom van school gestuurd 55
5.3 Begeleiding rond het vertrek 57
5.4 De reakties op het vertrek 60
5.5 Samenvatting 61

6. DE EIGEN MOTIEVEN VOOR HET VERTREK. 63

6.1 Visies op voortijdig schoolverlaten. 63
6.2 De konstruktie van een typologie van vertrekredenen. 67
6.2.1 Inleiding. 67
6.2.2 De bewerking van de gesloten vragen. . . 68

blz.

6.3 De onderwijstype-specifieke beschrijving van eigen vertrekredenen. 72
6.4 De vertrekredenen en de schoolkarrière. . . . 78
6.5 Samenvatting. 82

7. HET GEVOEL VAN EIGENWAARDE BIJ VOORTIJDIGE SCHOOL-VERLATERS. 84

7.1 Inleiding 84
7.2 Leerattitude. 87
7.3 Gevoel van eigenwaarde. 88
7.4 Vertrekredenen en het gevoel van eigenwaarde. 89
7.5 Samenvatting. 93

8. VAN SCHOOL NAAR ARBEIDSMARKT 95

8.1 Inleiding 95
8.2 De aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt . . . 96
8.3 De gehanteerde indelingen met betrekking tot soort bedrijf en soort baan 103
8.4 De toetreding tot de arbeidsmarkt 107
8.4.1 De wensen en verwachtingen vooraf . . . 107
8.4.2 Het feitelijk zoeken. 109
8.4.3 De duur en de aard van het zoeken en de vertrekredenen 113
8.5 De leerplicht 115
8.6 De eerste baan. 115
8.7 De aard van het zoeken en de eerste baan. . . 116
8.8 Baanwisselingen en werkloosheid gedurende het eerste jaar 117
8.9 Samenvatting. 120

9. DE BEGINBAAN 124

9.1 Bedrijfskenmerken 124
9.2 Kenmerken van het werk. 128
9.3 Samenvatting. 133

10. DE UITVOERING VAN HET TWEEDE INTERVIEW ONDER DE GENERATIE 1977/'78 136

10.1 Uitval ten opzichte van de oorspronkelijke groep 136
10.2 De gehanteerde vragenlijst bij het tweede interview met de generatie 1977/'78 138

blz.

11. DE ONTWIKKELINGEN TUSSEN HET EERSTE EN HET TWEEDE INTERVIEW 139

11.1 Inleiding. 139
11.2 Baanwisselingen en werkloosheid. 142
11.3 De mening van voortijdige schoolverlaters over hun arbeidsloopbaan. 147
11.4 De beginbaan van blijvers en vertrekkers . . . 147
11.5 Redenen voor het vertrek uit de beginbaan. . . 152
11.6 De laatste baan van vertrekkers vergeleken met hun beginbaan. 154
11.7 De huidige baan van blijvers en vertrekkers. . 161
11.8 Samenvatting 168

12. OPLEIDINGEN NA HET VERTREK UIT HET VOORTGEZET ONDERWIJS 170

12.1 Inleiding. 170
12.2 De beoordeling van het ongediplomeerd vertrek: spijtgevoelens?. 170
12.3 Gevolgde opleidingen 176
12.3.1 Algemeen. 176
12.3.2 Beroepsgerichte opleidingen 179
12.3.3 Opleidingen gericht op een diploma in het voortgezet onderwijs. 183
12.4 Plannen om een opleiding te gaan volgen. . . . 185
12.5 Samenvatting 188

13. DE TOTSTANDKOMING VAN DE ONDERZOEKSGROEP 1969/1970. 190

13.1 De opgave van de scholen 190
13.2 De kontrôle van adressen via de burgerlijke standen. 191
13.3 Schriftelijke enquête. 191
13.4 Het interviewen. 192
13.5 De vragenlijst 193

14. ENKELE ACHTERGRONDGEGEVENS VAN DE GENERATIE 1969/1970 195

14.1 Laatstgevolgde opleiding en sexe 195
14.2 Gegevens betreffende het ouderlijk milieu. . . 196
14.3 Burgerlijke staat. 197
14.4 De schoolloopbaan van de generatie 1969/1970 . 198
14.5 Samenvatting 200

blz.

15. DE TOETREDING TOT DE ARBEIDSMARKT. 202

15.1 Inleiding 202
15.2 Het zoeken van een baan 204
15.2.1 Inleiding. 204
15.2.2 De gewenste baan 205
15.2.3 De tijd die aan het zoeken besteed wordt. 206
15.2.4 De wijze van zoeken. 208
15.3 Samenvatting 208

16. BEGINBAAN EN LAATSTE BAAN. 209

16.1 De beginbaan van de generaties 1969/1970 en 1977/1978 209
16.1.1 Bedrijfskenmerken. 209
16.1.2 Baankenmerken. 211
16.2 De totale loopbaan. 217
16.2.1 Verandering van baan 217
16.2.2 Werkloosheid 218
16.3 De gehuwde, niet werkende vrouwen 220
16.4 De zelfstandigen. 221
16.5 Van beginbaan naar laatste baan 223
16.5.1 Bedrijfskenmerken. 223
16.5.2 Baankenmerken. 225
16.5.3 Het toekomstperspektief voor beide generaties 228
16.6 Samenvatting. 229

17. OPLEIDINGEN NA HET VOORTGEZET ONDERWIJS (1969/1970). 233

17.1 Inleiding 233
17.2 Houding ten opzichte van het toenmalig (voortijdig) vertrek en het nut van een voortgezet onderwijs diploma 234
17.3 Het volgen van opleidingen. 237
17.3.1 Algemeen 237
17.3.2 Opleidingen in het voortgezet onderwijs 239
17.3.3 Beroepsgericht onderwijs 241
17.3.4 Middenstandsonderwijs. 243
17.4 Opleidingen in de toekomst. 243
17.5 Samenvatting. 245

18. ONTWIKKELINGEN IN HET DENKEN OVER WERK 247

18.1 Inleiding 247
18.2 Arbeidsoriëntatie 248
18.3 Belang en voorkomen van baankenmerken 249
18.4 Ontwikkelingen in oriëntaties en voorkeuren . 251

blz.

18.4.1 Inleiding. 251
18.4.2 De vergelijking tussen de eerste en de tweede meting 1977/1978 252
18.4.3 Blijvers en vertrekkers tussen het eerste en het tweede interview 253
18.4.4 De beide generaties vergeleken 254
18.4.5 Gediplomeerde en ongediplomeerde LTS'ers. 256
18.5 Samenvatting. 262

19. KONKLUSIES 263

LITERATUUR 277

BIJLAGEN 281

VOORWOORD

De laatste jaren is er in Nederland sprake van een groeiende aandacht voor leerlingen die het voortgezet onderwijs zonder diploma verlaten. In de onderwijswereld konstateert men vrij algemeen een afname in de belangstelling van jongeren voor onderwijs. Voortijdig schoolverlaten wordt daarvan wel als symptoom gezien.
Bovendien is er sprake van een bepaalde beeldvorming rond voortijdige schoolverlaters. Deze jongeren zouden weinig zelfvertrouwen bezitten en zich afkeren van de maatschappij of deze agressief tegemoet treden. Voortijdige schoolverlaters worden dan ook meestal als 'probleemgevallen' beschouwd.

Opmerkelijk is dat er in Nederland nauwelijks onderzoek is verricht onder voortijdige schoolverlaters. Er zijn aanwijzingen dat deze groep vaker dan andere leeftijdgenoten met werkloosheid gekonfronteerd wordt. Veel meer is er echter niet bekend. Zelfs het aantal leerlingen dat jaarlijks, zonder enig diploma in het voortgezet onderwijs behaald te hebben, de school de rug toekeert, kan slechts geschat worden.

Sinds de beginjaren zeventig wordt er op het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/TNO onderzoek gedaan naar de overgang van school naar werk. Daarbij gaat de aandacht vooral uit naar jongeren met weinig scholing. Immers vooral deze toetreders tot de arbeidsmarkt lijken steeds moeilijker aan de slag te kunnen komen. Onderzoek onder gediplomeerde LTS'ers laat bovendien zien dat deze vaak werk vinden dat nauwelijks aansluit bij het op school geleerde*.

---

* Stroink, P.L. en Andries, F. "De LTS'er - van scholier tot werknemer"; uitg. NIPG, Wassenaarseweg 56, Leiden, 2e druk 1977.

In 1977 werd op het NIPG/TNO besloten om, in aansluiting bij het genoemde onderzoek onder gediplomeerde LTS'ers, een onderzoek te verrichten onder leerlingen die, zonder enig diploma, één van de schooltypen in het voortgezet onderwijs verlaten. Doel van het onderzoek was een verkenning van de motieven en omstandigheden die leerlingen doen besluiten om zonder diploma van school te gaan. Die verkenning zou ook informatie moeten opleveren over het - in Amerikaans onderzoek meestal vooronderstelt - problematisch karakter van voortijdig schoolverlaten. Het onderzoek had tevens tot doel een beeld te geven van de arbeidsmarkt- en werksituatie waarin voortijdige schoolverlaters terechtkomen.

Dr M.J. Hartgerink,
directeur NIPG/TNO

1. DOELSTELLINGEN EN ALGEMENE OPZET VAN HET ONDERZOEK

Het onderzoek naar voortijdige schoolverlaters in de Leidse regio heeft twee doelstellingen:

1. het schetsen van de motieven en de omstandigheden rond het verstrek van de school;
2. het beschrijven van de ervaringen die voortijdige schoolverlaters na het verlaten van de school op de arbeidsmarkt opdoen.

ad 1. de motieven en omstandigheden rond het vertrek

Door middel van gesprekken met jongens en meisjes die besloten hadden om zonder diploma van school te gaan, wilden we proberen het proces van voortijdig schoolverlaten in kaart te brengen. Behalve aan de omstandigheden en motieven die daarbij rechtstreeks een rol lijken te spelen, was het ons plan daarbij ook aandacht te besteden aan het verloop van de schoolkarrière vanaf de basisschool. Hiermee hoopten we zicht te krijgen op omstandigheden die ertoe leiden dat de school sommige leerlingen niet langer kan vasthouden en andere niet langer kan handhaven.

Onze opzet was daarbij een typologie van voortijdige schoolverlaters te ontwikkelen. Dit om een genuanceerd beeld te kunnen schetsen van alles wat er meespeelt in het besluit om zonder diploma van school te gaan. Bovendien wilden we met behulp van die typologie nagaan in hoeverre de faktoren die tot dat besluit leiden samenhangen met latere ervaringen, met name die op de arbeidsmarkt.

ad 2. de ervaringen op de arbeidsmarkt

Een tweede moment van het onderzoek betreft de ervaringen op de arbeidsmarkt.

Ons doel was een beeld te schetsen van de wijze waarop onge-

diplomeerden de overstap van school naar de arbeidsmarkt maken, van het werk dat zij dan vinden en van hun arbeidsloopbaan op vrij korte en wat langere termijn.
Daarbij wilden we ook speciale aandacht schenken aan de wijze waarop ongediplomeerden, onder andere op grond van hun ervaringen op de arbeidsmarkt, hun ongediplomeerd vertrek van school later ervaren en aan de mate waarin zij besluiten toch nog aan enige vorm van onderwijs te beginnen.
Om aan beide doelstellingen zoveel mogelijk recht te doen zijn in de onderzoeksopzet verschillende metingen opgenomen.
In eerste instantie werd besloten om met een steekproef uit de voortijdige schoolverlaters van het schooljaar 1977/1978 tweemaal een gesprek te voeren. Eenmaal vrij kort na het verlaten van de school, met aandacht voor een inventarisatie van wat op school en na het verlaten ervan gebeurde; een tweede maal een jaar later, waarbij vooral de arbeidsmarktervaringen en arbeidskarrière onderwerp van gesprek zouden zijn.
Daarnaast waren er gesprekken met schoolverlaters uit het schooljaar 1969/1970 in de onderzoeksopzet opgenomen, dit omdat we aannamen dat het niet hebben van een diploma vooral op iets langere termijn de arbeidsmarktkansen en de mogelijkheden een arbeidskarrière op te bouwen beïnvloedt. We vermoedden dat oudere ongediplomeerde schoolverlaters door de hogere minimumlonen voor bepaalde werkgevers minder aantrekkelijk worden. Bovendien veronderstelden we dat de inmiddels door een groot aantal van hen aanvaarde gezinsverantwoordelijkheid het besef van de eigen positie op de arbeidsmarkt versterkt.

Om een zo kompleet mogelijk beeld van de gebeurtenissen rond het vertrek van de laatstgevolgde opleiding te krijgen, werd besloten ook een gesprek te voeren met representanten van de schoolleiding en het lerarenkorps. Onderwerp van gesprek daarbij moesten zijn de konkrete gevallen van schoolverlaten, waarmee zij in 1977/1978 gekonfronteerd waren. Ook hun mening ten

aanzien van schoolverlaten in het algemeen en de taak en de mogelijkheden van de school daarbij moesten aan de orde komen. In het rapport wordt daarvan echter niet stelselmatig verslag gedaan.

Schema 1 geeft een algemeen overzicht van de aktiviteiten die uit de opzet voortvloeien.
Opzet en uitvoering worden in dit rapport voor elke meting afzonderlijk behandeld. In het volgende hoofdstuk gaan we daarom uitsluitend in op de uitvoering van het eerste interview met de generatie 1977/1978. Direkt daarna bespreken we de resultaten daarvan.
De wijze waarop de andere metingen zijn verricht komt later aan de orde en wel direkt voorafgaand aan die hoofdstukken waarin op de resultaten van de betreffende interviews wordt ingegaan.
Op deze algemene opzet van het onderzoeksverslag maken we één uitzondering. In het laatste hoofdstuk beschrijven we ontwikkelingen in het denken over werk. Daarbij voegen we de betreffende gegevens uit de drie metingen samen.

Schema 1. Onderzoekshandelingen in de tijd

2. DE UITVOERING VAN HET EERSTE INTERVIEW MET DE GENERATIE 1977/1978

2.1 Inleiding

In de onderzoeksopzet lag besloten dat het eerste interview met de voortijdige schoolverlaters uit 1977/1978 zo snel mogelijk na het verlaten van de school moest plaatsvinden.
Op die manier zou de invloed van de gebeurtenissen na het vertrek van de school op de beoordeling van de schooltijd gering blijven. In de praktijk bleek het niet mogelijk dit te verwezenlijken.
Het natrekken van de informatie kostte nogal wat tijd en ook het maken van de interviewafspraken bleek lastig en tijdrovend. Daarbij kwam dat een zeer groot deel van de voortijdige schoolverlaters 1977/1978 bleek te bestaan uit jongens en meisjes die, nadat ze aan het eind van het schooljaar 1976/1977 waren blijven zitten of nadat ze het eindexamen niet gehaald hadden, in het nieuwe schooljaar niet terugkeerden. Het feitelijke moment van schoolverlaten lag voor deze groep al in juni/juli 1977.
Al met al heeft dit ertoe geleid dat de gemiddelde duur van de periode vanaf het moment van schoolverlaten tot het moment van het interview ruim 12 maanden bedroeg.

2.2 Vaststelling van de onderzoekspopulatie, 1977/1978

Het onderzoek richtte zich op voortijdige schoolverlaters uit de Leidse regio.
Met voortijdige schoolverlaters bedoelen wij hen die zonder enig diploma van één van de scholen in het voortgezet onderwijs in de Leidse regio vertrokken om daarna niet langer een

volledige dagopleiding te volgen.
De gemeenten behorende tot de door ons gehanteerde regio staan vermeld in bijlage 1.

In het najaar van 1977 werd samen met 50 van de 52 scholen, die in Leiden en omgeving een voortgezette opleiding na de basisschool verzorgen, een meldingssysteem ontwikkeld. Dat hield in dat deze scholen ons namen en adressen van vertrokken leerlingen uit het schooljaar 1977/1978 doorgaven. Vervolgens gingen wij met behulp van een toegezonden vragenformulier zelf na wie van hen de school definitief en zonder een enkel diploma verlaten hadden.
Na deze kontrole van de opgaven van de scholen kwamen wij op een totaal van 678 ongediplomeerde schoolverlaters in Leiden en omgeving. De aldus tot stand gekomen groep voortijdige schoolverlaters bestaat voor 46% uit jongens en 54% uit meisjes.
Wanneer we bezien van welke schooltype die afkomstig zijn dan valt allereerst het enorme aandeel van meisjes afkomstig van het LHNO en IHNO op. Bijna de helft van alle ongediplomeerden uit de regio is van die opleidingstypen afkomstig. Ook LTS en ITO leveren een groot aandeel (27%). In totaal is 79% van alle ongediplomeerden van het LBO afkomstig.
Slechts 21% komt van een van de AVO/VWO-opleidingen. Daarbij gaat het voor het merendeel om MAVO-leerlingen.

Alleen al op basis van het bovenstaande is de konklusie gewettigd dat het probleem van voortijdig schoolverlaten het meest ernstig is op de enige specifieke meisjesopleiding die er in het Nederlandse (v.o.)-onderwijssysteem nog bestaat.
Van scholen die zowel door jongens als meisjes bezocht worden (LEAO, LMO, LAVO, MAVO, HAVO en VWO) zijn in totaal 174 ongediplomeerden afkomstig. Daartoe behoren ongeveer evenveel jongens als meisjes (52% tegen 48%).

Het probleem van voortijdige schoolverlaters op het LBO in het algemeen en op LHNO en IHNO in het bijzonder wordt nog schrijnender wanneer we de genoemde percentages afzetten tegen het aandeel van de genoemde schooltypes in de totale schoolbevolking.
Omdat we niet beschikken over de betreffende gegevens voor alle bij het onderzoek betrokken gemeenten presenteren we deze gegegevens alleen voor de gemeente Leiden.

Tabel 2.1 Totalen leerlingenpopulatie en ongediplomeerde schoolverlaters van alle Leidse scholen in 1977/'78; naar (laatst)-gevolgde opleiding[1]

	aantal leerlingen		aantal voortijdige schoolverlaters	
LHNO/IHNO	1212	9%	47	30%
LTS/ITO	1929	14%	59	37%
LEAO	815	6%	16	10%
LBO	3956	29%	122	77%
MAVO	2430	18%	21	13%
HAVO	3071	23%	16	10%
VWO	4021	30%	0	0%
AVO/VWO	9522	71%	37	23%
totaal	13478		159	

[1] 1897 brugklasleerlingen zijn over MAVO, HAVO en VWO verdeeld naar rato van het aantal leerlingen in de latere jaren van de opleidingen

2.3 Het trekken van de steekproef

In maart 1978 trokken we uit de op dat moment vastgestelde groep voortijdige schoolverlaters een eerste steekproef.
De kategorie die niet reageerde op ons verzoek het vragenfor-

mulier terug te zenden, ook niet reageerde op een rappèl en telefonisch niet te bereiken was, werd in zijn totaliteit in de steekproef opgenomen. De reden hiervoor was het vermoeden dat we hier te maken hadden met een groep jongeren die wellicht met bijzondere problemen rond het schoolverlaten of bij het zoeken van een baan te maken had gehad.
Bij de steekproeftrekking werd zoveel mogelijk rekening gehouden met het aanbod voortijdige schoolverlaters per type opleiding: we lieten voortijdige schoolverlaters uit typen met veel aanbod uitvallen volgens een random-procedure, ten gunste van voortijdige schoolverlaters uit opleidingen met een relatief gering aanbod.
Dit om later een analyse op verschillen naar laatstgevolgde opleiding beter mogelijk te maken.
In september 1978 werd uit de later binnengekomen meldingen een tweede steekproef getrokken. Met deze nieuwe steekproef werd tevens een evenwichtiger verdeling jongens - meisjes en een betere vertegenwoordiging van een aantal opleidingstypen nagestreefd.
Ook toen werden allen die niet gereageerd hadden op het door ons toegestuurde vragenformulier in de steekproef opgenomen.

De totale steekproef bestond daarmee uit 430 respondenten. Dat is 63% van de totale populatie ongediplomeerde schoolverlaters in de regio.
In tabel 2.2 staat aangegeven in hoeverre wij er in geslaagd zijn deze steekproef metterdaad te bereiken.

Tabel 2.2 Steekproef en resultaat van interviewkampagne

oorspronkelijke steekproef	430		
ten onrechte opgenomen	20		
gekorrigeerde steekproef	410		
waarvan	72	(18%)	weigeringen
	19	(5%)	onbereikbaar
	11	(3%)	niet benaderd
	308	(75%)	geïnterviewd

In totaal bleek 5% van de in de steekproef opgenomen personen toch een diploma uit het voortgezet onderwijs te bezitten of op heel korte termijn naar school teruggekeerd te zijn. Van de terecht in de steekproef opgenomen personen is precies driekwart inderdaad geïnterviewd.

We hebben de geïnterviewden op een aantal kenmerken vergeleken met de totale populatie ongediplomeerden in de regio Leiden. Zowel wat betreft geslacht, laatstgevolgde opleiding en woonplaats van schoolverlaters bleek de groep een redelijke afspiegeling te zijn van de totale populatie. Alleen de ongediplomeerde MAVO'ers zijn duidelijk oververtegenwoordigd (zie tabel 2.3).

2.4 De bij het eerste interview met de generatie 1977/'78 gehanteerde vragenlijst

Het eerste interview met de respondenten bestond uit twee delen. Het eerste deel had betrekking op de ervaringen van de respondenten op school. De belangrijkste punten daarvan waren: de schoolkeuze na het basisonderwijs, het verloop van de schoolkarrière en het eigenlijke vertrek van school.

Tabel 2.3 Vergelijking van de totale populatie met de geïnterviewden uit de eerste steekproef

		totale populatie		geïnterviewden	
		aantal	percentage	aantal	percentage
A. geslacht:					
	man	315	46%	145	47%
	vrouw	363	54%	163	53%
	totaal	678	100%	308	100%
B. laatstgevolgde opleiding:					
	geen	-	-	2	1%
	LHNO[1]	249	37%	101	33%
	IHNO	31	5%	4	1%
	LTS	116	17%	42	14%
	ITO	65	10%	29	9%
	LMO	7	1%	7	2%
	LAO	36	5%	16	5%
	LNO	7	1%	5	2%
	LEAO	23	3%	15	5%
	LAVO	3	0%	2	1%
	IVO-MAVO	7	1%	-	-
	MAVO	77	11%	61	20%
	HAVO	41	6%	16	5%
	VWO	13	2%	8	3%
	onbekend	3	0%	-	-
	totaal	678	100%	308	100%
C. woonplaats schoolverlater:					
	Leiden	281	41%	113	37%
	buiten Leiden	397	59%	195	63%
	totaal	678	100%	308	100%
D. vestigingsplaats laatstbezochte school:					
	Leiden	390	58%	162	53%
	buiten Leiden	288	42%	146	47%
	totaal	678	100%	308	100%

[1] Zie voor een verklaring van de gebruikte afkortingen bijlage 2

De vragen in dit gedeelte waren meestal open. De belangrijkste overwegingen hiervoor waren de komplexiteit en de breedte van het probleemgebied en de relatieve onbekendheid van de onderzoekers hiermee.

Bovendien werd verwacht dat het vertrek van school voor de respondenten zo'n beladen onderwerp zou zijn, dat een minder gestruktureerde manier van vragen tot betere resultaten zou leiden.

Het tweede deel had betrekking op de eerste ervaringen op de arbeidsmarkt. De belangrijkste thema's waren het zoeken naar werk en de kenmerken van banen, zoals loon, aard van het werk, soort bedrijf etc.
Dit gedeelte bevatte meer gesloten vragen en was gebaseerd op eerder onderzoek (Stroink & Andries, 1977).
Na het eigenlijke interview - dat 1½ tot 2 uur duurde - vulde de respondent nog een invullijst in. Deze bevatte een aantal schalen, onder andere met betrekking tot arbeidsoriëntatie, baanvoorkeur, gevoel van eigenwaarde en leerattitude.

2.5 Achtergrondgegevens van de geïnterviewden

De samenstelling van de groep naar geslacht en laatstgevolgde opleiding is na het voorgaande voldoende aan de orde gekomen. We komen er in deze paragraaf daarom niet op terug en beperken ons tot een aantal gegevens betreffende het ouderlijk milieu. Van driekwart van de respondenten oefende de vader op het moment van het interview nog een beroep uit. Het percentage werklozen lag laag (3%). Dat is minder dan het landelijk percentage werklozen.

De helft van de vaders was werkzaam (geweest) in de industrie of het ambachtelijk bedrijf. Daarnaast was er een niet onaanzienlijke groep die zijn emplooi vond in handel of verkeer. Slechts 8% werkte in de administratieve sektor of bij de overheid.
Over het algemeen waren zij handarbeider (64%) en daarbij gaat het dan voor tweederde om ongeschoolde arbeid. De relatief kleine groep employees (19%) bestaat voor meer dan de helft uit lagere employees. Bij bedrijfshoofden (12%) gaat het vrijwel uitsluitend om de zeer kleine bedrijven met minder dan tien werknemers.

De konklusie uit deze opsomming is duidelijk. Voortijdige schoolverlaters zijn vooral afkomstig uit het (ongeschoolde) arbeidersmilieu, het milieu van de lagere employees of dat van de 'kleine zelfstandige'.
Slechts 3% van de vaders rekenden wij tot de zelfstandige hogere beroepen (2), de hogere employees (6) of de bedrijfshoofden met meer dan negen werknemers (2).
Het opleidingsniveau van de ouders is dienovereenkomstig: tweederde van de vaders heeft slechts lagere school en is nooit aan een opleiding in het voortgezet onderwijs begonnen; 14% heeft een LBO-diploma en slechts 17% is ooit begonnen aan een hogere opleiding dan LBO. Bij de moeders treffen we overeenkomstige gegevens.
Al met al blijkt bij het voortijdig schoolverlaten van een soortgelijke milieu-specifieke selektie sprake te zijn als die welke sinds jaar en dag gekonstateerd wordt bij onder andere het schoolrijpheidsonderzoek voor de eerste klas van de lagere school, de keuze voor hogere typen van voortgezet onderwijs en deelname aan het universitair onderwijs.

Tot slot nog een saillant gegeven over het ouderlijk milieu: voortijdige schoolverlaters zijn voor een belangrijk deel afkomstig uit (zeer) grote gezinnen. Het gemiddelde aantal kinderen in het ouderlijk gezin bedrag 4.5. Dat is bijna tweemaal zoveel als het gemiddelde aantal kinderen in Nederlandse gezinnen.
Bovendien blijkt het ongediplomeerd vertrek van school in veel gezinnen waaruit voortijdige schoolverlaters afkomstig zijn, een bekend verschijnsel te zijn: 44% zegt een broer of zus van 15 jaar of ouder te hebben die eveneens zonder diploma van school is gegaan.

3. DE ERVARINGEN IN HET LAGER ONDERWIJS EN DE SCHOOLKEUZE DAARNA

In dit hoofdstuk gaat het over de ervaringen die de geïnterviewden voor de feitelijke aanvang van de schoolkarrière in het voortgezet onderwijs opdeden.
Nadat kort is ingegaan op een aantal gegevens uit de lagere schooltijd wordt vrij uitvoerig de keuze voor een opleiding in het voortgezet onderwijs belicht.

3.1 De lagere school

De periode die de respondenten op de lagere school doorbrachten lag op het moment van het eerste interview al geruime tijd terug. We hebben ons in de interviews daarom beperkt tot een relatief gering aantal vragen daarover. Niettemin zal duidelijk worden dat de school voor veel respondenten reeds toen problemen opleverde.
De meeste respondenten zijn afkomstig uit het gewoon lager onderwijs; slechts 4% heeft op een of andere school voor buitengewoon lager onderwijs gezeten. Een derde van de respondenten is echter, in de tijd dat zij de lagere school bezochten, één of meer keren van school veranderd. Zitten blijven blijkt bij hen een veel voorkomend verschijnsel te zijn geweest: 32% is één maal blijven zitten, 8% twee maal of vaker. De frekwentie van het zitten blijven is daarmee meer dan twee maal zo hoog als landelijk het geval was in die jaren (zie bijlage 3). De meerderheid (61%) beschrijft zich ook als een middelmatige leerling. Toch rekent nog 33% zich tot de goede leerlingen en slechts 5% noemt zichzelf een uitgesproken slechte leerling. Gevraagd naar de oorzaken van problemen met leren op de lagere school noemen zij vooral perioden van ziekte (liefst 26%) en moeilijkheden in de omgang met de onderwijzer

of onderwijzeres (20% van de respondenten).

Voor problemen met betrekking tot het gedrag zijn er in de antwoorden van de voortijdige schoolverlaters minder aanwijzingen te vinden. Bijna driekwart dacht dat zij in de ogen van hun onderwijzers normale, onopvallende of zelfs gewaardeerde leerlingen waren. Slechts 28% kent zichzelf het etiket 'lastig', 'druk' of iets dergelijks toe. Ongeveer 14% zegt - reeds op de lagere school - weleens of zelfs vaak gespijbeld te hebben. Gezien het feit dat spijbelen op de lagere school een minder bekend verschijnsel is, mag dat percentage vrij hoog genoemd worden.

Alles bij elkaar zijn er in de antwoorden van voortijdige schoolverlaters ruime aanwijzingen te vinden voor problemen op de lagere school, met name op het gebied van leerprestaties. Deze antwoorden geven echter geen aanleiding tot de veronderstelling dat de schoolloopbaan van de meeste voortijdige schoolverlaters reeds toen voornamelijk door problemen gekenmerkt werd. Integendeel, in hun eigen ogen waren zij voor het merendeel gewone, onopvallende, hoewel middelmatige, leerlingen.

3.2 De schoolkeuze na het lager onderwijs

3.2.1 Inleiding

Een onjuiste schoolkeuze wordt nogal eens aangevoerd als een van de belangrijkste oorzaken van allerlei moeilijkheden in het voortgezet onderwijs. Zo ook van het voortijdige schoolverlaten. Dit was een reden om aan het keuzeproces en aan de overwegingen die daarbij een rol speelden in het interview extra aandacht te besteden.

Wanneer wordt er gesproken van een onjuiste keuze? In de gesprekken die wij voerden met docenten en direkties van scholen voor voortgezet onderwijs in Leiden en omgeving werd herhaaldelijk gesuggereerd dat er bij ouders en leerlingen een afkeer, ja zelfs een angst voor het LBO zou bestaan. Daardoor zou vaak gekozen worden voor MAVO of hoger, hoewel de betrokken leerling dat, vanwege te kort schietende kapaciteiten, een onvoldoende theoretische aanleg of overwegend 'praktische oriëntatie', niet aan zou kunnen.
Een dergelijke opvatting gaat uit van een aantal vooronderstellingen: ten eerste zouden voor een succesvolle afronding van een bepaalde opleiding de individuele kapaciteiten en oriëntaties van leerlingen doorslaggevend zijn en ten tweede zouden de in het voortgezet onderwijs gehanteerde methoden daarbij relatief onbelangrijk zijn.
Verder wordt daarmee verondersteld dat de voor een bepaalde opleiding benodigde kapaciteiten en oriëntaties al op 11-jarige leeftijd vast zouden liggen, dan wel betrouwbaar voorspeld zouden kunnen worden.
In feite zijn deze vooronderstellingen alle min of meer diskutabel.
Toch willen we nagaan in hoeverre er aanwijzingen zijn dat er bij voortijdige schoolverlaters sprake is van een onjuiste schoolkeuze. We gaan er daarbij van uit dat een - individuele - keuze juist is als deze redelijk in overeenstemming is met de gegevens die op het moment van de keuze beschikbaar zijn. Dat betreft dan voornamelijk de adviezen van de kant van de lagere school en de uitslag van de toets aan het einde van de opleiding.
Uitdrukkelijk willen we hier stellen dat we de schooltoets daarbij niet hanteren als een voorspeller van sukses in het voortgezet onderwijs. De schooltoets is niet meer dan één van de bronnen van informatie die ouders en leerlingen bij de keuze ter beschikking staan.

Daarnaast wordt nagegaan of de door sommige veronderstelde afkeer van het LBO in de door respondenten gegeven argumenten voor hun keuze terug te vinden is.

In dit hoofdstuk en ook in hoofdstuk 4 wordt met betrekking tot de diverse opleidingen een niveau-indeling gehanteerd.
We sluiten daarmee aan bij de gangbare opvatting als zouden schooltypen eenduidig in te delen zijn naar moeilijkheidsgraad. Binnen het LBO zouden we de relatief gemakkelijke opleidingen aantreffen; van de moeilijker AVO-opleidingen zou het VWO het moeilijkst zijn.
Een dergelijke opvatting vinden we ook terug in de selektiepraktijk bij de overgang van het lager naar het voortgezet onderwijs: aan leerlingen die naar het LBO willen, worden ten aanzien van bijvoorbeeld de skore op de schooltoets lagere eisen gesteld dan aan hen die naar het VWO willen.
Als we derhalve willen nagaan in hoeverre voortijdig schoolverlaten verband houdt met een te hoog uitgevallen schoolkeuze, kunnen we niet anders dan deze niveau-indeling overnemen. Daarmee willen we echter niet suggereren dat aldus belangrijke verschillen tussen opleidingen op voldoende en adekwate wijze worden aangegeven.

3.2.2 De gedane keuzes

Zoals we in tabel 3.1 kunnen zien ging meer dan de helft van de respondenten na de lagere school naar het lager beroepsonderwijs (LBO). Vrijwel alle meisjes uit deze groep gingen naar het huishoud- en nijverheidsonderwijs. Het LHNO is daarmee de opleiding die door de grootste groep respondenten gekozen werd. De meeste jongens die naar het LBO gingen, kwamen in het technisch onderwijs terecht. Opvallend is dat van de jongens 13% in een individuele onderwijsvorm (ITO) terechtkwam, terwijl dat slechts bij 2% van de meisjes het geval was.

MAVO en IVO-MAVO (met individueel gericht onderwijs) werden eveneens door een vrij grote groep gekozen. Daarnaast ging nog eens 13% naar een scholengemeenschap waaraan behalve HAVO en VWO ook een MAVO-afdeling verbonden was.
Zowel van de jongens als van de meisjes ging ongeveer 40% naar het AVO/VWO.

Tabel 3.1 Gekozen schooltypes na het basisonderwijs

type	jongens		meisjes		totaal		
geen v.o.	-		1%		1%		
LHNO	-		55%	57%	29%	30%	
IHNO	-		2%		1%		
LTS	27%	41%	1%		13%	20%	
ITO	15%		-		7%		60%
LNO	1%		-		1%		
LAO	8%		-		4%		
LMO	2%		-		1%		
LEAO	5%		3%		4%		
IVO-MAVO	4%	38%	1%	33%	2%	36%	
MAVO	22%		20%		21%		
SG met MAVO	12%		14%		13%		42%
HAVO	1%		1%		1%		
VWO	-		1%		1%		
SG zonder MAVO	3%		3%		3%		
	100% (n=145)		100% (n=163)		100% (n=308)		

3.2.3 Het waarom van de gedane keuze

Bij onze vraag waarom zij nu juist die school gekozen hadden, wijst meer dan éénderde van alle respondenten naar het advies van de lagere school of de uitslag van de schoolkeuze-toets in de zesde klas. Geen enkel ander argument wordt zo vaak genoemd (zie tabel 3.2).
Overigens lijkt de rol van de toets bij jongens groter dan bij meisjes. Ongeveer 20% van het totaal laat merken dat ook negatieve overwegingen een rol speelden: zij denken dat bepaalde

schooltypen niet leuk of, vaker, te moeilijk zullen zijn en kiezen daarom voor de school die overblijft. Dergelijke overwegingen vinden we bij de meisjes veel meer dan bij de jongens. Dat geldt echter ook voor meer positief gekleurde argumenten als: 'het leek me wel een leuke school' en 'dat diploma zou ik wel kunnen halen'.
Zo'n 16% zegt dat ze naar die school gingen omdat hun vrienden en/of familieleden daar ook heen gingen. Een even grote groep verwijst naar het beroep wat ze later zouden willen uitoefenen. Dat zijn echter voornamelijk jongens. Door de meisjes wordt een dergelijk argument nauwelijks genoemd. De motieven die genoemd worden hangen ook duidelijk samen met het type opleiding dat gekozen werd (zie tabel 3.3). Bij meisjes die naar het LHNO/IHNO gingen is het meest genoemde motief negatief gekleurd: andere scholen leken te moeilijk of niet leuk. LTS-ers zeggen voornamelijk dat de gekozen school aansloot bij wat ze later wilden worden of wijzen naar het advies van de lagere school of toetsuitslag. Motieven in de sfeer van een later uit te oefenen beroep vinden we ook bij hen die naar het agrarisch of visserijonderwijs gingen.

Tabel 3.2 Genoemde motieven voor schoolkeuze naar sexe[1]

	jongens	meisjes	totaal
advies lager onderwijs/toets	41%	29%	35%
negatieve motieven (andere scholen te moeilijk/was niets anders)	11%	30%	21%
positieve motieven (leuke school/sloot aan bij kapaciteiten)	16%	28%	22%
vrienden/familieleden gingen ook naar die school	15%	17%	16%
sloot aan bij beroepswensen	26%	8%	16%
	(n=141)	(n=160)	(n=301)

[1] Men kon meer dan één motief aangeven; de som van de percentages kan daardoor hoger liggen dan 100%

Tabel 3.3 Genoemde motieven naar eerste opleiding in het voortgezet onderwijs[1]

	LHNO/ IHNO	LTO/ ITO	LEAO/ LMO	LAO/ LNO	MAVO	HAVO/ VWO
advies lager onderwijs/toets	20%	30%	53%	14%	50%	43%
negatieve motieven (andere scholen te moeilijk/was niets anders)	51%	20%	20%	-	4%	-
positieve motieven (leuke school/sloot aan bij kapaciteiten)	25%	21%	13%	29%	21%	29%
vrienden/familieleden gingen ook naar die school	12%	13%	7%	14%	24%	14%
sloot aan bij beroepswensen	11%	41%	7%	57%	6%	-
	(n=91)	(n=60)	(n=15)	(n=14)	(n=108)	(n=14)

[1] Men kon meer dan één motief aangeven; de som van de percentages kan daardoor hoger liggen dan 100%.

Ook bij diegenen die voor een AVO-opleiding kozen is het advies het meestgenoemde argument. Motieven in de beroepssfeer komen bij hen nauwelijks voor. Ook negatief gekleurde motieven worden door hen vrijwel niet genoemd. Wel zien we dat respondenten die naar het MAVO gingen hun keuze vaker baseren op het feit dat anderen uit hun omgeving ook naar die school gingen. Al met al zijn er in de genoemde motieven weinig aanwijzingen te vinden voor een, vanwege een afkeer van het LBO, 'onjuiste' keuze voor het MAVO. Negatief gekleurde argumenten komen weliswaar voor, maar vrijwel uitsluitend bij voortijdige schoolverlaters die in eerste instantie naar het LBO gingen. Juist bij de keuze voor het MAVO-onderwijs bevat het meest genoemde argument juist een verwijzing naar het advies van de lagere school of de toetsuitslag.

3.2.4 De verschillende adviezen en het proces van de schoolkeuze

Bij de keuze voor een van de typen van voortgezet onderwijs spelen wensen, meningen en adviezen van verschillende partijen een rol: de wens van de leerling zelf, van zijn ouders, de mening van de onderwijzer en de uitslag van de in de zesde klas veelal gemaakte schoolkeuzetoets.
In het interview zei het merendeel (76%) van de voortijdige schoolverlaters indertijd zelf de beslissing te hebben kunnen nemen.
Dat is alleen daarom al weinig verwonderlijk omdat er een grote overeenstemming bestaat tussen de verschillende wensen en adviezen. Van diegenen bij wie dat niet het geval is heeft slechts 38% zelf besloten.
Wat hielden die verschillende wensen en adviezen nu in en hoe verhielden zij zich tot de feitelijk gedane keuze?
De meeste respondenten kunnen zich de eigen voorkeur en het advies van de lagere school nog voor de geest halen. Slechts 13% slaagt daar niet in. Het toetsadvies en de mening van de ouders waren tijdens het interview heel wat minder bekend. Een kwart van de respondenten weet zich die niet meer te herinneren. Mogelijk wijst dit erop dat de eigen voorkeur en het advies van de lagere school bij de keuze zwaarder gewogen hebben dan het toetsadvies op zich en de wens van de ouders.
Voor zover de respondenten zich de adviezen en wensen herinneren zijn de gegevens hierover opgenomen in tabel 3.4*.

---

* De in de tabel 3.4 gehanteerde indeling wijkt af van die welke elders is gebruikt, omdat bij de kodering van deze gegevens uitgegaan werd van een veronderstelde niveau-indeling: LBO, MAVO, HAVO/VWO

Tabel 3.4 De verschillende wensen en adviezen bij de schoolkeuze

	keuze		eigen voorkeur		advies l.s.		ouders		toets	
LBO	60%		61%		51%		46%		42%	
MAVO	23%	36%	27%	31%	30%	37%	37%	43%	33%	41%
SG met MAVO	13%		4%		6%		5%		8%	
HAVO/VWO	5%		8%		13%		11%		17%	
	(n=306)		(n=268)		(n=270)		(n=225)		(n=231)	

Opvallend daarbij is dat het advies van de lagere school, maar met name de wens van de ouders èn het toetsadvies aanzienlijk minder vaak LBO inhouden dan de eigen wens van de respondenten èn de feitelijk gedane keuze.
De ouders lijken over het geheel een grotere voorkeur voor het AVO/VWO te hebben dan hun kinderen. Met name hun voorkeur voor het MAVO lijkt groter. Afgaande op het toetsadvies lijkt die voorkeur voor het AVO/VWO overigens wel gebillijkt. Niettemin blijft het in de meeste gevallen een wensdroom. De feitelijke keuze ligt aanzienlijk meer op het niveau van de eigen voorkeur van de respondenten dan op dat van hun ouders.
De gegevens in de tabel zouden de indruk kunnen wekken dat het MAVO minder vaak gekozen wordt dan de leerlingen zelf zouden willen. Waarschijnlijk is dat slechts schijn: veel leerlingen die een voorkeur voor MAVO uitspreken zullen niet op een categorale MAVO terecht zijn gekomen maar op een MAVO binnen een scholengemeenschap.
We zagen dat de voorkeur van de ouders voor het AVO/VWO vrij algemeen hoger ligt dan de feitelijke keuze daarvoor. Niettemin is de feitelijke keuze tussen LBO en AVO in de meeste gevallen in overeenstemming met het advies van de lagere school, de voorkeur van de ouders en de toetsuitslag. Zo komt, tegen de toetsuitslag in, slechts 10% op het LBO en 2% op het AVO/VWO, terecht. Bij het advies van de lagere school en de voorkeur van de ouders liggen deze percentages in dezelfde orde van

grootte. Kennelijk levert de keuze tussen LBO en AVO niet de grootste problemen op. Met uitzondering van een relatief kleine groep lijkt de bestemming van deze respondenten (LBO of AVO) min of meer vastgelegen te hebben aan het einde van de lagere-schooltijd.
De keuze uit de verschillende typen AVO/VWO lijkt meer problemen op te leveren. We vinden daar tenminste aanzienlijk minder overeenstemming tussen de feitelijke keuze en de adviezen. Zo kiezen 34 respondenten (15%) voor een AVO-opleiding onder het niveau van de toetsuitslag en 13 (6%) voor een AVO/VWO-opleiding daarboven. Echter ook nu liggen de feitelijke keuzes, voorzover ze van de verschillende adviezen afwijken, meestal onder het geadviseerde niveau. Bovendien moet daarbij opgemerkt worden dat we de groep 'keuze op AVO/VWO-niveau boven advies op dat niveau' erg ruim gedefinieerd hebben: in 11 van de 13 gevallen gaat het daarbij om respondenten die met een advies MAVO op een scholengemeenschap met MAVO terecht kwamen.
Op de verschillen tussen toetsadvies en de feitelijke keuze komen we nog terug in de volgende paragraaf.

3.2.5 Schoolkeuze en toetsuitslag

We hebben gezien dat de meerderheid een schooltype koos dat overeenkwam met het toetsadvies; 25% koos een type onder het niveau van de toets en 7% koos een type daarboven. In welke gevallen komen deze afwijkingen van dat toetsadvies voor?
Om die vraag te kunnen beantwoorden gingen we eerst na welke gegevens voor de totale groep respondenten samenhangen met het type school dat gekozen wordt. Zo kiezen meisjes bij een gelijke beoordeling van de eigen prestaties op de lager school vaker voor een LBO-school of een lager type AVO dan jongens. Een keuze voor een lager schooltype treffen we ook vaker aan bij de voortijdige schoolverlaters die ooit op de lagere school

waren blijven zitten, bij hen die daar hun eigen prestaties minder goed beoordeelden, die in het algemeen problemen noemden en bij hen die het idee hadden dat de onderwijzers of onderwijzeressen niet zo'n gunstige mening over hen hadden.
Het lijkt niet onredelijk te veronderstellen dat dergelijke faktoren ook kunnen bijdragen tot de verklaring van afwijkingen van het toetsadvies. Keuzes onder toetsniveau zouden we dan eerder aantreffen bij hen die ooit bleven zitten, problemen noemden etc. Keuzes boven toetsniveau zouden we dan meer moeten aantreffen wanneer dat niet het geval was. We hebben dit nagegaan. De resultaten staan samengevat in tabel 3.5.
Op de keuzes boven het niveau van de toets gaan we hier niet in. De aantallen zijn te gering om er enige konklusie aan te verbinden.
Er bestaat een zekere samenhang tussen het geslacht van de respondenten en afwijkingen van het toetsadvies. Meisjes kiezen wat vaker voor het LBO bij een advies op AVO-niveau. Dat is in overeenstemming met wat we verwachtten (jongens kiezen eerder een lagere AVO-opleiding dan welke het toetsresultaat aangaf). Het al dan niet zijn blijven zitten op de lagere school en het eigen oordeel over de prestaties laten ook een geringe samenhang zien, maar die is juist tegengesteld aan wat we verwachtten. Zo vinden we bij hen die ooit bleven zitten juist minder keuzes onder toetsniveau dan bij hen bij wie dat wel het geval was. Dat geldt ook voor hen die hun eigen prestaties als matig tot slecht bestempelden. De verschillen zijn echter zeker gezien de kleine aantallen gering.
Bij voortijdige schoolverlaters die zeiden dat er tijdens de lagere schoolperiode geen noemenswaardige problemen waren vinden we iets meer keuzes onder toetsniveau.
Ook de samenhang met de door de respondenten verondersteld persoonlijke beoordeling van leerkrachten is niet eenduidig. Bij een verondersteld negatieve beoordeling vinden we meer LBO-keuzes onder toetsniveau. Bij hen die geen negatieve be-

Tabel 3.5 Afwijkingen van de toetsuitslag in samenhang met een aantal relevante faktoren

	aantal	percentage	jongens	meisjes	zitten blijven: nee	zitten blijven: ja	meekomen: nee/matig	meekomen: goed	problemen: nee	problemen: ja	mening leerkrachten: negatief	mening leerkrachten: niet negatief
1. keuze op LBO-niveau; toets op AVO-niveau	24	10%	8%	13%	12%	9%	10%	11%	9%	12%	16%	8%
2. keuze en toets op AVO-niveau, maar keuze onder toetsniveau	34	15%	17%	13%	21%	6%	6%	31%	19%	8%	10%	17%
3. keuzeniveau gelijk aan toetsniveau	155	67%	67%	68%	60%	78%	79%	48%	65%	71%	64%	68%
4. keuze en toets op AVO-niveau, maar keuze boven toetsniveau	13	6%	6%	6%	6%	5%	4%	8%	5%	7%	8%	5%
5. keuze op AVO-niveau; toets op LBO-niveau	4	2%	2%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	2%
	n=230		100% (n=103)	100% (n=127)	100% (n=136)	100% (n=94)	100% (n=145)	100% (n=85)	100% (n=139)	100% (n=91)	100% (n=61)	100% (n=167)

oordeling vermoedden, zien we weer meer AVO-keuzes onder het toetsniveau.

Al met al moeten we konkluderen dat we de verwachte effekten slechts in twee gevallen ook gevonden hebben. Meisjes en zij die bij hun leerkrachten een negatieve beoordeling veronderstellen hebben vaker gekozen voor een LBO-opleiding, terwijl op basis van toetsuitslag een AVO- of VWO-school geadviseerd werd. De verschillen zijn echter gering en op AVO/VWO-niveau juist weer tegengesteld aan wat we verwachtten. De andere effekten treden niet op of zijn juist tegengesteld aan de verwachting.

3.3 Samenvatting

Uit wat voortijdige schoolverlaters vertelden over hun lagereschoolperiode blijkt dat bij een deel van hen reeds toen duidelijk problemen aanwezig waren, met name op het gebied van prestaties. Voor gedragsproblemen zijn veel minder aanwijzingen te vinden.
Toch is er een grote groep die in die tijd nog niet met prestatie- of gedragsproblemen te kampen had. Meer dan de helft is nooit blijven zitten en beoordeelt zijn of haar prestaties als normaal of zelfs goed. Ongeveer de helft krijgt ook het advies om naar AVO- of VWO-scholen te gaan.

In de inleiding tot deze paragraaf zeiden we na te willen gaan in hoeverre er bij deze groep ongediplomeerde schoolverlaters sprake was van een onjuiste schoolkeuze. Welnu, daarvan is nauwelijks sprake. De meeste keuzes werden gedaan in overeenstemming met de beschikbare informatie. Voor zover er afwijkingen van verschillende adviezen voorkomen, blijkt dat men vaker kiest voor een 'gemakkelijke' lagere beroepsopleiding dan voor een

'moeilijke' AVO-school. Slechts 4% van de respondenten die op een (scholengemeenschap met) MAVO terechtkwamen had het advies gekregen naar het LBO te gaan. Bij degenen die naar het HAVO/VWO gingen, kwam dat helemaal niet voor. De afkeer voor het LBO, die door sommigen verondersteld wordt, is in de motieven voor de schoolkeuze niet terug te vinden. Wel blijken ouders een relatief grote voorkeur voor het AVO/VWO te hebben, maar we konden konstateren dat dit meestal een onvervulde wens blijft. Bovendien ligt de voorkeur voor AVO/VWO niet hoger dan de resultaten van de toetsuitslag lijken te billijken.
Al met al lijkt het argument van een onjuiste en te hoog uitgevallen schoolkeuze weinig relevant wanneer het gaat om de verklaring van voortijdig schoolverlaten.
Natuurlijk kan, wanneer de leerling eenmaal op de gekozen voortgezet onderwijs-school zit, blijken dat zijn of haar prestaties of motivatie niet overeenstemmen met de eisen die daar gesteld worden. Het is onzes inziens echter niet terecht dan te konkluderen tot een verkeerde schoolkeuze door de betrokken leerling.
Wanneer - zoals bij de door ons geïnterviewde ongediplomeerden - blijkt dat leerlingen ondanks een verantwoorde keuze niet kunnen of willen voldoen aan de eisen die op de door hen gekozen school gesteld worden, dringen zich twee vragen op.
Op de eerste plaats betreft dat de vraag in hoeverre een jongen of meisje aan het einde van de lagere school een reële keuze uit de verschillende opleidingstypen kan maken. Met andere woorden: in hoeverre is het mogelijk te bepalen welk opleidingstype aansluit bij de zich ontwikkelende kapaciteiten en oriëntaties van 11-jarigen, op een moment dat in ieder geval zij zelf de inhoud, eisen noch de baten van een bepaalde opleiding kunnen overzien?
De tweede vraag die zich opdringt is welke kenmerken van de opleiding zelf of het onderwijssysteem een suksesvol verloop van de opleiding in de weg staan.

4. DE SCHOOLLOOPBAAN IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS

In dit hoofdstuk zullen een aantal ervaringen in het voortgezet onderwijs van de door ons geïnterviewde voortijdige schoolverlaters beschreven worden.
In een eerste paragraaf komen een aantal gegevens met betrekking tot de schoolloopbaan, zoals verandering van school en zitten blijven, aan de orde.
In een tweede paragraaf gaan we in op de baantjes die men al tijdens de schoolperiode had.
Daarna geven we per schooltype een nadere beschrijving van de ervaringen die men in deze periode opdeed.

4.1 De loopbaan

Veel voortijdige schoolverlaters zijn niet steeds op dezelfde school gebleven: 33% is minstens éénmaal van school veranderd. Dat percentage ligt met name bij hen die op een LMO of LEAO, MAVO of HAVO beginnen hoog (zie tabel 4.1).
Verandering van school hoeft niet persé verandering van schooltype in te houden.
Bekijken we de totale groep dan blijken in totaal 86 respondenten (28%) tenminste éénmaal overgestapt te zijn van het ene type naar een ander. In negen gevallen werd die overstap na verloop van tijd weer ongedaan gemaakt en keerde men terug naar het oorspronkelijk gekozen type, zodat in totaal 77 respondenten uiteindelijk een ander schooltype zonder diploma verliet dan waarop zij begonnen waren.
In 40 gevallen gaat het daarbij om een overstap van AVO/VWO naar LBO. Dat betekent dat 32% van de voortijdige schoolverlaters die voor het AVO/VWO kozen uiteindelijk op het LBO terecht kwam. Slechts één respondent heeft tijdens zijn afgebroken schoolkarrière de overstap van LBO naar AVO/VWO gemaakt.

Tabel 4.1 Aantal bezochte scholen en schooltypen naar eerste opleiding

	bezochte scholen			bezochte typen			
	1	2	3 of 4	1	2	3	n=
LHNO	88%	11%	1%	96%	4%	-	92
LTS	67%	31%	2%	74%	26%	-	61
LEAO/LMO	40%	47%	13%	40%	60%	-	15
LAO/LNO	79%	21%	-	79%	21%	-	14
MAVO	55%	37%	8%	61%	35%	4%	71
HAVO/VWO	57%	29%	14%	71%	29%	-	14
SG met MAVO	46%	31%	23%	44%	46%	10%	39
totaal	67% (n=204)	27% (n=81)	7% (n=21)	72% (n=220)	26% (n=79)	2% (n=7)	306

Opvallend is dat het overstappen van en naar het LHNO/IHNO vrijwel niet voorkomt. Van diegenen die op dat schooltype startten, blijft 98%. Ook de toestroom vanuit andere schooltypen is gering (15%). Kennelijk vormt de opleiding ook voor leerlingen die elkders problemen hebben een weinig aantrekkelijk alternatief. De toestroom naar het LMO/LEAO daarentegen is groot. Van de 22 voortijdige schoolverlaters van dat type hebben er vijftien eerder op een ander schooltype gezeten; dertien van hen op het AVO/VWO (zie tabel 4.2).

In tabel 4.3 staat aangegeven hoe vaak de respondenten tijdens hun schoolkarrière zijn blijven zitten. In deze tabel staan de gegevens uitgesplitst naar laatstgevolgde opleiding. Dat hoeft overigens niet de opleiding te zijn waar het zitten blijven heeft plaatsgevonden.

Zitten blijven blijkt een gebeurtenis waarmee deze schoolverlaters ontstellend vaak zijn gekonfronteerd, met name voortijdige schoolverlaters uit het AVO/VWO. Daar is maar liefst 87% ten minste éénmaal blijven zitten, maar ook op het LBO is nog bijna de helft één keer gekonfronteerd met zitten blijven. Het zitten blijven ligt het laagst onder schoolverlaters uit het LHNO/IHNO, op de voet gevolgd door het LTO/ITO. Op het LMO/LEAO komt het even vaak voor als op de scholen voor AVO/VWO.

Tabel 4.2 Eerste en laatste opleiding[1]

	laatste opleiding															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
1e opleiding																
1. LHNO	86	1				2								89	29%	
2. IHNO		3												3	1%	
3. LTS	1		25	8			4	1	1					40	13%	
4. ITO			1	19			1							21	7%	totaal LBO
5. LMO			2		1									3	1%	182=59%
6. LEAO	3		1	1		6					1			12	4%	
7. LAO			2				9	1						12	4%	
8. LNO								2						2	1%	
9. LAVO														-	-	
10. IVO-MAVO			2	1	1	1			1		1			7	2%	
11. MAVO	6		6		3	3	2				42	1	1	64	21%	totaal
12. HAVO											3	1		4	1%	AVO/VWO
13. VWO													2	2	1%	124=41%
14. SG met MAVO	5		3		2	3		1			14	8	3	39	13%	
15. SG zonder MAVO												6	2	8	3%	
	101	4	42	29	7	15	16	5	2	-	61	16	8	306		
	33%	1%	14%	9%	2%	5%	5%	2%	1%		20%	5%	3%			
	totaal LBO 221 = 72%									totaal AVO/VWO 85 = 28%						

[1] Twee respondenten zijn feitelijk nooit op enige school voor v.o. geweest en zijn daarom in deze tabel niet opgenomen.

Tabel 4.3 Zitten blijven naar laatstgevolgde opleiding

	nooit	1x	2 x of meer	totaal
LHNO/IHNO	68%	27%	6%	105
LTS/ITO	54%	27%	20%	71
LMO/LEAO	17%	42%	42%	24
LAO/LNO	29%	43%	29%	21
totaal LBO	54% (n=119)	30% (n=66)	16% (n=36)	221
MAVO	13%	64%	23%	61
HAVO/VWO	13%	42%	46%	24
totaal AVO/VWO	13% (n=11)	58% (n=49)	29% (n=25)	85
totaal	42% (n=130)	38% (n=115)	20% (n=61)	306

Slechts een kwart van de respondenten is tot in de laatste klas van de betreffende opleiding gekomen. Op het MAVO en HAVO komt dat vaker voor dan elders. Dit suggereert dat het vertrek van school daar vaker te maken heeft met het zakken voor het eindexamen of de angst daarvoor.
Meer dan de helft geeft het in de voorlaatste klas op. Dat aandeel is met name op het HAVO, LMO en LEAO groot. Alleen in het agrarisch- en visserij-onderwijs vertrekt de meerderheid reeds vóór de voorlaatste klas. Daar is liefst twee derde dan al vertrokken.

Tabel 4.4 Laatstgevolgde klas naar laatste opleiding

	laatste klas	voorlaatste klas	eerder	totaal	f
LHNO + IHNO	21%	53%	26%	105	.73
LTS + ITO	24%	56%	20%	71	.75
LMO/LEAO	13%	63%	25%	24	.73
LAO/LNO	24%	19%	59%	21	.63
MAVO	36%	52%	11%	61	.81
HAVO/VWO	33%	54%	13%	24	.86
totaal	24%	52%	24%	306	

In de laatste kolom staat aangegeven welk gedeelte van de formele opleiding men per type gemiddeld achter de rug had bij het vertrek. Op het MAVO EN HAVO blijkt dat groter te zijn dan elders. Op het LAO en Nautische opleiding is dat duidelijk kleiner.

4.2 Werken gedurende de periode in het voortgezet onderwijs

Dat leerlingen zonder diploma het onderwijs de rug toekeren, wordt herhaaldelijk in verband gebracht met baantjes die zij tijdens hun schooltijd zouden hebben. Soms wordt er van uitgegaan dat dergelijke bijbaantjes te veel tijd in beslag nemen waardoor het huiswerk in het gedrang komt of spijbelen in de hand wordt gewerkt.
Soms wordt gesuggereerd dat jongeren daardoor de smaak van het werken - en geld verdienen - te pakken krijgen. Ook de 'slechte' invloed van werkende vrienden of vriendinnen zou een rol kunnen spelen.
Het is inderdaad zo dat veel voortijdige schoolverlaters al in hun schooltijd ervaring hebben opgedaan in de arbeidswereld.

Bijna driekwart heeft in die tijd minstens één baantje gehad. In het algemeen begonnen zij daar al vroeg mee: meer dan de helft van hen die ooit werkten, begon daarmee al in de eerste klas.
Het gaat om baantjes van verschillende aard: vakantiewerk, een weekendbaantje, maar ook werk voor of na schooltijd, al dan niet gekombineerd met de weekends. We mogen veronderstellen dat vakantiebaantjes en werken in het weekend de schoolkarrière minder in het gedrang brengen dan banen die ook voor en na schooltijd in beslag nemen.
Welnu, een derde van alle voortijdige schoolverlaters had werk voor of na schooltijd. Daarnaast had nog 14% werk dat ook in het weekend tijd vroeg. Met name op het MAVO, LAO, de visserijschool en het LTO/ITO worden dergelijke baantjes genoemd.
Het werken neemt ook vrij veel tijd in beslag: vakantiebanen buiten beschouwing gelaten, gemiddeld bijna 13 uur.

Toch heeft dat werken in de ogen van de respondenten niet zo veel problemen opgeleverd.
Slechts 18% van hen die een baan voor en na school en/of in het weekend hadden, zegt dat de verplichtingen van school en werk moeilijk te kombineren waren. Nog eens 15% zegt dat het af en toe wel wat problemen opleverde, maar dat het alles bij elkaar best samenging. Te oordelen naar wat zij zelf zeggen heeft het ook slechts een beperkte invloed op wat ze daardoor van het schoolgaan vinden.
Bijna twee derde van hen die werken zegt dat zij door dat werk niet anders over school zijn gaan denken. Bij diegenen bij wie dat wel het geval is gaat het meestal om een groeiende voorkeur voor werk boven naar school gaan. Toch zeggen nog zeven respondenten door de ervaringen in bijbanen de school meer te zijn gaan waarderen.

Tabel 4.5 Bijbanen in de schoolperiode

	ooit enig baantje	voor en na school	voor en na school en in weekend	n=	1e bijbaan in 1e klas	1e baan gem. aantal uren per week	n=	moeilijk te kombineren	n=
LHNO	68 = 65%	31%	12%	105	42%	13.2	68	9%	46
ITS	47 = 67%	38%	11%	71	53%	10.5	47	21%	34
LMO/LEAO	17 = 70%	25%	13%	24	56%	11.5	17	22%	9
LAO/LNO	17 = 81%	48%	33%	21	82%	12.8	17	33%	15
MAVO	51 = 84%	24%	13%	61	54%	13.6	51	18%	34
HAVO/VWO	21 = 88%	21%	17%	24	38%	17.7	21	44%	10
totaal	221 = 73%	34%	14%	306	51%	12.4	221	19%	148

aard van het werk in de eerste bijbaan

	winkel	kranten/ markt	bollen/ bloemen	horeca	huis-houding	produktie-werk	anders	n=
LHNO	32%	5%	35%	17%	28%	18%	3%	68
LTS	19%	40%	31%	10%	-	16%	10%	47
LMO/LEAO	19%	19%	19%	19%	11%	6%	19%	17
LAO/LNO	-	17%	70%	38%	-	23%	12%	17
MAVO	37%	19%	43%	15%	14%	12%	10%	51
HAVO/VWO	24%	9%	61%	33%	9%	28%	19%	21
totaal	26%	18%	48%	18%	14%	16%	10%	221

4.3 Voortijdige schoolverlaters uit de verschillende typen voortgezet onderwijs

Zoals al in het voorgaande duidelijk werd bestaan er op allerlei gebieden duidelijke verschillen tussen de diverse typen voortgezet onderwijs. Daarom zullen in dit hoofdstuk de gegevens waarover wij beschikken, per type bij elkaar worden gezet. We hanteren daarbij niet de gebruikelijke indeling LBO versus AVO/VWO. De verschillen tussen met name opleidingstypen binnen het LBO zijn ons inziens te groot om het LBO als één kategorie te hanteren. We gebruiken daarom voortaan de volgende indeling:

1. LHNO en IHNO
2. LTS en ITO
3. LMO, LEAO en LAVO
4. LAO en Visserijschool (LNO)
5. MAVO
6. HAVO EN VWO.

Per schooltype komen verschillende gegevens aan de orde. Behalve schoolloopbaangegevens betreft dat in de eerste plaats gegevens over de ervaringen in de eerste klas. Het gaat daarbij om eventuele problemen bij de overgang van lager naar voortgezet onderwijs, de beoordeling van de eigen prestaties, de relatie met de leerkrachten en 'problemen' in de gedragssfeer, als vechten, uit de klas gestuurd worden en spijbelen. Daarna komen dergelijke ervaringen in het verdere verloop van de schoolloopbaan ter sprake. Tenslotte zal ingegaan worden op bijbanen die men tijdens de jaren in het voortgezet onderwijs had. Een opmerking vooraf over een aantal gehanteerde termen. Met 'problemen in de gedragssfeer' bedoelen we situaties waarin de leerling botst met de regels die op school gelden. Leerkrachten zullen die situaties weliswaar in het algemeen als problematisch beschouwen, omdat de 'orde' in de klas verloren dreigt te gaan. Leerlingen kunnen dergelijke momenten echter heel wel

als een welkome afwisseling begroeten.
In de interviews lieten respondenten ook herhaaldelijk merken dergelijke situaties bewust uitgelokt te hebben om een 'geintje te trappen', lekker te kunnen lachen, leerkrachten uit de tent te lokken, maar ook om leerkrachten waaraan men een hekel had, te pesten.
Bij gebrek aan beter zal in het vervolg voor dergelijke situaties de term 'gedragsproblemen' gehanteerd worden.
Aan het besluit om van school te veranderen ligt vaak een veronderstelde niveau-indeling van opleidingstypen ten grondslag. Wanneer je op een 'moeilijke' school niet mee kunt, probeer je het op een 'gemakkelijker' schooltype.
Aansluitend bij deze door ouders en leerlingen vaak beleefde niveau-verschillen gebruiken we de termen 'afstroom' en 'opstroom'.

LHNO en IHNO

Van geen ander schooltype gaan zoveel leerlingen zonder diploma van school als van deze beide typische meisjesopleidingen: 105 van de 308 ongediplomeerden met wie we spraken zijn uit het huishoudelijk en nijverheidsonderwijs afkomstig. Het merendeel van hen (91) was direkt na de lagere school naar het huishoud- en nijverheidsonderwijs gegaan; elf hadden het eerst op het MAVO geprobeerd, drie op het LEAO en één meisje had het een jaar op de LTS volgehouden. Toen was zij de kinderachtigheid van de jongens daar beu en stapte over naar het LHNO.
Gemiddeld hebben zij iets meer dan 3 jaar in het voortgezet onderwijs doorgebracht, minder dan op enig ander type. Doordat het zitten blijven onder hen lager ligt dan elders (68% is nooit blijven zitten), hebben zij op het moment van vertrek drie kwart van de opleiding achter de rug. Dat is evenveel als op de andere LBO-scholen.
Volgens de opgave van de scholen zouden deze meisjes in het schooljaar 1977/'78 vertrokken zijn. Van hen zei echter 40%

zelf dat het langer geleden was dat zij voor het laatst op school waren.
Dit roept enige twijfel op over de nauwkeurigheid waarmee op deze scholen de aanwezigheid van leerlingen wordt vastgesteld.

Gedurende het eerste jaar zijn er onder hen die op het LHNO begonnen weinig problemen te bespeuren. De prestaties worden in vergelijking met de andere schooltypen zelfs duidelijk positiever beoordeeld: drie kwart noemt haar prestaties redelijk of goed. Meer dan de helft zegt er vrijwel nooit uitgestuurd te worden en ook de omgang met de leerkrachten wordt in het algemeen vrij goed gevonden.
Voor diegenen die op een ander opleidingstype begonnen ligt dat duidelijk anders. Zij hadden - op hun eerste school - bijna allemaal problemen met de aanpassing aan het voortgezet onderwijs. Ze beoordeelden hun prestaties in meerderheid niet goed en zeggen ook veel vaker toen al eens gespijbeld te hebben.
Pas na de eerste klas komen de problemen en masse opzetten. Het percentage leerlingen dat haar prestaties als niet goed beoordeelt wordt twee maal zo hoog. Volgens de leerlingen zelf komt dat voornamelijk omdat zij er simpelweg geen zin meer in hadden en door dingen als gein trappen en spijbelen.
Dergelijke gedragsproblemen nemen duidelijk toe. Meer dan de helft noemt konflikten met de schoolregels (spijbelen, eruit gestuurd worden, ruzie met de leerkrachten). In de eerste klas was dat nog maar 31%. Een en ander heeft zijn weerslag op de relatie met de leerkrachten. Niettemin wordt deze blijvend positiever beoordeeld dan op de rest van het LBO.
Zo'n twee derde zegt tijdens de schoolperiode één of meer bijbanen gehad te hebben. Dat ligt op hetzelfde niveau als op de LTS, maar lager dan elders. Vaak gaat het daarbij om bijbanen die het schoolwerk niet zo direkt in het gedrang zullen doen komen: banen in het weekend of in de vakantie. Ook bij de andere bijbaantjes (voor en na schooltijd) worden door ongediplo-

meerde LHNO-verlaatsters minder dan elders problemen gesignaleerd. Dit ondanks het feit dat dergelijke banen in vergelijking met de andere LBO-schooltypen veel tijd in beslag nemen. Een jaar na het vertrek van school ligt hun waardering voor onderwijs en de mate waarin ze onderwijs associëren met straf en discipline op het gemiddeld niveau van de totale groep voortijdige schoolverlaters.
In vergelijking daarmee zegt wel een vrij grote groep (28%) weinig geleerd te hebben waarvan ze achteraf nog plezier hebben.

LTS en ITO

Het type onderwijs dat de op één na grootste groep ongediplomeerde schoolverlaters levert is het technisch onderwijs. Van de groep die wij interviewden gingen 39 jongens en één meisje na de lagere school naar de LTS; 21 jongens gingen rechtstreeks naar het ITO.
Het ene meisje hield het na 1 jaar voor gezien en stapte over naar het LHNO, zes jongens vertrokken naar het LAO of de Visserijschool, één ging naar het LAVO. Van de andere schooltypen gingen achttien jongens uiteindelijk naar de LTS of ITO; twaalf van MAVO of een scholengemeenschap met MAVO; vier van LMO of LEAO en twee van het LAO. De groep die uiteindelijk zonder diploma van het LTO vertrok bestond daarmee voor 75% uit jongens die altijd op een school van dat type gezeten hadden. Toch heeft ook van deze groep bijna een kwart meer dan één school bezocht. In totaal is dat bij 42% van de ongediplomeerde LTS-verlaters het geval. In vergelijking met de andere opleidingen is dat veel.
Het zitten blijven ligt iets onder het gemiddelde. Net als LHNO-verlaatsters hebben zij bij het vertrek gemiddeld drie kwart van de opleiding achter de rug.
Degenen die meteen na de lagere school naar een LTS gingen signaleerden reeds in de eerste klas vrij veel problemen. Het percentage dat de prestaties toen slecht noemde (19%) ligt alleen

op LMO en LEAO hoger. Die problemen liggen voornamelijk op het gebied van de exacte en theoretische vakken. Het spijbelen valt mee, komt althans niet vaker voor dan elders. Er lijken echter meer konflikten in de klas voor te komen. Het percentage dat zegt vrijwel nooit eruit gestuurd te worden ligt duidelijk lager dan elders (33% tegenover 43% op het LBO totaal). Alleen het LAO laat hier een nog negatiever beeld zien. Toch verlaten nog maar vier leerlingen al in de eerste klas of direkt daarna de school.

Diegenen die van andere schooltypen naar het technisch onderwijs gingen hadden voor ongeveer de helft op hun oude school met prestatieproblemen te kampen. De rest maakt die overstap om uiteenlopende andere redenen.

Na de eerste klas gaat het op alle fronten slechter. De helft konstateert een verslechtering van de prestaties. In vergelijking met de rest van het LBO wordt dat vaak aan de persoon van leerkrachten geweten, maar de belangrijkste oorzaak ligt toch weer in een gebrek aan motivatie en in gedragsproblemen. Net als elders zien we die ook op de LTS drastisch verergeren. Slechts een kwart zegt dat er geen problemen waren op dat terrein. Meer dan de helft konstateert duidelijke konflikten. Een derde deel signaleert een toename in het aantal keren dat zij eruit gestuurd werden. Meer dan de helft zegt meer te zijn gaan spijbelen. Niet verwonderlijk is dan ook dat het aandeel dat zijn relatie met de leerkrachten als goed of normaal kwalificeert met meer dan een kwart terugloopt tot 29%. Ook onderling lijken er meer problemen te komen. Het percentage dat die omgang als niet goed beoordeelt neemt met de helft toe tot 18%. Het aantal leerlingen dat tenminste één bijbaantje van enigerlei aard had tijdens de schoolperiode ligt relatief op hetzelfde niveau als op het LHNO en lager dan op LAO en het LNO. Vaker dan elders, maar even vaak als op het LAO gaat het daarbij om banen die wel eens moeilijk met school te kombineren zouden kunnen zijn. Bij dat eerste bijbaantje gaat het

bijvoorbeeld voor twee derde om een baan voor en na schooltijd, deels ook nog in het weekend. Van alle ongediplomeerde LTS-ers heeft meer dan 40% wel eens zo'n baan gehad. Weliswaar nemen die banen in vergelijking met andere schooltypen weinig tijd in beslag - gemiddeld 10.5 uur per week bij de eerste bijbaan - toch wordt er door voortijdige schoolverlaters van LTS en ITO meer gewicht aan toegekend. Van degenen met zo'n 'zware' bijbaan zegt 40% dat het op zijn minst af en toe wel problemen gaf en relatief veel van hen zien door die bijbanen hun voorkeur voor werken boven school groeien. Tijdens het eerste interview werd de schooltijd duidelijk negatiever beoordeeld dan op enig ander opleidingstype met uitzondering van het LAO en de Visserijschool.
Zij kennen vrij weinig belang toe aan wat ze geleerd hebben: 23% zegt zelfs helemaal niets opgestoken te hebben waar ze nu nog plezier van hebben. Bovendien blijken ze de school vaak ervaren te hebben als een situatie waarin zij weinig te vertellen hadden en waar ze eigenlijk alleen naar toe gingen omdat het moest.

LMO, LEAO en LAVO

Direkt na de lagere school gingen slechts drie van de geïnterviewden naar het LMO; twaalf naar het LEAO. Dat zijn in totaal vijftien respondenten, waarvan de vijf meisjes alle naar het LEAO gingen. Liefst acht van hen zijn in de loop van de tijd in een ander type opleiding terecht gekomen: vier in het technisch onderwijs, drie in het LHNO en één is naar het MAVO gegaan. Deze laatste is de enige van onze respondenten die na eerst voor het LBO gekozen te hebben, in het AVO/VWO terecht kwam. De gegevens over de ervaringen in de eerste klas van deze respondenten wijken opvallend af van de andere LBO-verlaters. In feite vertonen zij vaak meer overeenkomst met die van voormalige AVO/VWO-leerlingen dan met die van de andere LBO-opgeleiden. Hoewel het geringe aantal leerlingen waarover we het hier

hebben tot voorzichtigheid noopt, lijkt niettemin de konklusie gerechtvaardigd dat geen enkele groep reeds in de eerste klas zoveel problemen had. Die liggen niet zozeer in de gedragssfeer: de relatie met de leerkracht wordt positiever beoordeeld dan elders op het LBO en ook het spijbelen en uit de klas gestuurd worden komen vrij weinig voor. Op geen ander type zeiden echter zoveel leerlingen dat zij moeite hadden met de overgang van lager naar voortgezet onderwijs. Dat is bij meer dan de helft het geval. Ook de prestaties hebben toen al meer problemen gegeven dan elders. Dat betreft dan zowel talen als exacte vakken.

Degenen die naar het LTO of LHNO overstapten waren duidelijk probleemgevallen: vaker dan de anderen, af en toe zelfs als enige gaven zij op vrijwel alle fronten problemen aan. Dat betreft gewenningsproblemen aan het voortgezet onderwijs met zijn systeem van vakleerkrachten, slechte prestaties, problemen rond het gedrag, spijbelen en de omgang met medeleerlingen.

Bij de zeven leerlingen die vanaf het begin op het LMO of LEAO zaten, voegen zich in de loop van de tijd twee LHNO-sters en dertien leerlingen uit het MAVO. Van de 22 mensen die zonder diploma uit het LMO of LEAO weggegaan zijn is daardoor meer dan twee derde in een ander type onderwijs gestart.

Bij de toestroom gaat het vaak ook weer om leerlingen met duidelijke problemen, met name bij de leerlingen die uit het MAVO afkomstig zijn. In meerderheid signaleerden deze problemen met hun prestaties.

Ook hun omgang met leerkrachten lijkt iets vaker problemen te hebben veroorzaakt dan bij de begingroep het geval was. Opmerkelijk is dat het spijbelen bij hen lager lag. Waarschijnlijk ligt dat aan het feit dat spijbelen op het AVO/VWO algemeen minder voorkomt.

Hoe gaat het verder na de eerste? Opmerkelijk is dat in de beoordeling van de eigen prestaties er geen aanwijzingen zijn voor een verdere toename van de leerproblemen, zoals op andere

schooltypen.
Niettemin blijven er wat dat betreft veel problemen.
Dat blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat het percentage zittenblijven hoger ligt dan op de andere schooltypen binnen het LBO (slechts 14% is nooit blijven zitten, liefst 42% is meer dan één maal blijven zitten).
Ongediplomeerden uit deze schooltypen blijven het lang proberen. Gemiddeld brengen zij 4.3 jaar op school door. Op de andere LBO-typen is dat bijna een jaar minder. Niettemin ligt het aantal doorlopen klassen niet hoger dan elders op het LBO: gemiddeld ligt dat op zo'n 75% van de formele opleidingsduur op het LBO, dat wil zeggen drie klassen.
Dat lange volhouden gaat gepaard met toenemende gedragsproblemen. Signaleerde in de eerste klas nog zo'n 70% geen problemen op dat gebied, in de loop der jaren neemt dat percentage af tot 40%; 41% laat merken meer te zijn gaan spijbelen en opvallend is een drastische verslechtering in de relatie tussen leerlingen en leerkrachten. Met name het aantal leerlingen dat uitdrukkelijk melding maakt van duidelijke konfliktsituaties met leerkrachten neemt toe: dat percentage stijgt van 18% naar 43%.
Daarmee wordt het hoger dan elders op het LBO, wat des te opmerkelijker is omdat er in de eerste klas een, in vergelijking met de rest van het LBO, bijna serene sfeer leek te bestaan.
Het aantal leerlingen dat tenminste één bijbaan gehad heeft, ligt even hoog als elders (± twee derde). Relatief vaak gaat het daarbij echter om vakantiebaantjes of banen uitsluitend in het weekend. Slechts een kwart heeft ooit een bijbaantje door de week gehad, voor of na schooltijd. Dat is minder dan elders op het LBO en vergelijkbaar met het AVO/VWO. Weinig leerlingen zien dan ook problemen in dergelijke banen of zeggen door die ervaringen liever te zijn gaan werken.
Ondanks alle problemen waardeerde deze groep ongediplomeerden de schooltijd meer dan andere LBO-verlaters.

Slechts één leerling zegt niets zinnigs geleerd te hebben. De anderen zeggen vooral profijt te hebben van praktijkvakken en de op school geleerde administratieve vaardigheden. School en diploma's worden belangrijker gevonden dan door andere ongediplomeerden en slechts weinigen hadden het idee onder dwang naar school te hebben moeten gaan.

Lager Agrarisch Onderwijs en Lager Nautisch Onderwijs

Meteen na de lagere school gingen veertien respondenten naar deze voornamelijk door jongens bezochte scholen; twee naar de Visserijschool, twaalf naar het LAO.
Van hen vertrokken er twee na het eerste jaar naar de LTS.
Pratend over het eerste jaar maken zij meer dan leerlingen van de andere schooltypen melding van allerlei problemen in de gedragssfeer. Zo spijbelden zij wat vaker en werden aanzienlijk meer uit de klas gestuurd. Ook maken zij vaker melding van konflikten met leerkrachten. Zelf lijken zij het daarmee niet zo moeilijk te hebben: ze signaleren nauwelijks problemen met de overgang naar het voortgezet onderwijs en de prestaties worden meestal - door twee derde van hen - als voldoende gekwalificeerd.
In de loop van de tijd krijgen de twaalf blijvers versterking van zes overstappers vanuit het ITO of LTS en drie vanuit het MAVO. Bij die overstap spelen de prestaties, maar vooral ook redenen in de gedragssfeer een rol.
Drie kwart van deze totale groep is tenminste één keer blijven zitten. In vergelijking met andere LBO-scholen is dat vrij veel.
Dat hoger percentage is voor een deel toe te schrijven aan de overstappers vanuit andere opleidingen. Velen van hen zijn ooit blijven zitten, mogelijk niet op LAO/LNO, maar op scholen van waaruit zij naar deze typen overstapten. Kombineren we die hoge frekwentie van het zitten blijven met het feit dat het aantal op het voortgezet onderwijs doorgebrachte jaren veel

lager ligt dan bijvoorbeeld op de LTS - gemiddeld 3.4 jaar - dan wordt duidelijk dat ongediplomeerden van deze opleidingstypen een relatief gering deel van de formele opleiding achter de rug hebben: gemiddeld zijn zij tot aan de helft van de derde klas gekomen, maar meer dan de helft is al voor de derde klas van school verdwenen. In die 1½ jaar die zij gemiddeld na de eerste klas op school doorbrengen, maken ze nog behoorlijk wat mee. Er worden meer problemen met prestaties gesignaleerd dan op andere typen. Het percentage dat zijn prestaties als positief beoordeelt zakt van ongeveer 65% tot 15%. Meer dan elders wordt dat aan de moeilijkheidsgraad van de leerstof geweten. Ook het aantal leerlingen dat problemen in de gedragssfeer signaleert wordt groter. Die stijging is iets minder dan elders op het LBO, maar het aantal blijft relatief groter. Opmerkelijk is dat de omgang met de leerkrachten nu positiever beoordeeld wordt dan in het eerste jaar.

Het aantal leerlingen dat reeds in de eerste klas een bijbaan had ligt aanzienlijk hoger dan elders. Slechts vier van de 21 respondenten van deze scholen zeiden in hun schooltijd nooit gewerkt te hebben.

Drie kwart van degenen die ooit werkten - dus meer dan de helft van het totaal - had een bijbaan voor en na schooltijd en werkte soms ook nog in het weekend. Ook het aantal uren dat dergelijke bijbanen in beslag namen ligt hoger dan gemiddeld op het LBO (12.8 uur per week tegenover 12.1 uur per week voor het hele LBO).

Het is dan ook niet verwonderlijk dat bijna de helft van de respondenten uit deze groep zegt dat de bijbanen en school wel moeilijk te kombineren waren en dat zeven leerlingen (meer dan elders) uitdrukkelijk zeggen door die bijbanen uit school naar de arbeidsmarkt te zijn getrokken.

Meer dan ongediplomeerden van enig ander type zeggen zij de school te ervaren als iets waaraan ze zelf geen belang toekennen. Ondanks de vele konflikten die zich voordeden hebben zij

de school echter niet ervaren als een plaats waar ze zelf niets en de leerkrachten alles te vertellen hebben.

MAVO

Van alle respondenten kozen er 71 na de lagere school voor een kategorale MAVO. Daarnaast gingen nog eens 39 respondenten naar een scholengemeenschap met een MAVO-afdeling.
Van de eerstgenoemde 71 respondenten kwamen er uiteindelijk twee op het HAVO of VWO terecht; 26 respondenten (maar liefst 37%) zakten af naar het LBO, waarvan negen naar het LMO of LEAO, negen naar LTS of ITO en zes naar LHNO of IHNO. Van de 39 respondenten op scholengemeenschappen met MAVO gingen er uiteindelijk veertien naar het MAVO, elf gingen naar HAVO/VWO en eveneens veertien respondenten (36%) zakten af naar het LBO. Daarentegen maakten drie HAVO-leerlingen en één LEAO-leerling de overstap naar het MAVO.
De problemen op de kategorale MAVO lijken het eerste jaar nog voornamelijk beperkt te zijn tot prestaties. Meer dan de helft beoordeelt zijn prestaties in die klas niet positief. Aanpassingsproblemen zijn er relatief weinig en ook gedragsproblemen lijken minder belangrijk dan op de andere AVO/VWO-scholen. Onder de leerlingen die begonnen op een scholengemeenschap waren dergelijke problemen in veel sterkere mate aanwezig. Ongeveer de helft van hen maakt melding van aanpassingsproblemen, 41% noemt duidelijke gedragsproblemen, tegenover 28% op kategorale MAVO's. Zij werden er vaker uitgestuurd en komen tot een negatiever oordeel over hun relatie met de leerkrachten. Wat betreft spijbelen en prestaties zijn er geen verschillen.
Bijna alle ongediplomeerden uit het MAVO (kategoraal èn in scholengemeenschappen) zijn tenminste één keer blijven zitten: bij slechts 13% is dat niet gebeurd en liefst 22% is meer dan eens blijven zitten. Toch hebben zij bij hun vertrek het grootste gedeelte van hun opleiding achter de rug: gemiddeld zijn

zij nog slechts iets meer dan een half jaar van hun eindexamen verwijderd. Zij vertrekken dan ook vrij laat. Slechts 12% laat het vóór de derde klas afweten, 52% in of direkt na de derde klas. Opvallend vaak ligt het moment van vertrek rond mei en juni. Vermoedelijk zullen zitten blijven en zakken voor het eindexamen of de angst daarvoor een belangrijke reden zijn. Zagen we op het LBO na de eerste klas een vrij drastische verslechtering op vrijwel alle fronten, op het MAVO is dat in veel mindere mate het geval. Weliswaar neemt het aantal tevreden geluiden met betrekking tot de geleverde prestaties af, maar daar staat tegenover dat ook het aantal leerlingen dat zijn of haar prestaties echt negatief beoordeelt - licht - afneemt. Iets meer leerlingen vermelden konflikten in de latere klassen of zeggen wel eens gespijbeld te hebben, maar het uit de klas gestuurd worden lijkt in de hogere klassen minder te zijn geworden en de omgang met leerkrachten wordt in het algemeen positiever beoordeeld.

Tegen onze verwachtingen in ligt het aantal leerlingen dat zegt tenminste een bijbaantje gehad te hebben niet lager, maar aanzienlijk hoger dan op het LBO. Alleen op het LAO, de Nautische opleidingen en het HAVO/VWO wordt dat percentage geëvenaard: slechts 16% zegt nooit gewerkt te hebben.
Het moment waarop men daarmee begon ligt even vroeg als elders: bij 54% ligt dat al in de eerste klas en slechts 6% begint daarmee pas in de laatste klas. Bij die eerste banen ging het in ongeveer de helft van het aantal gevallen om een baan voor en na schooltijd, eventueel ook in het weekend. Dit is meer dan op enig ander type met uitzondering van het LAO.
Ook het aantal uren dat dergelijke 'zware' bijbanen per week in beslag namen, ligt hoger dan elders. Voor de eerste bijbaan was dat maar liefst gemiddeld 12.6 uur per week (AVO/VWO 13.2 uur/per week; LBO 12.1 uur/per week).
Niettemin leverde dat in de ogen van de voortijdige schoolver-

laters weinig problemen op. Van hen die een bijbaan van een 'zwaarder' type hadden zei slechts 20% dat dat moeilijk te kombineren was met school. In vergelijking met de LBO-leerlingen zeggen ook slechts weinigen dat zij door hun ervaringen met deze bijbanen een grotere voorkeur voor werken boven naar school gaan kregen (24%).
Gemiddeld valt de waardering voor de school neutraal uit. De ervaring van de school als een instituut waar men niets in te brengen heeft is niet bijzonder groot, maar het aan leren toegekende belang evenmin.

HAVO en VWO

Van onze respondenten gingen er direkt na de lagere school veertien naar het HAVO, VWO of naar een scholengemeenschap zonder MAVO; drie van hen komen uiteindelijk op het MAVO terecht. In vergelijking met voortijdige schoolverlaters uit andere opleidingstypen, signaleren zij vaak problemen in de overgang lager - voortgezet onderwijs, met name met het maken van huiswerk en het vakleerkrachtensysteem. Meer dan de helft van hen noemt ook prestatiemoeilijkheden.
Gedragsproblemen daarentegen doen zich nauwelijks voor. Men spijbelt niet en wordt ook slechts zelden uit de klas gestuurd. Na het eerste jaar gaan er elf leerlingen van een scholengemeenschap met MAVO naar HAVO of VWO. Zij behoorden duidelijk tot de weinig problematische leerlingen. Ze noemen niet vaak prestatieproblemen en maken nauwelijks melding van voor de school moeilijk te verteren gedragingen. Wel hadden zij iets vaker problemen in de omgang met andere leerlingen. Na de eerste klas gaat het sterk bergafwaarts. Twee derde beoordeelt zijn of haar prestaties in de latere klassen negatief (was 25%). Noemden zij in de eerste klas vrijwel allemaal hun gedrag weinig problematisch, later is dat aantal verminderd tot slechts 30%. Drie kwart zegt wel eens of regelmatig te spijbelen, terwijl dat in de eerste klas bij niemand het geval was. De toe-

name van de frekwentie van het uit de klas gestuurd worden is ook sterker dan elders: bij 38% valt zo'n toename te bespeuren. Niettemin wordt de beoordeling van de omgang met leerkrachten niet echt negatief genoemd, ook al neemt het aantal positieve geluiden af.
Ze hebben vrijwel allemaal wel een bijbaantje gehad, maar dat betreft relatief vaak vakantiebanen of weekendwerk. Wel nemen de bijbanen (vakantiebanen niet meegerekend) veel tijd in beslag en zijn dan volgens de betreffende respondenten ook relatief vaak moeilijk te kombineren met het schoolwerk.

Tabel 4.6 De ervaringen in de eerste klas naar eerstgevolgde opleiding

	problemen bij aanpassing v.o.	prestaties: matig/ slecht	gedrag in de klas		spijbelen: weleens of regelmatig	eruit-gestuurd: regelmatig	omgang met leerkrachten		omgang met leerlingen: niet goed	n=
			geen problemen	duidelijke konflikten			goed/ normaal	met duidelijk negatieve aspekten		
LHNO/IHNO	21%	25%	59%	32%	27%	17%	47%	29%	16%	92
LTS/ITO	22%	39%	57%	33%	24%	18%	39%	39%	10%	61
LMO/LEAO	57%	57%	73%	20%	27%	13%	47%	40%	27%	15
LAO/LNO	8%	23%	46%	38%	31%	31%	36%	36%	-	14
MAVO	23%	54%	69%	28%	14%	7%	58%	23%	12%	71
HAVO/VWO	43%	57%	71%	29%	-	14%	57%	39%	7%	14
SG met HAVO	47%	54%	51%	41%	16%	35%	44%	31%	21%	39
totaal	27% (n=81)	41% (n=123)	60% (n=180)	32% (n=96)	21% (n=63)	16% (n=49)	48% (n=144)	31% (n=94)	14%	306

[1] De in de laatste kolom vermelde totalen betreffen het totaal aantal leerlingen op de betreffende schooltypen.
De percentages in de tabel zijn berekend op de totalen verminderd met de onbekende score per variabele.

Tabel 4.7a De ervaringen na de eerste klas naar laatstgevolgde opleiding

	prestaties		gedrag in de klas		spijbelen: weleens of regelmatig	eruit-gestuurd: regelmatig	omgang met leerkrachten		omgang met leerlingen: niet goed	n=
	slechter	matig/ slecht	geen problemen	duidelijke konflikten			goed/ normaal	met negatieve aspekten		
LHNO	55%	61%	28%	53%	68%	33%	37%	49%	23%	105
LTS	48%	51%	28%	52%	57%	43%	26%	50%	18%	71
LMO/LEAO	41%	41%	39%	39%	37%	21%	36%	45%	13%	22
LAO/LNO	60%	70%	32%	63%	79%	41%	47%	37%	16%	23
MAVO	52%	52%	42%	38%	36%	23%	54%	25%	12%	61
HAVO/VWO	66%	66%	31%	46%	74%	34%	42%	38%	23%	24
totaal	53%	56%	33%	49%	55%	32%	39%	42%	20%	306

Tabel 4.7b Vergelijkbare gegevens betreffende de eerste klas naar laatstgevolgde opleiding

	prestaties: matig/ slecht	gedrag in de klas		spijbelen: weleens of regelmatig	eruit: gestuurd: regelmatig	omgang met leerkrachten		omgang met leerlingen: niet goed	n=
		geen problemen	duidelijke konflikten			goed/ normaal	met negatieve aspekten		
LHNO	32%	57%	35%	30%	16%	47%	30%	18%	105
LTS	46%	57%	35%	23%	21%	41%	35%	18%	71
LMO/LEAO	52%	67%	29%	21%	13%	58%	21%	17%	22
LAO/LNO	35%	45%	40%	30%	25%	29%	48%	-	23
MAVO	57%	62%	31%	8%	13%	49%	30%	13%	61
HAVO/VWO	25%	88%	8%	-	8%	67%	31%	17%	24
totaal	41%	60%	32%	11%	16%	48%	31%	14%	306

5. HET VERTREK VAN SCHOOL

Na gemiddeld bijna 4 jaar in het voortgezet onderwijs doorgebracht te hebben, valt op de een of andere manier het definitieve besluit om het onderwijs vaarwel te zeggen.
In een eerste paragraaf van dit hoofdstuk gaan we in op de wijze waarop dat vertrek verliep: het moment waarop men vertrok en op wiens initiatief dat gebeurde. In een tweede paragraaf gaan we na in welke mate er overleg is gevoerd. Tenslotte beschrijven we hoe de ongediplomeerden hun vertrek ervaren hebben. In het volgende hoofdstuk komen de motieven om te vertrekken aan de orde.

5.1 Het moment en de wijze van vertrek

Zoals eerder werd uiteengezet, hebben wij de medewerkende scholen verzocht op te geven wie in het schooljaar 1977/'78 de school zonder diploma verlieten, dan wel na de voorafgaande zomervakantie niet op school terugkeerden zonder daarvoor een diploma behaald te hebben.
Een aantal opgaven van 'ongediplomeerde' vertrekkers bleken namen te bevatten van personen die wel degelijk een diploma behaald hadden. Deze zijn door ons uit de onderzoeksgroep verwijderd. De vraag rijst dan echter of zich onder de door de scholen als gediplomeerd beschouwde vertrekkers mogelijk ook nog ongediplomeerden bevinden. Deze vraag kan door ons niet beantwoord worden. De aantallen ongediplomeerden die wij in dit verslag vermelden moeten dan ook als minima beschouwd worden.
Verder bleken scholen vaak niet te weten of iemand die zonder diploma vertrokken was naar een andere school was overgestapt, dan wel het onderwijs in zijn geheel de rug had toegekeerd.

Aan de door ons geïnterviewde schoolverlaters hebben wij gevraagd wanneer zij voor het laatst op geschool waren. Tabel 5.1 geeft hun antwoorden weer.
De meerderheid blijkt in de laatste maanden van het voorafgaande schooljaar voor het laatst de school bezocht te hebben en na de vakantie niet te zijn teruggekeerd. Slechts een kleine groep blijkt in de loop van het eigenlijke schooljaar vertrokken te zijn.
De gehanteerde definitie van de onderzoeksgroep zou doen verwachten dat de ongediplomeerde vertrekkers die de scholen ons opgaven, op een enkele uitzondering na, in mei 1977 of later voor het laatst op school zouden zijn geweest. In tegenstelling tot die verwachting blijkt maar liefst 22% zich al langer niet meer op school vertoond te hebben. Van de 67 personen om wie het gaat, zeiden er 29 dat ze sinds december 1976 niet meer op school geweest waren; één meisje vertelde zelfs al sinds 1974 niet meer verschenen te zijn. Uitgesplitst naar de verschillende opleidingstypen zijn belangrijke verschillen te bespeuren. Op het LHNO is 39% van alle voortijdige schoolverlaters sinds april 1977 niet meer op school geweest. Ook op het MAVO en ITO is dat percentage vrij hoog.
Het bovenstaande stemt tot nadenken. Kennelijk zijn veel scholen - en dan met name die opleidingen van waaruit het merendeel van de ongediplomeerden afkomstig is - niet in staat nauwkeurig aan te geven wanneer iemand nog als leerling te beschouwen valt en wanneer niet meer.
Dat betekent waarschijnlijk dat het gemeentelijk apparaat dat de naleving van de leerplicht kontroleert veel gevallen van leerplichtontduiking niet doorgegeven zal krijgen.

Op het moment van vertrek heeft men gemiddeld bijna 4 jaar in het voortgezet onderwijs doorgebracht. Alleen op het MAVO en LEAO/LMO heeft die periode langer geduurd dan de formele opleidingsduur. Gemiddeld zit men op de meeste opleidingen dan

nog een jaar van het eindexamen verwijderd. Alleen op het LAO/ LNO is dat beduidend meer.

Uit de verhalen van voortijdige schoolverlaters bleek dat zij hun vertrek vaak als een relatief onverwacht gebeuren zagen. Bij 34% was dat het geval. Op het MAVO komt dat iets vaker voor (43%); op het LEAO en LMO daarentegen aanzienlijk minder frekwent (14%). Dat laatste is te verwachten wanneer we ons herinneren dat juist op het LEAO de schoolloopbaan van voortijdige vertrekkers gekenmerkt werd door lang blijven proberen, vaak blijven zitten, en moeilijkheden met prestaties en - uiteindelijk - ook problemen met leerkrachten. Voor ongeveer de helft van de schoolverlaters (43%) heeft de beslissing van school te vertrekken vorm gekregen in een paar maanden voorafgaand aan het vertrek. Op het LAO ligt dat op twee derde.
Slechts een minderheid zegt al voor het laatste schooljaar van plan geweest te zijn zo snel mogelijk te vertrekken: 22 respondenten, waarvan dertien op het LHNO. Tenslotte zeiden slechts tien respondenten 'altijd al' gewacht te hebben op het moment dat zij van de volledige leerplicht bevrijd zouden zijn: drie op het LHNO, drie op het ITO, twee op de visserijschool en twee op het LMO. Het blijkt bij meisjes vaker voor te komen dan bij jongens (11% tegen 4%).

Hoe ging het vertrek in zijn werk?
Globaal gesproken zijn er drie manieren te onderscheiden waarop leerlingen het onderwijs vaarwel zeggen: zij kunnen (voornamelijk) zelf het initiatief daartoe nemen; ze kunnen door het bevoegd gezag van de betreffende school weggestuurd worden om vervolgens niet meer naar een andere school te (kunnen of willen) gaan. Tenslotte kunnen ze door hun ouders van school gehaald worden.
Opgemerkt moet worden dat een dergelijke indeling minder eenduidig hanteerbaar is dan zij op het eerste gezicht misschien

lijkt. Vaak is er sprake van een samenspel van hints, opmerkingen en gedragingen waarbij een van de betrokkenen tenslotte de knoop doorhakt. Dat samenspel kan meer of minder subtiel zijn.
Het volgende voorbeeld moge dat illustreren. Een LTS-er wordt 1½ maand voor de zomervakantie bij de direkteur geroepen. Van dat jaar heeft hij zo ongeveer drie kwart gespijbeld. Hij krijgt te horen dat hij voor het eindrapport voor alle vakken een voldoende moet zien te halen. Voorwaarde daarvoor is onder andere dat hij alle verplichte werkstukken nog moet maken. De betrokkene besluit de eer aan zich te houden en een baan te zoeken.
In dergelijke gevallen zijn we er van uitgegegaan dat het uiteindelijke besluit toch door de leerling genomen is en hij werd daarom in de kategorie 'eigen' initiatief ingedeeld.

Op basis van datgene wat de respondenten ons vertelden, konkludeerden wij dat in verreweg de meeste gevallen (81%) het initiatief voornamelijk bij de leerling zelf lag. Niettemin is er ook een grote groep die van een school verwijderd wordt en dan niet meer naar een andere school gaat. Bij zo'n 14% konkludeerden wij dat dit het geval was. Gezien de boven omschreven voorzichtigheid bij het indelen in die kategorie mag dit eigenlijk wel veel genoemd worden.
In totaal zeven respondenten worden door ouders van school gehaald. Bij de resterende negen respondenten bleef onduidelijk wat de doorslag gegeven had. In tabel 5.1 staat aangegeven hoe een en ander op de onderscheiden opleidingstypen gegaan is.
De cijfers voor LBO en AVO/VWO lopen niet erg uiteen. Niettemin zijn er tussen de afzonderlijke schooltypen duidelijke verschillen: op het LHNO wordt vrijwel niemand van school gestuurd; op de LTS, LEAO en LMO en op het HAVO is dat bij een kwart het geval. Opmerkelijk is dat het LAO en de visserij-

Tabel 5.1 Gegevens over het vertrek, naar laatste opleiding

	gevoerd overleg met school				reaktie ouders				
	gesprek rond vertrek	eerder al met leerling	eerder met ouders	nooit gepraat over vertrek	'mee eens'	'jammer, accoord'	'jammer'	'kwaad, tegen'	n=
LHNO	49%	10%	16%	38%	56%	18%	21%	6%	105
LTS	42%	6%	15%	49%	32%	16%	36%	16%	71
LMO/LEAO	41%	9%	5%	48%	46%	9%	41%	5%	24
LAO/LNO	24%	14%	19%	57%	38%	10%	38%	14%	21
MAVO	49%	11%	13%	43%	24%	32%	27%	17%	61
HAVO/VWO	63%	4%	17%	38%	4%	44%	30%	23%	24
totaal	46% (n=137)	9% (n=28)	17% (n=48)	44% (n=134)	38% (n=112)	21% (n=29)	29% (n=86)	12% (n=36)	306
jongens	110%	10%	12%	49%	31%	18%	38%	13%	145
meisjes	51%	8%	16%	40%	44%	24%	20%	12%	161

	moment van vertrek					hoe vertrokken?				
	voor 5/'77	5.6.7/ '77	later	aantal jaren in v.o.	gem.laatste klas	vnl.eigen initiatief	verwijderd	weggehaald	onduidelijk	n=
LHNO	39%	53%	7%	3.2	2.9	90%	6%	2%	2%	105
LTS	14%	58%	28%	3.5	3.0	75%	23%	1%	1%	71
LAO/LNO	8%	71%	21%	4.2	2.9	63%	25%	4%	8%	24
LAO/Naut.	14%	67%	19%	3.4	2.5	62%	10%	14%	14%	21
MAVO	13%	75%	11%	4.4	3.2	87%	13%	-	-	61
HAVO/VWO	19%	75%	6%	5.7	4.0	75%	21%	-	4%	24
totaal	22% (n=67)	61% (n=186)	17% (n=53)	3.8		81% (n=247)	14% (n=43)	2% (n=7)	4% (n=8)	306
jongens						76%	18%	3%	3%	145
meisjes						86%	10%	2%	2%	161

school, waar de voortijdige schoolverlaters veelvuldig melding maakten van allerlei konflikten, relatief weinig gevallen kennen waarin leerlingen van school verwijderd worden.
Omdat meisjes voor het merendeel voormalige LHNO-leerlingen zijn is de konstatering dat meisjes minder vaak van school gestuurd worden dan jongens weinig verwonderlijk. Niettemin wordt toch nog 10% van alle meisjes van school gestuurd tegenover 18% van de jongens. Bij nadere beschouwing blijkt bovendien dat van de scholen die zowel door jongens als door meisjes bezocht worden, meisjes iets vaker weggestuurd worden, namelijk 19% tegenover 15%.

5.2 Waarom van school gestuurd

Bij de analyse van de argumenten die volgens onze respondenten bij het vertrek een rol spelen moet allereerst een onderscheid gemaakt worden tussen hen die van school verwijderd zijn en de anderen.
Op grond van de verhalen van ongediplomeerden hebben we een drietal argumenten onderscheiden die scholen bij het verwijderen van leerlingen hanteren.
Op de eerste plaats is dat het argument van tekort schietende prestaties. Meestal gaat het daarbij om formele regelingen als: leerlingen mogen maximaal twee keer blijven zitten of zakken voor het eindexamen. Op de tweede plaats betreft dat het argument van wangedrag. Soms gaat het daarbij om een heftig konflikt met een of meerdere leerkrachten of leerlingen. Soms ook lijkt het daarbij te gaan om een opeenstapeling van grote of kleine irritaties aan beide kanten over de jaren heen.
Het derde argument betreft het te vaak spijbelen of om andere, niet gebillijkte, redenen afwezig zijn.
In tabel 5.2 staan de gegevens hierover naar schooltype.

Tabel 5.2 Waarom weggestuurd naar laatste opleiding

	prestaties	gedrag	spijbelen	overige	totaal
LHNO	3	2	-	1	6
LTS	1	11	3	1	16
LEAO/LMO	2	1	-	3	6
LAO/LNO	2	-	-	-	2
LBO	8 = 26%	14 = 47%	3 = 10%	5 = 17%	30
van het totaal	4%	6%	1%	2%	14%
MAVO	5	-	3	-	8
HAVO	4	-	-	-	4
VWO	0	-	1	-	1
AVO/VWO	9 = 69%	- = -	4 = 31%	- = -	13
van het totaal	11%		5%		15%
totaal	17 = 40%	14 = 33%	7 = 16%	5 = 12%	43
van het totaal	6%	5%	2%	1%	14%
jongens	6 (3)	12 (1)	5 (2)	3 (2)	26 (8)
meisjes	11 (8)	2 (0)	2 (2)	3 (1)	18 (11)

De aantallen per schooltype zijn klein en moeten daarom met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Duidelijk is dat te kort schietende prestaties en 'wangedrag' de meest voorkomende argumenten zijn voor een school om zich van een leerling te ontdoen.

Het argument 'wangedrag' is niet aanwezig op het AVO/VWO. Daarentegen zien we een hoog percentage leerlingen dat om te geringe prestaties verwijderd wordt. Opvallend is dat dat argument op het LHNO ook vaak gebruikt wordt. Op de LTS en ITO wordt vrijwel niemand om die reden verwijderd. Daar gaat het voornamelijk om 'wangedrag'.

Meisjes blijken voornamelijk om prestatieredenen weggestuurd te worden, jongens om hun gedrag op school, hun prestaties en het spijbelen. Tussen haakjes staan in tabel 5.2 de cijfers met weglating van de specifieke jongens- en meisjesscholen (LHNO, IHNO, LTS, ITO, LAO en LNO).

De gesignaleerde tendens blijft dan bestaan: ook op scholen

met een gemengde leerlingenbestand worden meisjes, als ze weggestuurd worden, vaker dan jongens op grond van slechte prestaties verwijderd.
Bij de weggestuurden zijn respondenten wier schoolkarrière een duidelijke neergaande lijn vertoont, sterk oververtegenwoordigd. Van de groep die van AVO/VWO naar LBO afstroomt blijkt bijna één derde van school verwijderd te zijn. Bij de anderen is dat veel minder het geval (33% tegenover 11%).
Een opmerking nog over de gevallen waarin leerlingen van school verwijderd worden. In principe is het dan mogelijk om je bij een andere school aan te melden en daar verder te gaan. Uit het ons ter beschikking staande materiaal valt niet af te leiden in welke mate dat gebeurt. We hebben tenslotte alleen gepraat met mensen die het volledig dagonderwijs helemaal de rug hebben toegekeerd.
Wel blijkt uit ons materiaal dat in een (zeer beperkt) aantal gevallen leerlingen, na van een school weggestuurd te zijn, geen school konden vinden die hen wilde toelaten, ook niet na intensief zoeken.

5.3 Begeleiding rond het vertrek

In de interviews zijn we vrij uitvoerig ingegaan op de vraag of het vertrek van school ooit onderwerp van gesprek tussen de school enerzijds en leerlingen en ouders anderzijds is geweest. Dit omdat we ervan uitgingen dat dergelijke gesprekken in tenminste twee opzichten belangrijk kunnen zijn. Op de eerste plaats betreft dat het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. In dergelijke gesprekken zou nagegaan kunnen worden of er binnen de school nog mogelijkheden zijn om leerlingen die ongediplomeerd dreigen te vertrekken, toch nog hun weg naar het diploma te laten vinden. Wanneer daarop geen kans is zou men na kunnen gaan of misschien andere scholen die mogelijkheid wel kunnen bieden. Maar ook wanneer het vertrek uit het volle-

dig dagonderwijs onvermijdelijk zou blijken, zou het goed kunnen zijn als leerlingen geholpen werden bij hun oriëntatie op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden in het part-time onderwijs.

We hebben onze respondenten verschillende vragen voorgelegd om na te gaan in hoeverre er van zulk overleg sprake is geweest. Allereerst de vraag of zij ooit een gesprek hadden met een leerkracht over hoe het in het algemeen ging op school. Daarnaast vragen of er speciaal rond het vertrek nog wel eens gepraat was en of hun ouders ooit op school waren komen praten.

Op de vraag of er in de periode rond het eigenlijke vertrek ooit een gesprek gevoerd werd met iemand van de school, antwoordt 46% met ja.
Van hen zegt slechts 65% dat het vertrek ook uitdrukkelijk aan de orde is geweest; mogelijk wordt dit cijfer echter negatief beïnvloed doordat men zich dat niet meer precies kan herinneren. Bekijken we de betreffende gegevens per opleidingstype (tabel 5.1), dan blijken dergelijke gesprekken alleen op het HAVO/VWO aanzienlijk vaker voor te komen; op het LAO/LNO komen ze nauwelijks voor.
Gezien de wijdverbreide mening als zou 'men' een diploma voor meisjes van minder belang achten dan voor jongens, zou te verwachten zijn dat het zonder diploma van school gaan bij meisjes minder vaak aanleiding voor overleg zou zijn. Het tegendeel blijkt waar te zijn.
Zoals gezegd hebben bovenstaande gegevens betrekking op een eventueel gesprek in de periode rond het vertrek. Het blijft mogelijk dat er èèrder wel eens met de betrokken leerlingen of zijn of haar ouders gepraat is over de mogelijkheid of wenselijkheid van een vertrek van school. We hebben dit nagegaan. De gegevens staan eveneens vermeld in tabel 5.1. Onder 'geen gesprek' staat aangegeven in hoeveel gevallen er helemaal geen overleg is geweest. Daarbij is er van uitgegaan dat

er in een eventueel gesprek in de periode rond het vertrek inderdaad over het vertrek gesproken is, ook wanneer de respondent daarvan geen melding maakte. De gepresenteerde cijfers behoeven nauwelijks kommentaar.
Bij alle gesprekken die tijdens het interview aan de orde kwamen, hebben we de respondenten de vraag voorgelegd wat het resultaat ervan was geweest.
Dat - in de ogen van de geïnterviewden - die resultaten vrij mager waren zal weinigen verbazen. Het betreft immers leerlingen die tenslotte besloten hebben de school te verlaten. Niettemin blijft het verwonderlijk dat van de 27 leerlingen die zeiden dat er eerder wel eens over een mogelijk vertrek gepraat was, zegge en schrijve vier respondenten melding maken van extra begeleiding - bijlessen, extra huiswerk (!) - als resultaat van dat gesprek. Wel rolde er vijf maal een verwijzing naar een andere school uit de bus.

Bij de 45 gevallen waarin ooit met de ouders overleg was gevoerd, blijkt dat slechts één maal in konkrete begeleiding en zeven maal in een verwijzing naar een andere school geresulteerd te hebben.

Samenvattend: bijna de helft van de respondenten is vertrokken zonder dat er ooit gepraat is over het mogelijke vertrek of de wenselijkheid naar een andere school te gaan.
Voor zover er in het verleden ooit gepraat is met de school over de mogelijkheid of wenselijkheid van een ongediplomeerd vertrek, heeft dat nauwelijks geresulteerd in extra aandacht voor de betreffende leerlingen, althans zij hebben daarvan zèlf niets gemerkt.

5.4 De reakties op het vertrek

De overgrote meerderheid (70%) zei tijdens het interview het vertrek van school duidelijk als prettig ervaren te hebben. Dat varieert van gevoelens van opluchting of zelfs bevrijding tot gewoon 'fijn' of 'best'. Toch laat nog 23% merken dat zij het ronduit vervelend vonden of dat er sprake was van gemengde gevoelens. Voor zover er van negatieve gevoelens sprake was, bleek daarbij vooral het verlies van kontakten met vrienden of vriendinnen of van de gezelligheid die het schoolleven met zich meebracht, een rol te spelen.

Volgens de respondenten reageerden de ouders over het algemeen vrij gemakkelijk op hun besluit weg te gaan. Weliswaar vond de meerderheid (72%) het eigenlijk jammer, maar slechts bij een kleine minderheid lijkt er sprake geweest te zijn van duidelijk verzet (12%). Over het algemeen lijken de ouders vrij gemakkelijk begrip op te hebben kunnen brengen voor het besluit van hun zoon of dochter.
Niettemin blijken de reakties van de ouders - afhankelijk van het schooltype waarop hun kinderen zaten - nogal gevarieerd te hebben. Ook het onderscheid tussen jongens en meisjes speelt daarbij een rol.
De ouders van jongens en die van AVO/VWO-verlaters blijken duidelijk meer moeite gehad te hebben met het vertrek. Binnen het LBO blijken met name ouders van LTS- en LAO/LNO-leerlingen niet zo enthousiast geweest te zijn. Op het LHNO gaan de ouders over het algemeen vrij gemakkelijk akkoord met het vertrek van hun dochter. Opmerkelijk is dat de ouders van LEAO/LMO-verlaters vrij vaak zonder meer instemden met het vertrek. Waarschijnlijk spelen daarbij de al eerder beschreven moeilijkheden van hun kinderen op school een rol. De reaktie van de ouders hangt ook sterk samen met het al dan niet van school weggestuurd zijn. Bij leerlingen bij wie dat het geval

is, reageert bijna een kwart duidelijk negatief (24% tegen 10%) bij rest). Slechts bij 14% waren de ouders het in die gevallen zonder meer eens met het vertrek; bij de rest is dat in 42% van de gevallen zo.

5.5 Samenvatting

Scholen blijken vaak slecht op de hoogte van de mate waarin en de wijze waarop leerlingen het onderwijs zonder diploma verlaten. Dat blijkt uit het feit dat een vrij grote groep leerlingen - met name op het LHNO - al geruime tijd van school was verdwenen, voordat de school dit registreerde. Een andere aanwijzing is dat men op school vaak niet weet wat een leerling na zijn vertrek van school is gaan doen: of het gaat om verhuizing, overstappen naar een andere school of schooltype of om een overstap naar het huishouden en/of de arbeidsmarkt.
Van alle ongediplomeerde schoolverlaters blijkt een niet onaanzienlijke groep van school te zijn verwijderd.
Slechts een geringe minderheid is door de ouders van school gehaald. De overigen - ongeveer vier vijfde - zijn voornamelijk op eigen initiatief vertrokken. Van hen zei slechts een uiterst gering deel altijd al van plan geweest te zijn zo snel mogelijk van school te gaan. Meestal blijkt het een beslissing te zijn die in een termijn van enkele maanden genomen wordt.
Het van school verwijderd worden - en vervolgens het dagonderwijs helemaal de rug toekeren - komt voornamelijk voor op de LTS, het LMO/LEAO en het HAVO/VWO.
Wij veronderstellen dat een goede begeleiding van leerlingen die plannen koesteren om zonder diploma van school te gaan belangrijk is; enerzijds vanuit het oogpunt van voorkoming van ongediplomeerd vertrek in de gevallen waarin dat mogelijk en wenselijk is; anderzijds vanuit het oogpunt van hulp bij de oriëntatie op de mogelijkheden in het parttime onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Uit de verhalen van de respondenten bleek een dergelijke begeleiding nogal eens ontbroken te hebben. Meer dan de helft zei dat er in de periode rond het eigenlijke vertrek geen overleg met de school gepleegd was. In een aantal gevallen was er eerder wel eens gepraat over plannen om van school te gaan, maar bij bijna de helft had zo'n gesprek helemaal nooit plaatsgevonden. Voor zover er in het verleden wel eens met de school gepraat was over de mogelijkheid of de wenselijkheid van een ongediplomeerd vertrek, heeft dat nauwelijks geresulteerd in extra aandacht voor de betreffende leerlingen. Althans, zij hebben daarvan zelf nauwelijks iets gemerkt.
Overigens is het de vraag in hoeverre leerlingen op het moment dat zij besloten hebben om de school de rug toe te keren, nog veel behoefte hebben aan begeleiding van diezelfde school.
De meerderheid van de jongens en meisjes met wie gesproken werd liet merken het vertrek toen als prettig ervaren te hebben. Dat varieert van 'fijn' of 'best' tot duidelijke gevoelens van opluchting en bevrijding.
Ook de ouders lijken zich over het algemeen vrij gemakkelijk neer te leggen bij het vertrek van school. Hoewel een meerderheid van de ouders het op zich lijkt te betreuren, is er bij slechts 12% van de leerlingen sprake geweest van duidelijk verzet van de ouders.
Er zijn aanwijzingen dat de houding van de ouders voorkomt uit een afweging van enerzijds het belang dat zij aan een diploma toekennen en anderzijds de problemen die de school voor hun kinderen met zich meegebracht heeft. Er is bijvoorbeeld nauwelijks verzet bij ouders van kinderen die zonder diploma het LEAO verlaten waar, zoals wij zagen, de leerlingen het ondanks de vele problemen lang op school bleven proberen.

6. DE EIGEN MOTIEVEN VOOR HET VERTREK

In het kader van de diskussie rond de motieven die voortijdige schoolverlaters zelf voor hun vertrek van school noemen, willen we eerst ingaan op de manieren waarop tot nu toe in de literatuur tegen het verschijnsel 'school-drop-out' aangekeken is.
In een volgende paragraaf lichten we in kort bestek toe hoe, mede geïnspireerd door Canadees onderzoek, een vertrekredenentypologie ontwikkeld werd.
Vervolgens brengen we de vertrekredenen in relatie met de schoolkarrière, de houding ten aanzien van schoolgaan en leren en het gevoel van eigenwaarde van de voortijdige vertrekker.
In het hoofdstuk "De toetreding tot de arbeidsmarkt" bezien we tenslotte de vertrekredenen in verband met de eerste ervaringen die voortijdige schoolverlaters direkt na het schoolverlaten op de arbeidsmarkt opdeden (paragraaf 7.3.4).

6.1 Visies op voortijdig schoolverlaten

Veel, vooral in Amerika, gehouden onderzoek naar voortijdig schoolverlaten (o.a. Kaplan & Luck, 1977 en Thornburg, 1975) heeft zich beziggehouden met de volgende vragen:

- hoe ziet de gemiddelde of modale voortijdige schoolverlater er uit en hoe verhouden zich zulke kenmerken met die van leerlingen die de school wel afmaken?
- hoe is het op basis van deze gegevens mogelijk het ongediplomeerd schoolverlaten te voorkomen?

Door deze werkwijze is bijvoorbeeld goed bekend hoe oud de voortijdige schoolverlaters ten tijde van het vertrek meestal zijn en weet men dat zij vaker dan gediplomeerden uit een groot gezin komen en dat zij een lagere dunk van zichzelf hebben.
De kritiek die op deze werkwijze te leveren is, bevat twee onderling samenhangende argumenten:

- bij deze wijze van analyseren wordt er te veel van uitgegaan dat vertrekmotieven en -omstandigheden een zodanige overeenkomst zouden vertonen dat een dergelijke algemene beschrijving van kenmerken van de totale groep zinvol zou zijn;
- door het a priori gestelde doel het voortijdig schoolverlaten te voorkomen ontneemt men zichzelf het zicht op de bepaling van het problematisch karakter van het schoolverlaten voor zowel de leerling als de school.

De eersten die voor een andere dan de hiervoor geschetste benadering kozen, waren de Canadese onderzoekers Reich & Young (1975). Zij kwamen op basis van, qua vraagstelling, tamelijk ongerichte telefoongesprekken met ongediplomeerden tot een typologie van voortijdig schoolverlaten. Zij onderscheidden op tamelijk intuïtieve basis zes typen voortijdige schoolverlaters, namelijk: de klassieke drop-out, de op werk geöriënteerde voortijdige schoolverlater, de aanstaande huisvrouw, de kultureel geïsoleerde leerling (vooral leden van minderheidsgroepen), de schoolverlater die thuis moet meehelpen en de zeer begaafde leerling.

Op basis van zo'n typologie is het mogelijk een veel gedifferentieerder beeld te schetsen. Leidt de beschrijving van bijvoorbeeld de modale ongediplomeerde schoolverlater tot een schijnbare opeenstapeling van ellende, vanuit een typologie kan de beslissing de school te verlaten duidelijker en begrijpelijker worden. Daardoor kan in een aantal gevallen mogelijk van een verstandig besluit gesproken worden.

Een dergelijke benadering lijkt door het nauwer aansluiten bij de motivatie voor, en overwegingen bij het schoolverlaten, een gerichtere aanpak bij het eventueel voorkomen van voortijdig schoolverlaten mogelijk te maken.

Reich & Young verbinden aan hun indeling het begrip vervreemding. In hun ogen konden binnen de onderzoeksgroep personen onderscheiden worden die zij omschreven als vijandige, doello-

ze, in moeilijkheden verkerende leerlingen, die zich afwenden van de school omdat ze die als onprettig ervaren.
Deze groep leerlingen - zij noemden hen 'klassieke voortijdige schoolverlaters'- zou zowel van zichzelf als van de maatschappelijke instituties vervreemd zijn. Dit betrof 23% van de ondervraagden.
Voor de overige 77% zou de beslissing de school te verlaten een positieve daad zijn, waarbij van een dergelijke vervreemding geen sprake zou zijn. Van hen was zo'n drie kwart op werken georiënteerd.
Het grote nadeel van de door Reich & Young gevolgde methode is dat deze indeling niet aan de mening van de schoolverlaters zelfs getoetst is. De onderzoekers deelden etiketten uit, waarvan het onduidelijk bleef of de betekenis die het vertrek voor de leerlingen inhield, hiermee gedekt werd. Bovendien werd de schoolkarrière niet in de analyse betrokken en werd de vervreemdingshypothese niet feitelijk getoetst.
Een ander nadeel van de gebruikte typologie is dat het onduidelijk blijft met behulp van welke begrippen deze indeling gedefinieerd kan worden. Er wordt gewag gemaakt van het feit dat levensterreinen buiten de school als het gezin, het werk of de kulturele achtergrond in het proces van schoolverlaten een rol zouden spelen. Ook worden omstandigheden binnen de school als mogelijke grond voor het vertrek gesignaleerd.
Een verduidelijking en systematisering van de gebruikte invalshoeken ontbreken echter.

Niet alleen het onderzoek van Reich & Young leverde ons het idee voor een typologie, waarbij schoolomstandigheden zo goed als de aantrekkingskracht van de wereld buiten de school een rol zouden spelen.
Een eerder op het NIPG verricht onderzoek (Stroink & Andries; 1977) onder - voornamelijk gediplomeerde - LTS'ers, bracht aan het licht dat niet alleen schoolomstandigheden en dan, zo-

als veel gedacht wordt vooral de prestaties op school, de kans op het afmaken van de opleiding of het starten van een vervolgopleiding bepalen, maar dat ook de aantrekkingskracht van de werksituatie daarbij een rol speelt. Leerlingen verwachtten dat zij daarin, in tegenstelling tot wat zij op school hadden meegemaakt, als volwassenen behandeld zouden worden en zichzelf zouden kunnen zijn.
De opvattingen over schoolgaan en werken verschilden daarbij duidelijk tussen hen die wilden werken en zij die van plan waren door te leren.
Op grond van het Canadese onderzoek en de eigen ervaringen met gediplomeerde LTS'ers stond ons dan ook bij de opzet van het onderzoek een typologie in termen van afstoting en aantrekking voor ogen.
Afstoting staat daarbij voor een proces waarbij een leerling onder invloed van allerlei gebeurtenissen binnen de school zich uiteindelijk als door de school afgestoten zal gaan beschouwen.
Daarbij valt zowel te denken aan prestatieproblemen als aan lang slepende konfrontaties tussen de leerling en schoolrepresentanten.
Aantrekking staat voor een proces waarbij een leerling bijvoorbeeld door ervaringen met het beroep van de vader of door het meedraaien in het huisgezin, een bepaald toekomstbeeld ontwikkelt, waarin de wereld buiten de school steeds aantrekkelijker wordt. Ook bepaalde aspecten van de opleiding en het hebben van ervaringen in werksituaties kunnen daartoe aanleiding zijn.
Vaak zullen beide processen elkaar ook beïnvloeden.
Zo kan een gevoel van afgestoten worden de oriëntatie op de wereld buiten de school versterken, zoals een gevoel van aangetrokken worden het funktioneren en presteren op school negatief kan beïnvloeden.
In de volgende paragraaf laten we in kort bestek zien hoe de vertrekredenen-typologie binnen het materiaal tot stand kwam.

6.2 De konstruktie van een typologie van vertrekredenen

6.2.1 Inleiding

Om de eigen motieven voor het vertrek te achterhalen werd de respondenten op twee manieren naar hun vertrekredenen gevraagd:

- èèn keer door middel van een aantal open vragen;
- een tweede maal, later in de vragenlijst, door het voorleggen van een reeks mogelijke vertrekredenen.

Op grond van twee overwegingen hebben we besloten om onze vertrekredenen-typologie te baseren op de gesloten vragen:

- we vermoeden dat bij de open vragen in het proces van uitvragen door de interviewer, de schriftelijke neerslag daarvan in de vragenlijst en daarop volgende interpretatie door de kodeurs, veel van de oorspronkelijke betekenis, die door de respondent aan een motief werd gehecht, verloren is gegaan;
- een andere overweging is gelegen in de aard van de kodering van de open vragen: er bestond de mogelijkheid binnen vier globale kategorieën (prestatieredenen, andere school/leerredenen, werkredenen en overige redenen) telkens twee specifieke redenen te koderen. Dat maakte achteraf een statistische bewerking van dit materiaal uitermate moeilijk.

We presenteren van de open vragen in tabel 6.~~4~~5 een overzicht van de acht meest genoemde redenen naar laatstgevolgde opleiding en gaan in bijlage 4 nader in op de verschillen die tussen de antwoorden op open en gesloten vragen te konstateren zijn.

Bij de bespreking van de vertrekredenen per opleidingstype is geprobeerd alle informatie over de vertrekmotieven te bundelen. Daar wordt op grond van de resulten van beide uitvragingen een

beeld geschetst van de motieven zoals die specifiek binnen de door ons onderscheiden typen genoemd werden.

6.2.2 De bewerking van de gesloten vragen

We legden de respondenten 22 mogelijke vertrekredenen voor plus de mogelijkheid een 'andere reden' in te vullen. De vraag die we hierbij stelde, luidde letterlijk:

> "Hieronder staan redenen opgenoemd waarom iemand van school af kan gaan. Kun je aangeven om welke reden jij van school af ging?"

De interviewer kreeg de instruktie hierbij als toelichting te geven dat het er hier niet om ging of zo'n uitspraak van toepassing was of niet. Het was nadrukkelijk de bedoeling dat zo'n uitspraak een reden om van school af te gaan was.
Vervolgens werd gevraagd van de aangekruiste redenen de drie belangrijkste te noemen. Op bladzijde staan de resultaten van deze meting weergegeven.

Door middel van een faktoranalytische procedure, die aangeeft welke achterliggende dimensies bij de invulling van een reeks vragen mogelijk een rol spelen, werden uiteindelijk twee faktoren gevonden die zowel voor de jongens als de meisjes binnen onze populatie bruikbaar waren (zie voor de overwegingen bij het tot stand komen van deze indeling bijlage 5).
Deze eerste tweedeling leverde ons een afstotings- en een aantrekkingsdimensie.
Om te zien of binnen de vrij grove typering toch nog een verfijning aan te brengen was, werd binnen de afzonderlijke faktoren opnieuw een faktoranalytische procedure toegepast.
Dit leverde aan de afstotings- en aantrekkingskant de volgende onderverdelingen op, die ongeacht de sexe van de respondent in bevredigende mate bruikbaar waren:

AFSTOTING

1. *prestaties.* (te veel achter, diploma toch niet kunnen halen, niet mee kunnen komen)
2. *vervreemd van school.* (leraren moesten mij steeds hebben, school net een gevangenis)

AANTREKKING

1. *werkoriëntatie.* (liever in de praktijk leren, leuke baan kunnen krijgen, werkend sneller vooruit komen)
2. *zelfstandigheid.* (vriend(inn)en werken ook, sparen voor later, geld nodig hebben, op eigen benen willen staan)
3. *school nutteloos.* (diploma's onbelangrijk, wel genoeg geleerd hebben)

Op bladzijde 77 staat, uitgesplitst naar sexe en laatstgevolgde opleiding, vermeld in welke mate de redenen binnen deze kategorieën aangekruist werden.
Hier willen we eerst ingaan op de totale verdeling en die naar sexe. Een bespreking van de resultaten naar laatst gevolgde opleiding volgt in paragraaf 6.3, waar deze gegevens gekombineerd met de resultaten van de open vragen gepresenteerd worden.
De eigen motieven voor het vertrek blijken zowel bij jongens als meisjes in zo'n driekwart van de gevallen een verwijzing in te houden naar afstotingsgevoelens en in dezelfde mate naar aantrekkingsgevoelens.
Binnen de afstotingsgevoelens wordt ook weer in vrijwel gelijke mate door jongens en door meisjes in circa de helft van de gevallen een reden genoemd die een tekort in de prestatiesfeer aangeeft en/of een reden die te maken heeft met vervreemdingsgevoelens.
Aan de aantrekkingskant zien we wèl wat verschillen tussen

jongens en meisjes: bij jongens overheerst hier de oriëntatie op werken, bij meisjes vinden we wat vaker de behoefte op eigen benen te staan en zelf geld te gaan verdienen. Ook het geringe nut dat van het halen van een diploma verwacht wordt, is bij meisjes iets vaker een vertrekreden.
In het algemeen is toch het perspektief op een bepaalde werkkring of gewoon een voorkeur voor de werksituatie de belangrijkste komponent binnen de gevoelens van aantrekking.
We hebben ook nagegaan hoe deze gevoelens zich per persoon verhouden (zie tabel 6.1)

Tabel 6.1 De onderlinge verhouding tussen afstotings- en aantrekkingsredenen

afstoting noch aantrekking	18	7%
voornamelijk aantrekking	101	40%
afstoting en aantrekking	78	31%
voornamelijk afstoting	56	22%
	253	100%
onvoldoende informatie over motieven	11	
	264[1]	

[1] Het betreft hier en in de volgende tabellen in hoofdstuk 6 en 7 alleen die respondenten die niet van school weggestuurd werden. In tabel 6.5 betreft het alle respondenten die zelf een reden voor hun vertrek noemden (al werd een aantal van hen weggestuurd)

Wel moet er rekening mee gehouden worden dat het hier om een schatting gaat. Het aantal uitspraken aan de afstotings- en aantrekkingskant verschilt, waardoor een element van onnauwkeurigheid in de afweging van de relatieve sterkte van beide processen aanwezig is.
Als we bovendien daarbij nogmaals in overweging nemen dat het moment van bevraging een jaar na het feitelijk schoolverlaten lag, dan mag zeker geen absolute betekenis aan dit resultaat toegekend worden.

Om te zien hoe deze indeling zich verhoudt tot de drie als belangrijkste genoemde redenen, berekenden we binnen dat gegeven het aantal genoemde afstotings- en aantrekkingsredenen. Slechts in een gering aantal gevallen bleek 'voornamelijk afstoting' of 'voornamelijk aantrekking' niet samen te gaan met gelijksoortige redenen binnen de als belangrijkst genoemde motieven.
Het hieronder beschreven verband versterkt het vertrouwen in deze indeling aanzienlijk.

Tabel 6.2 De verhouding afstoting-aantrekking naar informatie uit 'de belangrijkste redenen'

	binnen de als drie belangrijkste genoemde redenen komen voor:	
	afstotings-redenen	aantrekkings-redenen
afstoting noch aantrekking	6%	0%
voornamelijk aantrekking	9%	94%
afstoting en aantrekking	65%	72%
voornamelijk afstoting	95%	14%
	(n=253)	(n=253)

Al met al kan op basis van de voorgaande gegevens gekonkludeerd worden dat voortijdig schoolverlaten, bezien vanuit het perspektief van de leerling, niet eenzijdig aan argumenten in de schoolsfeer gekoppeld is. Vaak is de beslissing de school te verlaten ingegeven door motieven die betrekking hebben op de wereld buiten de school, al dan niet in kombinatie met het gevoel vanuit de school een zetje meegekregen te hebben.

6.3 De onderwijstype-specifieke beschrijving van eigen vertrekredenen

Een enkele opmerking moet vooraf gemaakt worden. De benadering, die we hier kiezen is op grond van de verschillen die wij bij de schoolkarrières tussen de zes geanalyseerde typen of groepjes van opleidingstypen vonden, verdedigbaar.
Er moet echter wel, net als voorheen, gelet worden op de sterk uiteenlopende aantallen per opleidingstype. Het LHNO met 100 en de LTS en het MAVO met iets meer dan 50 leerlingen zijn goed vertegenwoordigd. Alle andere schooltypen omvatten ten hoogste 20 leerlingen. Daarom is het niet mogelijk daar op een aantal verschillen tussen open en gesloten vragen in te gaan en worden slechts dan konklusies getrokken als de gevonden verschillen met andere opleidingstypen in beide metingen in voldoende mate aanwezig zijn.

LHNO

Binnen dit schooltype speelt bij het vertrek de aantrekkingskracht van de wereld buiten de school een belangrijker rol dan het gevoel door de school afgestoten te zijn.
Hoewel, zoals bij alle schooltypen de wil te gaan werken de belangrijkste komponent van die aantrekkingskracht is, zien we bij het LHNO dat het vertrek relatief vaak ook te maken heeft met het gevoel liever op eigen benen te staan en zelf voor de kost te gaan zorgen.
Ook het geringe nut dat men van de opleiding voor de verdere karrière verwacht, is in vergelijking met de gemiddelde skore over het totaal, vaker een reden de school vaarwel te zeggen.

Vooral op basis van de open vragen lijken prestatieproblemen relatief zelden een doorslaggevende rol te spelen.
Een geringe motivatie voor of ronduit een hekel aan schoolgaan is naast de eerder genoemde aantrekkingskracht van de wereld

buiten de school een belangrijker motief. Dat heeft vooral met de sfeer binnen de school te maken: vaak kregen we te horen dat het na de eerste klas op de een of andere manier niet meer zo leuk of gezellig was en dat dàt de eigenlijke reden voor het vertrek was. Omdat het nut van het diploma zo laag wordt ingeschat, zal de motivatie om de opleiding af te maken dan ook vaak afhangen van die sfeer op school en in de klas.
Geringe motivatie voor onderwijs en de wil liever iets anders te gaan doen blijken elkaar binnen dit schooltype te versterken: afstoting en aantrekking korreleren .26 ($p \leqslant .05$).
Dat houdt in dat problemen in de schoolsfeer nogal eens aanleiding geven de blik naar de wereld buiten de school te verleggen, zo goed als een oriëntatie op de wereld buiten de school het funktioneren binnen de school zal beïnvloeden.

Op individueel niveau blijken, zoals te verwachten viel, overheersende gevoelens van afstoting bij het vertrek relatief weinig voor te komen.
Meestal zien we dat het vertrek bepaald wordt door aantrekking, nogal eens in kombinatie met het gevoel door de school afgestoten te zijn.

LTS

Leerlingen die dit type beroepsonderwijs verlaten, doen dat vooral omdat ze willen gaan werken en vaak een hekel aan schoolgaan en leren hebben gekregen.
Als we de antwoorden op de open vragen bekijken, zien we overeenkomsten met de LHNO-verlaatsters: de vier meest genoemde redenen staan bij LTS'ers in dezelfde volgorde.
Er zijn echter ook verschillen te konstateren: we vinden bij hen - duidelijker in de open dan in de gesloten vragen - meer prestatieproblemen die (mede) een reden voor het vertrek waren. Ook konfrontaties met leraren blijken vaker aanleiding de school maar voor gezien te houden.

In hun oriëntatie op de wereld buiten de school speelt voor LTS-verlaters het gaan werken de belangrijkste rol. Vooral de verwachting sneller vooruit te komen door een baan te hebben is daarbij een overweging die veel gewicht in de schaal legt. De gevoelens van afstoting en aantrekking blijken niet met elkaar samen te hangen, al komen ze nogal eens in kombinatie voor. Overheersende gevoelens van afstoting vinden we bij deze schoolverlaters in iets sterkere mate dan bij hen die het LHNO of LAO/LNO verlaten.
De grootste groep voelt zich echter voornamelijk aangetrokken door met name de (volwassen) wereld van de werkplaats.

LMO/LEAO

Deze onderwijstypen wijken, wat betreft de redenen die voor het vertrek genoemd worden, sterk af van de andere LBO-opleidingen: alleen bij deze LBO-opleidingen worden gevoelens van afstoting als vertrekreden meer genoemd dan gevoelens van aantrekking. Vooral op grond van de open vragen lijken met name prestatieproblemen - het gevoel wat dat betreft op de tenen te moeten lopen - een belangrijke vertrekreden te zijn.
Minder dan elders in het LBO gaat dat gepaard met een ontkenning van het nut van het diploma of het verleggen van de oriëntatie naar de wereld buiten de school; afstotings- en aantrekkingsgevoelens korreleren binnen deze schooltypen zelfs licht negatief.
Op individueel niveau is het overheersend gevoel bij het vertrek dan ook een gevoel van afstoting door de school; een pure oriëntatie op de wereld buiten de school komt hier minder voor dan op alle andere schooltypen.

LAO/LNO

Binnen geen enkel ander opleidingstype is de wil te gaan werken zo'n veelgenoemde reden om de school te verlaten als in het agrarisch en visserijonderwijs.

Tegelijk spelen problemen rond prestaties hier zeker zo'n belangrijke rol als op het LMO/LEAO.
In tegenstelling tot wat we met betrekking tot het LMO/LEAO konstateerden is er bij hen geen sprake van een lange periode van het blijven proberen: het gaan werken vormt, waarschijnlijk omdat de beroepswereld al in de opleiding zo nabij is, een reëel alternatief voor de school met zijn prestatie-eisen en vervreemdend werkende sfeer.
De wil om te gaan werken wordt dan ook duidelijk versterkt door de ervaringen met school; de korrelatie tussen afstoting en aantrekking ligt op .35 ($p \leqslant .10$). In dit proces zal tevens meespelen dat leerlingen van het LAO/LNO de waarde van het te behalen diploma erg laag inschatten.
Zoals op basis van het voorgaande te verwachten viel, zien we dat in de verhouding afstoting-aantrekking in bijna de helft van de gevallen de balans doorslaat naar aantrekking, terwijl meer dan een derde deze vertrekredenen kombineert met afstotingsredenen. Slechts een gering aantal voormalige LAO/LNO-leerlingen voelt zich voornamelijk afgestoten.

MAVO

Bij de open vragen komt bij het MAVO duidelijk naar voren dat leerlingen hier hun vertrek vooral wijten aan hun slechte schoolprestaties en een hekel aan leren en schoolgaan hebben. Het lijkt er op dat bij dit schooltype vooral het zitten blijven of het zakken voor het eindexamen de druppel is die de emmer doet overlopen.
Een probleem bij de analyse van de gesloten vragen is dat daar de ex-MAVO-leerlingen over het algemeen vrij weinig vertrekredenen aankruisen, zodat bijna elk type vertrekredenen wat ondervertegenwoordigd is.
Duidelijk is wel dat van een oriëntatie op de wereld buiten de school, of van een ontkenning van het nut van het diploma, bij hen relatief weinig sprake is.

Wel is er een wederzijdse versterking van afstotings- en aantrekkings-gevoelens (.23 $p \leqslant .05$), al is het aantal personen dat beide typen vertrekredenen noemt, relatief gering.
De voormalige MAVO-leerlingen laten zich wat betreft hun vertrekmotief het best in twee groepen opdelen: voornamelijk afgestotenen en voornamelijk aangetrokkenen (toch de grootste groep).

HAVO/VWO

In een aantal opzichten laten de HAVO/VWO'ers zich, wat hun vertrekmotief betreft, het best vergelijken met de LMO/LEAO'ers. Ook zij signaleren veel prestatieproblemen, zonder dat er tegelijkertijd sprake is van een duidelijke oriëntatie op de wereld buiten de school. Tevens ontkennen zij - als we de informatie uit de gesloten vraag moeten geloven - het nut van een diploma niet.
Een ander punt van overeenkomst is het ontbreken van het effekt van onderlinge versterking van afstotings- en aantrekkings-gevoelens.
Op het individuele vlak zien we echter een verschil met de LMO/LEAO-verlaters: twee derde van de voormalige HAVO/VWO-leerlingen voelt zich òf aangetrokken, òf heeft daarbij ook gevoelens van afstoting en slechts een met het gemiddelde overeenkomend aantal voelt zich voornamelijk afgestoten.

Tabel 6.3 Gemiddelde skores op de diverse vertrekredenen (gesloten bevraagd) naar sexe en laatstgevolgde opleiding

	afstoting	w.b. prestaties		w.b. vervreemding		aantrekking	w.b. zelfstandigheid		w.b. werken		w.b. school nutteloos	
totaal	.29	.27	(47%)	.31	(53%)	.31	.23	(29%)	.39	(49%)	.18	(23%)
jongens	.29	.28	(47%)	.31	(53%)	.30	.20	(25%)	.44	(56%)	.15	(19%)
meisjes	.28	.27	(47%)	.31	(53%)	.31	.26	(32%)	.35	(43%)	.21	(26%)
LHNO	.29	.25	(42%)	.35	(58%)	++.36	++.30	(32%)	.39	(41%)	++.26	(27%)
LTS	.29	.26	(44%)	.33	(56%)	.31	.22	(27%)	+.45	(56%)	.14	(17%)
LMO/LEAO	.26	.25	(47%)	.28	(53%)	-.22	-.14	(25%)	.35	(64%)	-.06	(11%)
LAO/LNO	+.38	+.38	(50%)	+.38	(50%)	++.45	.28	(24%)	++.60	(50%)	++.31	(26%)
MAVO	.25	.25	(50%)	.25	(50%)	--.21	--.15	(27%)	--.27	(48%)	.14	(25%)
HAVO/VWO	.31	+.37	(63%)	.22	(37%)	-.22	.15	(28%)	.33	(61%)	--.06	(11%)

Toelichting: - De tussen haakjes geplaatste percentages geven de relatieve zwaarte van de betreffende subkategorie binnen afstoting resp. aantrekking aan.

- Waar een + of - staat aangegeven, wijken de gemiddelden signifikant af ($\alpha = 10$) van het gemiddelde voor de totale groep; respektievelijk naar boven en beneden. Een verdubbeling van de plus of min geeft een signifikantieniveau van $\alpha = .05$. Gebruik is gemaakt van de z-toets.

Tabel 6.4 De verhouding afstoting-aantrekking naar sexe en laatst gevolgde opleiding

	aantrekking noch afstoting	voornamelijk aantrekking	aantrekking en afstoting	voornamelijk afstoting
totaal	7%	40%	31%	22%
jongens	6%	38%	31%	25%
meisjes	8%	41%	31%	20%
LHNO	8%	44%	30%	18%
LTS	4%	39%	37%	21%
LMO/LEAO	12%	29%	18%	41%
LAO/LNO	-	42%	42%	16%
MAVO	8%	38%	26%	28%
HAVO/VWO	11%	33%	33%	22%

6.4 De vertrekredenen en de schoolkarrière

Twee gegevens uit de periode voor de eigenlijke aanvang van de karrière in het voortgezet onderwijs blijken met het uiteindelijk vertrek samen te hangen.
Het eerste betreft het gevoel op de lagere school wel of niet te hebben kunnen meekomen.
In tegenstelling tot het gegeven daar wel of niet te zijn blijven zitten, blijkt deze relatieve schatting van het presteren op de lagere school samen te hangen met afstotingsredenen in de prestatiesfeer bij het latere vertrek (.21; $p \leqslant .05$).

Het tweede gegeven betreft het afwijken van het toetsadvies bij de keuze voor de eerste voortgezette opleiding na de lagere school.
Zij die een LBO-opleiding kozen in plaats van het geadviseerde AVO-niveau (26 personen) vertrokken later voor tweederde om voornamelijk aantrekkingsredenen de school. Bij hen die het toetsadvies volgden ligt dat op een derde.
Die keuze voor het LBO werd dan ook veelal ingegeven door de

Tabel 6.5 De acht meest genoemde redenen (open vragen) naar laatstgevolgde opleiding

	totaal		LHNO		LTS		LMO/LEAO		LAO/Naut.		MAVO		HAVO/VWO	
hekel aan schoolgaan/leren	51%	(1)	56%	(1)	55%	(1)	41%	(2,3)	45%	(2)	53%	(1)	35%	(1,2)
liever willen werken	45%	(2)	51%	(2)	43%	(2)	41%	(2,3)	70%	(1)	36%	(3)	30%	(3)
gedemotiveerd door slechte prestaties	32%	(3)	22%	(3)	34%	(3)	47%	(1)	35%	(3)	42%	(2)	35%	(1,2)
geld willen verdienen	18%	(4)	21%	(4)	27%	(4)	12%		10%		13%		10%	
gezakt voor eindexamen	15%	(5)	13%		16%		0%		1%		25%	(4)	15%	
geen nut in afmaken zien	15%	(6)	15%		11%		12%		15%		16%		25%	(4)
opleiding was te moeilijk	10%	(7)	3%		13%		29%	(4)	20%		13%		10%	
slechte prestaties door geringe motivatie	7%	(8)	5%		2%		18%		25%	(4)	5%		10%	
	(n=268)		(n=100)		(n=56)		(n=17)		(n=20)		(n=55)		(n=20)	

wens een bepaald beroep uit te kunnen gaan oefenen of door de voorkeur voor een bepaalde school of een bepaald type (beroeps)opleiding.
Die argumenten wordt door 67% van hen die op dergelijke wijze van het toetsadvies afweken, genoemd tegen 37% van hen die het toetsadvies volgden.
De 34 personen die een AVO-opleiding onder het door de toets aangegeven AVO-niveau kozen (bijvoorbeeld MAVO in plaats van HAVO) noemen bij hun vertrek voor 42% voornamelijk afstotingsredenen. Dat percentage ligt bij hen die het toetsadvies volgden, op 23%.
De keuze voor die 'lagere' AVO-opleiding hing dan ook minder samen met een beroepswens of een duidelijke voorkeur voor die school of dat type opleiding, als wel met het advies van anderen of met het feit dat vrienden of kennissen naar die school gingen.

Net als we bij dit gegeven met betrekking tot de lagere-schooltijd zagen, hangt ook het zitten blijven in het voortgezet onderwijs niet samen met de uiteindelijke vertrekredenen.
Blijkbaar is dit gegeven òf niet direkt van invloed op de motivatie voor het vertrek òf varieert de betekenis die aan het zitten blijven gehecht wordt, te sterk per opleidingstype.
Ook het aantal bezochte scholen houdt geen verband met de vertrekredenen, ook niet als het verschillende opleidingstypen betreft. In tegenstelling tot wat men wellicht zou verwachten, is er een licht negatief verband tussen afstotingsredenen in de prestatiesfeer en de overstap van een hoger naar een lager type voortgezet onderwijs (meest van AVO naar LBO) ($-.11$; $p \leqslant 05$).
Het vertrek van de laatstgevolgde opleiding is bij deze groep naar hun eigen inzicht schijnbaar niet in het bijzonder te wijten aan een ervaren prestatietekort.

Twee kenmerken die verwijzen naar vrijwel onontkoombare konfrontaties met leraren of schoolleiding hangen samen met afstotingsredenen in de sfeer van vervreemding, namelijk de frekwentie van spijbelen (.26; $p \leqslant .05$) en het uit de klas gestuurd worden (.33; $p \leqslant .05$).
Dat is begrijpelijk als men bedenkt dat juist binnen de vervreemdingsredenen het disciplinair en vrijheidsberovend karakter van onderwijs belicht worden ("omdat de leraren mij altijd moesten hebben" en "omdat ik de school soms net een gevangenis vond").

Algemeen wordt aangenomen dat bijbanen voor scholieren een bedreiging kunnen vormen voor het presteren op school. Dat zou zeker gelden voor bijbanen die in de periodes voor en na schooltijd en gedurende het weekend tijd vragen.
Maar niet alleen de prestaties zouden door het hebben van een bijbaan beïnvloed kunnen worden, ook de oriëntatie op de arbeidswereld zou daardoor een versterking kunnen ondergaan.
We hebben nagegaan of het hebben van een bijbaan de motivatie voor het vertrek beïnvloedt.
Enig verband met vertrekredenen in de prestatiesfeer werd niet gevonden. Alleen de 49 personen die er een baantje rond de schooltijd bij hadden en dat zelf (soms) moeilijk verenigbaar vonden met het schoolgaan, noemen wat vaker een afstotingsreden in de vervreemdingskategorie (61% om 45% van de overigen).
Wel zien we, zoals verwacht, bij hen die een bijbaan hebben (ongeacht de aard ervan) een groter aantal redenen in de kategorie 'werkoriëntatie' (66% om 49% van de overigen).
Samenvattend kan gezegd worden dat een bijbaan op zich niet leidt tot afstotingsgevoelens op grond van prestaties of vervreemding. De aantrekkingskracht van de arbeidswereld wordt er wel door beïnvloed.

6.5 Samenvatting

Twee Canadese onderzoekers (Reich & Young, 1975) hebben door hun poging verschillende typen vertrekmotieven te onderscheiden het denken over voortijdig schoolverlaten genuanceerd. Niet alleen werden door hun methode motieven die verband houden met de wereld buiten de school zichtbaar, ook de bij voorbaat gewenst geachte preventie vanuit de school kwam daarmee in een ander licht te staan.
Op grond van de ideëen van deze onderzoekers en vanuit eigen ervaringen met gediplomeerde LTS'ers in de overgang van school naar werk, stond ons vanaf het begin van het onderzoek een typering van vertrekredenen voor ogen.
Die typering baseerden we op de redenen die de voortijdige schoolverlaters zelf voor hun vertrek gaven.
Het bleek mogelijk in eerste instantie twee grove dimensies te onderscheiden: processen in de sfeer van gevoelens door de school afgestoten te zijn en processen die meer bepaald worden door de aantrekkingskracht van de wereld buiten de school.
Binnen deze processen kon bij afstotingsgevoelens een verschil gemaakt worden tussen redenen die verwijzen naar prestatieproblemen en redenen waarbinnen het gevoel van de school vervreemd geraakt te zijn, benadrukt worden. Aan de aantrekkingskant bleek een onderverdeling in drie kategorieën mogelijk: het gevoel in het algemeen liever zelfstandig te zijn (wat meer door meisjes genoemd), een duidelijke oriëntatie op werk (wat meer door jongens genoemd) en redenen die het nut van leren en schoolgaan ontkennen.
Als we met behulp van de dimensies afstoting en aantrekking de individuele schoolverlater proberen te typeren, blijkt de grootste groep voornamelijk door de aantrekkingskracht van de wereld buiten de school vertrokken te zijn, een derde zowel door afstotings- als aantrekkingsgevoelens en een kwart voornamelijk op grond van het gevoel door de school afgestoten te zijn.

De laatstgevolgde opleiding blijkt bij het vertrekmotief een belangrijke rol te spelen: leerlingen die afkomstig zijn van het LHNO, de LTS en het agrarisch of nautisch onderwijs wijten hun vertrek vooral aan de aantrekkingskracht van de wereld buiten de school, vaak in kombinatie met gevoel dat de school door alle discipline en straf te kleinerend werkte.
Bij LMO/LEAO-leerlingen vooral, maar ook binnen het AVO/VWO in het algemeen speelt die vervreemding van school in kombinatie met de aantrekkingskracht van wat buiten de school aanwezig is een wat geringere rol. Het gaat daar vaker om prestatieproblemen, die vooral bij het LMO/LEAO leiden tot een groot aantal leerlingen dat zich afgestoten voelt.

Over het geheel blijkt het nauwelijks mogelijk een lijn te trekken vanuit de karrière op school naar de uiteindelijke vertrekredenen. Dat heeft waarschijnlijk te maken met de verschillen die er bestaan in de betekenis die onderwijs voor de diverse voortijdige schoolverlaters heeft.
Twee gegevens hebben een tamelijk eenduidige relatie met uiteindelijke vertrekredenen in de sfeer van afstoting, en dan vooral met de vervreemdingskant ervan: spijbelen en uit de klas gestuurd worden. Deze gebeurtenissen leiden dan ook in de praktijk vaak tot onvermijdelijke konfrontaties met leerkrachten of schoolleiding.
In het algemeen is van een verband tussen het hebben van bijbaantjes en gevoelens van afstoting geen sprake.
Bijbaantjes tijdens de schooltijd leiden alleen als de leerling zelf al vindt dat de kombinatie school-werken problemen opleverde tot wat meer afstotingsgevoelens.
Wel geeft een bijbaantje in het algemeen wat vaker aanleiding tot vertrekredenen die op een oriëntatie op werk wijzen.

7. HET GEVOEL VAN EIGENWAARDE BIJ VOORTIJDIGE SCHOOLVERLATERS

7.1 Inleiding

Veel publikaties over ongediplomeerde schoolverlaters doen bij de lezer een beeld opkomen van een groep jongens en meisjes die vrijwel allemaal zwaar in de problemen zitten. Dat is met name het geval bij tijdschriftartikelen in de sfeer van de hulpverlening. Wanneer Dopper (1981) "Het leven van een schoolverlater" schetst, doet hij dat met termen als "de algehele ontmoediging", een (ontbrekende) "dagtaak die voldoening of waardering verschaft", "aversie tegen meedoen" en "liever..... in bed te willen blijven en een stripboek lezen". Het algemene doel van een dagopvang voor 'dropouts' formuleert hij als volgt: "De voornaamste zorg is de jongere enthousiast voor bezigheden te krijgen". Slok zegt in een interview over voortijdige schoolverlaters: "De jongeren .....die hier komen zijn overigens zeer behoorlijk gedesillusioneerd.....Ze hebben ongelooflijk weinig geloof in zichzelf. En daar hou je je eigenlijk kontinu mee bezig, met dat zelfvertrouwen" (Eggenkamp, 1981).

Ook veel onderzoek onder voortijdige schoolverlaters benadrukt telkens opnieuw het negatieve beeld dat schoolverlaters van zichzelf zouden hebben (Reich & Young, 1975; Kaplan & Luck, 1977).

In wetenschappelijke publikaties worden veelal de termen "gevoel van eigenwaarde" en "apatie" gebruikt om de voortijdige schoolverlaters te karakteriseren.

In een analyse van het voortijdig vertrek van school hanteert Mooy (1979) termen als zelfachting en kompetentie, begrippen die daar nauw verwant mee zijn. Hij schetst een beeld van toekomstige voortijdige schoolverlaters als een groep leerlingen

die voortdurend gekonfronteerd worden met faal-ervaringen en negatieve beoordelingen. Daardoor verliezen zij het idee op school iets te kunnen presteren. In zijn eigen termen: hun subjektieve kompetentie daalt, en daarmee hun motivatie en interesse.
Mooy voegt echter nog een ander element toe aan de analyse. Hij veronderstelt dat leerlingen die hun subjektieve kompetentie niet kunnen maximaliseren door middel van goede prestatie en positieve beoordelingen, daartoe andere manieren zullen zoeken.
Gezien het feit dat schoolbezoek meestal nog verplicht is, uit zich dat vaak in de klas. Daarbij valt behalve aan gein trappen en het pesten van de leraar - waaraan vooral Mooy denkt - ook te denken aan het verwerven van status op grond van succes bij de andere sexe, het uiterlijk of het leveren van sportieve prestaties.
Deze toevoeging is belangrijk, maar onvolledig. Belangrijk omdat zij laat zien dat ondanks konfrontaties met slechte schoolprestaties, de voortijdige schoolverlater niet noodzakelijk een gering gevoel van eigenwaarde hoeft te hebben. Er zijn andere terreinen waarop het gevoel van eigenwaarde zich kan ontwikkelen.
De toevoeging van Mooy is echter ons inziens onvolledig. In zijn analyse wordt het primaat te veel bij de veronderstelde faalervaringen op school gelegd. Pas na een aantal konfrontaties met problemen in de prestatiesfeer zou een voortijdige schoolverlater in wording gaan proberen het gevoel van eigenwaarde via andere kanalen dan het leveren van leerprestaties, te vergroten.
De mate waarin het aldus geschetste proces zal optreden is echter afhankelijk van het belang dat door een leerling aan schoolgaan en leren gehecht wordt, veronderstellen wij. Andere auteurs (Hargreaves, 1967 en Willis, 1977) hebben er al op gewezen dat er groepen leerlingen binnen het onderwijs

te onderscheiden zijn die weinig of geen belang aan onderwijs en leren hechten zonder dat dit op slechte leerprestaties terug te voeren is. Willis verklaart dit geringe toegekend belang uit het gedeeltelijk juiste besef dat voor de latere arbeidskarrière van een opleiding weinig te verwachten valt. Hargreaves wijst meer op de waardepatronen binnen de vriendengroep.
Het is daarom aannemelijk dat deze leerlingen zich door slechte schoolprestaties niet in hun gevoel van eigenwaarde aangetast zullen voelen.
Daarmee hebben we een tweede, meer algemeen, argument om te veronderstellen dat niet bij alle schoolverlaters zonder meer van een gering gevoel van eigenwaarde sprake hoeft te zijn: faalervaringen op school zullen alleen dan tot een gering gevoel van eigen waarde leiden, wanneer het leren door de betreffende leerling als belangrijk wordt ervaren. Reich & Young geven een derde aanknopingspunt om het beeld van voortijdige schoolverlaters te nuanceren. Zij onderscheiden verschillende typen voortijdige schoolverlaters. Eén daarvan, de klassieke 'dropout', komt overeen met de problematische voortijdige schoolverlater, zoals die vaak gekenschetst wordt: iemand die van school gaat omdat hij daar niet kan funktioneren èn geen alternatief buiten de school voor ogen heeft.
Bij de overigen (73%) bestond bij hun onderzoeksgroep dat alternatief buiten de school wel en Reich & Young zijn van mening dat bij die 73% het besluit om van school te gaan als positief gezien moet worden.

Wij zullen in de navolgende paragrafen proberen een aantal van de geschetste veronderstellingen te onderzoeken. Daarvoor maken we gebruik van twee meetinstrumenten die in de paragrafen 7.2 en 7.3 kort geïntroduceerd worden. Het gaat om meters met betrekking tot het belang dat aan leren wordt toegekend en het gevoel van eigenwaarde.

7.2 Leerattitude

Leerattitude werd gemeten door middel van een lijst met uitspraken die enerzijds betrekking had op het belang dat aan onderwijs kan worden toegekend en anderzijds verwees naar ervaringen met leraren en schoolgaan. Door middel van een statistische analyse kon worden vastgesteld dat er twee dergelijke faktoren konden worden onderscheiden. We benoemden deze respektievelijk als de belang- en de dwangfaktor.

Onder de 'belang'-faktor vielen positief geformuleerde uitspraken als:

- leren is belangrijk voor later;
- leren was eigenlijk best leuk

en negatief geformuleerde uitspraken als:

- leren is niets voor mensen als ik;
- leren is gewoon zonde van je tijd.

Onder de 'dwang'-faktor werden uitspraken gerekend als:

- leraren moesten altijd gelijk hebben;
- ik ging naar school omdat het moest;
- op school had je niks te vertellen;
- op school kon je nooit doen wat je zelf leuk vond;
- leraren waren niet echt in me geïnteresseerd.

Een meerderheid van de voortijdige schoolverlaters blijkt toch nog een overwegend positieve houding ten aanzien van schoolgaan en leren te hebben.

We geven een overzicht van de totale leerattitude naar laatstgevolgde opleiding.

Tabel 7.1 Leerattitude naar laatstgevolgde opleiding

	totaal	LHNO	LTS	LMO/ LEAO	LAO/ LNO	MAVO	HAVO/ VWO
overwegend positieve leerattitude	63% (n=298)	67% (n=103)	56% (n=67)	83% (n=23)	45% (n=21)	65% (n=60)	52% (n=24)

Vooral verlaters uit het LMO/LEAO blijken vrij positief over onderwijs te denken, terwijl die uit het LAO/LNO in meer dan de helft van de gevallen een overwegend negatieve houding tegenover school en leren hebben.
Bij de andere schooltypen valt de relatief positieve houding van de LHNO-verlaatsters en de relatief negatieve houding van de HAVO/VWO'ers op .
Binnen de totale leerattitude blijkt het aspekt 'belang' verantwoordelijk voor de voornaamste verschillen tussen de schooltypen; LMO/LEAO-verlaters hechten relatief veel, LAO/LNO-verlaters relatief weinig belang aan leren. Het aspekt 'dwang' laat weinig verschillen tussen schooltypen zien.
Zoals gezegd veronderstellen we dat het aan leren toegekend belang van invloed is op de mate waarin negatieve ervaringen op school, in ons geval vertrekredenen in de sfeer van afstoting, tot een geringer gevoel van eigenwaarde leiden. We hanteren in de volgende paragraaf, waarin we op deze relatie ingaan, de belangfaktor als meter van het aan leren toegekend belang.

7.3 Gevoel van eigenwaarde

We gebruikten voor de meting van het gevoel van eigenwaarde een aan de Amerikaanse literatuur (Rosenberg 1965) ontleend meetinstrument van 'self-esteem'.
Dit bestaat uit een lijst van uitspraken die we in het Nederlands vertaalden. Het betreft de uitspraken:

- ik vind mijn leven niet erg nuttig;
- ik vind dat ik evenveel waard ben als anderen;
- bij mij lukt nooit wat;
- ik doe voor bijna niemand onder;
- ik denk dat ik nergens voor deug;
- ik vind dat ik een aantal goede eigenschappen heb;

- ik ben best tevreden over mezelf;
- aan mij hebben ze wel wat;
- ik vind dat ik niet veel heb om trots op te zijn.

Als deze tien uitspraken alle een aanduiding geven van het eigenwaarde, moet er een duidelijke onderlinge samenhang zijn. Met uitzondering van de laatste - in de analyse weggelaten - uitspraak bleek dat bij statistische analyse inderdaad het geval te zijn. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) van de overige negen items is .66.

Op grond van de gekozen onderzoeksopzet kunnen we het aldus bij voortijdige schoolverlaters gemeten gevoel van eigenwaarde natuurlijk niet vergelijken met dat van gediplomeerden. Wie echter op grond van de genoemde literatuur zou verwachten dat voortijdige schoolverlaters deze uitspraken voornamelijk in negatieve zin zouden onderschrijven, komt bedrogen uit. Ongeveer drie kwart van de respondenten geeft een overwegens positief oordeel over zichzelf. Meisjes blijken iets vaker overwegend negatief over zichzelf te denken dan jongens (respektievelijk 26% en 17%).

Tussen de verschillende opleidingen zijn geen belangrijke verschillen te bespeuren. Ook blijkt het gevoel van eigenwaarde van de weggestuurden niet sterk af te wijken van dat van degenen die voornamelijk op eigen initiatief vertrokken zijn.

7.4 Vertrekredenen en het gevoel van eigenwaarde

In paragraaf 7.1 plaatsten we een aantal kanttekeningen bij de opvatting dat negatieve ervaringen in het onderwijs waarmee voortijdige schoolverlaters gekonfronteerd worden, zouden leiden tot een gering gevoel van eigenwaarde.

Die kanttekeningen leiden ons tot de volgende veronderstellingen:

1. vertrekredenen in de sfeer van het gevoel door de school afgestoten te zijn hebben alleen dan een negatief effekt op het gevoel van eigenwaarde van voortijdige schoolverlaters, indien zij enig belang aan leren hechten. In het algemeen zal een dergelijk verband daarentegen nauwelijks zichtbaar zijn;
2. vertrekredenen in de sfeer van aantrekking door de wereld buiten de school zullen het gevoel van eigenwaarde positief beïnvloeden.

Bij veronderstelling 1. nemen we aan dat juist bij hen die hun vertrek aan dergelijke afstotingsredenen toeschrijven, het gesuggereerde effekt van faalervaringen en emotionele vervreemding op het gevoel van eigenwaarde zal optreden.

Zoals verondersteld is er inderdaad in het algemeen geen verband tussen het aantal genoemde afstotingsredenen en het gevoel van eigenwaarde.
Een dergelijk verband vinden we wel bij hen die leren belangrijk vinden.
Het verband is niet sterk, maar ligt buiten de toevalsmarge ($-.15$; $p \leq .05$).
Opvallend genoeg blijkt er een sterker en omgekeerd verband tussen afstotingsredenen en het gevoel van eigenwaarde bij hen die weinig belang aan onderwijs toekennen ($+.23$; $p \leq .05$).
Dat geldt in even sterke mate voor prestatie- en vervreemdingsredenen.
Zoals we in paragraaf 7.1 beschreven legt Mooy (1979) het primaat in de ontwikkeling naar een niet op schools leren gerichte oriëntatie bij faalervaringen op school.
Pas na een aantal konfrontaties met prestatieproblemen zou een leerling gaan proberen het gevoel van eigenwaarde op andere terreinen te vergroten.
De zojuist gedane konstatering dat faalervaringen alleen bij hen die belang aan leren toekennen het gevoel van eigenwaarde

beïnvloeden, betekent niet zonder meer dat de veronderstelling van Mooy onjuist is.
Denkbaar is immers dat een gering aan onderwijs toegekend belang al veroorzaakt is door eerdere faalervaringen. Wanneer dit juist zou zijn, zou er in het algemeen een negatief verband moeten zijn tussen prestatieproblemen tijdens de schoolloopbaan en het aan leren toegekend belang. Slechts bij één gegeven (tabel 7.2) vinden we een verband in de verwachte richting, de overige zijn vrijwel nihil. Daarmee kan dus maar een uiterst gering deel van de verschillen in toegekend leerbelang verklaard worden.
Op grond hiervan lijkt het ons onwaarschijnlijk dat faalervaring van dermate doorslaggevend belang geacht moet worden als wel verondersteld wordt.

De resultaten van de uitgevoerde analyse wijzen wellicht eerder op de, ook al in paragraaf 7.1 besproken, geringe motivatie bij sommige leerlingen, onafhankelijk van daaraan voorafgaande faalervaringen.
Bij deze leerlingen stijgt het gevoel van eigenwaarde juist door ervaringen die bij gemotiveerde leerlingen tot een vermindering van het gevoel van eigenwaarde aanleiding geven.
In aansluiting op wat Reich & Young hierover vermeldden, veronderstelden we ook verschillen in het gevoel van eigenwaarde, afhankelijk van de mate waarin men zich bij het vertrek aangetrokken voelde door de wereld buiten de school.
Een dergelijk verband blijkt duidelijk aanwezig (+.23; $p \leqslant .05$).
Het is bij hen die relatief veel belang aan school en leren toekennen echter minder sterk, dan bij hen die daaraan een gering belang hechten (respektievelijk +.15 en +.35).

Beide veronderstellingen worden dus inderdaad binnen ons materiaal in meer of mindere mate bevestigd en ondersteunen daarmee de skepsis, zoals we die eerder ten opzichte van het in

veel publikaties vervatte beeld van voortijdige schoolverlaters, uitten.

Voor de opvatting dat ongediplomeerden in het algemeen beschouwd moeten worden als een groep die door negatieve schoolervaringen alle zelfvertrouwen heeft verloren, lijkt weinig grond.

In een aantal gevallen valt zelfs te konstateren dat deze ervaringen tot een relatief groter gevoel van eigenwaarde leiden. Zij die vrij weinig belang aan onderwijs toekennen en daarbij een duidelijke oriëntatie op de wereld buiten de school hebben, lijken inderdaad, zoals Reich & Young zeggen, vaak een positieve beslissing genomen te hebben die te maken had met direkt levende wensen en behoeften en aansloot bij voor de toekomst gestelde doelen.

Tabel 7.2 Aan leren toegekend belang (LBL), gevoel van eigenwaarde en vertrekredenen

gemiddelde scores

	eigenwaarde	afstoting totaal	wat betreft prestaties	wat betreft vervreemding	aantrekking totaal
totale groep	34.3	1.4	.8	.6	2.5
LBL +	34.1	1.3	.7	.5	2.0
LBL -	34.8	1.9	1.0	.9	3.6

korrelatie met gevoel van eigenwaarde

	afstoting totaal	wat betreft prestaties	wat betreft vervreemding	aantrekking totaal	n=
totale groep	.00	.02	-.01	+.23*	245
LBL +	-.15*	-.13*	-.09	+.15*	173
LBL -	+.23*	+.20*	+.20*	+.35*	72

* = $p \leqslant .05$

Tabel 7.3 Het aan leren toegekend belang en faalervaringen in de schoolloopbaan

	Pearson's r met LBL[1]
blijven zitten	+.04
aantal bezochte scholen	+.00
aantal bezochte typen onderwijs	+.07
prestatieproblemen 1e klas	-.05
prestatieproblemen later	-.17*

[1] in positieve richting geherkodeerd

*= $p \leq .05$

7.5 Samenvatting

Van diverse zijden wordt vaak gehoord dat voortijdige schoolverlaters een relatief gering gevoel van eigenwaarde zouden bezitten. Dit wordt dan wel verbonden aan het feit dat deze leerlingen voortdurend met hun eigen falen gekonfronteerd zijn. Op den duur zou dit leiden tot een situatie waarin ook de leerling zich het etiket van slechte leerling opplakt en daarmee zijn gevoel van eigenwaarde verliest.

Men zou als gevolg van dergelijke ervaringen gaan proberen elders, bijvoorbeeld in de werksituatie, dat gevoel te herwinnen. Op basis van het door ons gebruikte meetinstrument blijkt echter dat gevoel van eigenwaarde meestal niet zo gering te zijn. Het merendeel van de voortijdige schoolverlaters beoordeelt zichzelf overwegend positief. Bovendien blijkt de inwerking van afstotingsredenen op het gevoel van eigenwaarde sterk afhankelijk te zijn van het belang dat aan schoolgaan en leren wordt toegekend.

Is dat relatief groot dan is er inderdaad sprake van een wat geringer gevoel van eigenwaarde, maar is dat toegekend belang relatief gering, dan stijgt het gevoel van eigenwaarde juist.

Omdat we geen verband konstateren tussen faalervaringen en het belang dat aan leren wordt toegekend, lijken de resultaten meer aan te sluiten bij wat twee Engelse onderzoekers (Willis en Hargreaves) hierover zeggen. Zij suggereren dat sommige leerlingen tot het gedeeltelijk als juist te beoordelen besef komen dat voor hen weinig nut van een opleiding voor de latere arbeidskarrière valt te verwachten.
Dat besef zou niet noodzakelijk zijn terug te voeren op faalervaringen op school.
De betreffende leerlingen zouden juist door niet te voldoen aan de schoolse normen hun gevoel van eigenwaarde kunnen versterken.
Buiten deze verbanden met afstoting blijken ook gevoelens van aantrekking een samenhang met het gevoel van eigenwaarde te hebben. Het gekonstateerde positieve verband sluit aan bij de bevindingen van de eerder genoemde Canadese onderzoekers. Ook zij konstateerden een groter gevoel van eigenwaarde bij hen die door een oriëntatie op de wereld buiten de school het onderwijs verlieten.

8. VAN SCHOOL NAAR ARBEIDSMARKT

8.1 Inleiding

Op het moment van het eerste interview waren de voortijdige schoolverlaters gemiddeld ongeveer een jaar van school. Slechts 5% heeft nooit een baan gezocht èn nooit gewerkt. De anderen zijn na hun vertrek vrij snel een baan gaan zoeken, voor zover zij althans al niet een konkrete baan beschikbaar wisten. In dit hoofdstuk zullen we een beeld schetsen van de situatie waarin deze ongediplomeerden terechtkwamen.
Om dat beeld meer reliëf te geven beschrijven we eerst de ideeën die er bestaan over de wijze waarop de opleiding die iemand heeft genoten zijn kansen op de arbeidsmarkt zou beïnvloeden. Daarna gaan we in een afzonderlijke paragraaf in op de door ons gehanteerde indeling van het soort bedrijf en soort werk en op de wijze waarop wij tot die indeling zijn gekomen. Tenslotte beschrijven we de arbeidsloopbanen van de door ons geïnterviewde ongediplomeerden. Dat doen we in een drietal paragrafen. Een paragraaf is gewijd aan het zoeken van de eerste baan. In een tweede beschrijven we de baanwisselingen die er plaatsgevonden hebben tot aan het eerste interview en de mate waarin de respondenten in die periode met werkloosheid gekonfronteerd zijn. En tenslotte geven we een vrij uitvoerige beschrijving van de baan die men had op het moment van het eerste interview of - indien op dat moment niet-werkend - de daaraan voorafgaande baan. In het vervolg noemen wij deze baan de 'beginbaan'.

8.2 De aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

In het navolgende wordt in kort bestek ingegaan op de inzichten die, vooral de laatste jaren met betrekking tot de aansluitingsproblematiek van onderwijs en arbeidsmarkt ontwikkeld zijn.
We willen proberen binnen de diskussie over de aansluitingsproblematiek de plaats van ongediplomeerde schoolverlaters te bepalen om vervolgens na te gaan welke gevolgtrekkingen hieruit voor deze groep getrokken kunnen worden.

Lange tijd is in het denken over onderwijs en arbeidsmarkt de Human Capital-theorie de meest toonaangevende geweest en wellicht leeft de grondgedachte van deze theorie nog bij heel wat mensen.
De theorie beweert dat het onderwijs bij het innemen van posities in het arbeidssysteem het centrale mechanisme is.
Anders gezegd: hoe meer onderwijs iemand zou volgen, een des te grotere bijdrage zou zo iemand aan de produktiviteit in bedrijven kunnen leveren. Daarmee wordt men aantrekkelijker voor een werkgever, dus minder vaak werkloos en men verdient een hoger loon.
De eerste kanttekening die hierbij geplaatst moet worden, is dat het vaak niet gaat om de kwantiteit van de gevolgde opleiding, maar om specifieke (technische) kwalifikaties die binnen bepaalde opleidingstypen worden opgedaan.
Er is echter meer reden om de Human Capital-theorie met skepsis te bezien.
Zo wordt binnen de screening- (keuring-, doorlichtings-)hypothese verondersteld dat attitudes die bij bezitters van bepaalde diploma's vermoed worden, voor werkgevers belangrijker zouden kunnen zijn, dan de feitelijke kennis en vaardigheden die dat diploma representeert.
In bepaalde bedrijven zouden werkgevers bij werving en selektie

van personeel nog steeds de voorkeur blijven geven aan goed-opgeleiden. Een diploma is dan echter niet alleen een indikatie voor het beschikken over kennis en vaardigheden die zo'n bedrijf nodig heeft. Het is dan tevens een garantiebewijs, waarin staat dat de betreffende werknemer in het verleden bewezen heeft over voldoende doorzettings- en aanpassingsvermogen te beschikken en bovendien een bepaald vermogen heeft om iets te leren.
Een ander element dat de relatie tussen in het onderwijs opgedane kennis en vaardigheden en de konkrete arbeidsplek beïnvloedt, is gelegen in eigenschappen die toegeschreven worden aan bepaalde kategorieën werknemers. Kenmerken op basis waarvan dergelijke etiketten kunnen worden opgeplakt zijn bijvoorbeeld: sexe, ras en sociale klasse.

Al deze nuanceringen maken duidelijk dat het niet alleen een 'meer aan opleiding' is dat de kansen op de arbeidsmarkt bepaalt.
Er wordt niet simpelweg om zo hoog mogelijk opgeleid personeel gevraagd, maar om personeel met bepaalde kennis en vaardigheden. Bovendien gaat het niet alleen om die kennis en vaardigheden, maar ook om zaken die meer in de sfeer van de persoon liggen, als betrouwbaarheid en stabiliteit (Bowles & Gintis, 1976).
Om die redenen spreekt men ook wel van een kwalifikatiekluster, een verzameling persoonskenmerken die door een werkgever gezocht wordt en waarvoor het diploma, maar ook faktoren als geslacht, ras en sociaal milieu een aanwijzing zouden vormen.
Het gevaar van een dergelijke term lijkt gelegen in de enorme diversiteit van kenmerken die hieronder kunnen vallen en de versluierende werking die opname van bijvoorbeeld toegeschreven kenmerken in het kluster op het diskriminerend effekt van dergelijke kenmerken kan hebben.

Bovenstaande veronderstellingen hebben eigenlijk alle één kenmerk gemeen: ze gaan ervan uit dat naarmate iemand over meer kennis en vaardigheden op een bepaald gebied en meer gewenste persoonskenmerken bezit, de kansen op werk in het algemeen en op interessant en goed betaald werk in het bijzonder, zullen toenemen. Ook die aanname lijkt op zijn minst diskutabel.
Een aantal Amerikaanse onderzoeken laat zien dat onder bepaalde omstandigheden juist slecht opgeleiden gevraagd worden. Er zou sprake zijn van een voorkeur voor werknemers die juist niet karrière willen maken en weinig belangstelling hechten aan een opleiding binnen het bedrijf.
Mede op grond hiervan werd de theorie van de dubbele arbeidsmarkt ontwikkeld. Deze theorie veronderstelt het ontstaan van twee min of meer gescheiden segmenten op de arbeidsmarkt, een primair en een sekundair segment.
Het primaire segment zou gevormd worden door grote bedrijven die veel kapitaal in machines gestoken hebben, waardoor binnen die bedrijven veel belang aan kontinuïteit en beheersbaarheid gehecht moet worden. Zij zullen daardoor werk dat moeilijk in te passen is in een planning op langere termijn, afstoten naar kleine onderaannemers.
Die taken die binnen het bedrijf wel in een planning opgenomen kunnen worden, essentieel zijn voor het voortbestaan van het bedrijf en veel bedrijfsspecifieke kennis vereisen, moeten verricht worden door personen met stabiele levensgewoonten, op wie voor langere tijd gerekend kan worden. Daarom wordt bij sollicitatie voor die funkties gekeurd op die houdingsaspekten en levensgewoonten die er toe kunnen bijdragen dat investeringen in dergelijke personen (bijvoorbeeld salaris en opleiding) zich terugbetalen.
In dit primaire segment zullen werkgevers, in een poging deze binnen het bedrijf geschoolde werknemers vast te houden, een goed salaris, goede arbeidsvoorwaarden en promitiemogelijkheden moeten bieden. Dergelijke bedrijven kreëren op deze manier

een interne, voor de buitenwereld afgesloten arbeidsmarkt, waarin door karrièremogelijkheden en -planning het personeel voortdurend promotieperspektieven heeft.
Op het sekundaire segment zouden vooral kleine arbeidsintensieve bedrijfjes met een labiele marktpositie opereren. Zij bieden vooral minder goed betaald werk dat weinig scholing vraagt, maar ook weinig promotiekansen biedt.
Zij zouden dat voornamelijk - en ook bij voorkeur - aanbieden aan laaggekwalificeerde werkzoekenden en/of hen die bepaalde kenmerken worden toebedeeld (vrouwen, ongediplomeerden, buitenlandse werknemers en dergelijke).
Werknemers op dat sekundaire segment worden ook verondersteld gewend te raken aan het feit geen vaste baan met opleidings- en promotiemogelijkheden te krijgen en hun voorkeur daarvoor ook te verliezen.
Zij zouden daardoor aantrekkelijk worden voor werkgevers op het sekundaire segment,maar juist minder aantrekkelijk voor werkgevers op het primaire segment.

Nu zijn er wel wat kanttekeningen te maken bij deze theorie. Ten eerste is op bedrijfsniveau geen scherpe scheiding in zogenaamde primaire of sekundaire bedrijven te maken. Ook grote bedrijven waar zo'n interne arbeidsmarkt bestaat, hebben in veel gevallen toch nogal wat 'sekundaire' dus slecht betaalde, werknemers zonder al te veel opleidings- of promotiemogelijkheden in dienst.
Ook gaat een goed salaris niet altijd samen met interessant werk met toekomstmogelijkheden of met de aard van de opleiding die iemand gevolgd heeft.
Vervelend en zwaar werk wordt soms aantrekkelijk gemaakt door een goed salaris. Werkgevers lijken bovendien vaak bereid meer geld te betalen voor werknemers die zij op een voor hen gunstig moment weer makkelijk kwijt kunnen. Men denke hierbij aan de rol van uitzendbureaus.

Ten tweede lijkt de werking van de theorie in elk geval voorbehouden tot die gebieden waar sprake is van een sterke verstedelijking en een grote industriële bedrijvigheid. Een bijkomend probleem is dat eigenlijk niet uitgemaakt kan worden wat een sekundaire of primaire baan is. Het is mogelijk een lijst van kenmerken op te stellen die hetzij meer naar het ene type baan, hetzij meer naar het andere type baan verwijzen. In de theorie wordt echter niet aangegeven welke de juiste en meest kruciale menging van dergelijke kenmerken is.
Een aantal onderzoekers (onder andere Valkenburg & Vissers, 1978) spreekt tegenwoordig dan ook liever over segmenteringstendenzen dan over het bestaan van een - meer als ideaal-typisch voor te stellen - dubbele arbeidsmarkt.
Toch moet het bestaan van dergelijke segmenteringstendenzen, wat zou inhouden het in steeds sterkere mate niet meer kunnen ontsnappen aan een eenmaal ingenomen (zwakke) arbeidsmarktpositie, ernstig genomen worden. Het zou betekenen dat personen die eenmaal een stap hebben gezet die niet strookt met opvattingen over stabiel, normaal gedrag, hiervan in het vervolg van hun arbeidskarrière blijvende negatieve gevolgen ondervinden. Bovendien zouden juist die groepen hiervan het slachtoffer worden die door bepaalde toegeschreven kenmerken in allerlei andere opzichten al minder kansen hadden.

Wat betekent dit alles nu in het kader van een onderzoek naar de toetreding van voortijdige schoolverlaters in de Leidse regio?
Het zal dan meteen duidelijk zijn dat zo'n onderzoek geen licht kan werpen op de vraag naar de geldigheid van de theorie van de dubbele arbeidsmarkt.
Daarvoor zijn de onderzoekspopulatie en onderzoeksregio ongeschikt. De theorie van de dubbele arbeidsmarkt geeft niettemin een aantal aanwijzingen die het algemeen bestaand idee dat ongediplomeerden vaker dan gediplomeerden werkloos zouden

worden en blijven, wat nuanceren.
Zij wijst erop dat op bepaalde, bijvoorbeeld regionale, arbeidsmarkten ongeschoolden juist aantrekkelijker kunnen zijn voor werkgevers.
Dat is dan met name het geval als op zo'n markt voornamelijk bedrijven opereren die relatief klein zijn, weinig in machines investeren en een weinig stabiele marktpositie hebben, kortom de eerder beschreven sekundaire bedrijven. In dat geval zouden voortijdige schoolverlaters relatief weinig problemen hebben om aan een baan te komen. Omdat zulke bedrijven echter een labiele marktpositie hebben en het personeelsbeleid vaak op persoonlijke voorkeur of afkeer gebaseerd zal zijn, mag verwacht worden dat frekwente baanwisselingen bij ongediplomeerden nogal eens zullen voorkomen. Langdurige perioden van werkloosheid zouden echter, mede omdat bijna elke aangeboden laaggekwalificeerde baan 'passend' is, bij deze groep schoolverlaters minder gevonden worden.

Als we de arbeidsmarkt in de Leidse regio globaal bezien, dan valt de geringe vertegenwoordiging van echt grote bedrijven met meer dan 500 man personeel op. Behalve door veel kleinschalige agrarische bedrijven (bollen-, bloemen- en heesterkwekerijen bijvoorbeeld) en horecavestigingen, wordt de regio ook gekenmerkt door een groot aantal, vooral in en rond Leiden gevestigde, weinig kapitaalintensieve midden- en kleinbedrijven. Op basis daarvan zou verwacht mogen worden dat voortijdige schoolverlaters op deze regionale arbeidsmarkt kansen zouden moeten hebben om aan de slag te komen.

Als er, volgens verwachting, een toestroom naar de geschetste bedrijven en banen zou plaatsvinden, kunnen we vervolgens nagaan of personen die relatief vaak van baan (moeten) veranderen en laaggekwalificeerd werk blijven verrichten, hun houding ten aanzien van werken in het algemeen en hun voorkeur voor

bepaalde aspekten van het werk, aanpassen aan de omstandigheden waarin ze verkeren. Dan zou daarmee een vliegwiel-effekt optreden dat er toe zou bijdragen dat een start in een bepaald segment van de arbeidsmarkt tot een blijven in dat segment aanleiding zou geven.
We kunnen ook nagaan welke eisen bij sollicitatie aan ongediplomeerden gesteld worden en daarbij proberen inzicht te krijgen in de relatieve waarde van het stukje gevolgde opleiding in het voortgezet onderwijs en verschillen in de positie van jongens en meisjes.
Omdat we ook beschikken over dergelijke gegevens van een generatie voortijdige schoolverlaters uit 1969/1970, valt te bezien hoe dergelijke bij aanvang van een baan gestelde eisen zich onder invloed van ervaringen in verschillende banen ontwikkelen.
Daarbij kan tevens de vraag aan de orde worden gesteld in welke mate de in het algemeen gunstiger arbeidssituatie, zoals die in 1969/1970 bestond, de toetreding tot de arbeidsmarkt beïnvloed heeft.
Gezien het feit dat behalve de arbeidsmarktsituatie, bijvoorbeeld ook het Nederlandse onderwijssysteem een andere vorm kende, zullen konklusies hieromtrent met de nodige voorzichtigheid getrokken moeten worden.

Buiten de aandachtsgebieden die we in het voorafgaande geschetst hebben, willen we in de komende hoofdstukken zo nauwkeurig mogelijk beschrijven welke kenmerken de banen en bedrijven waar de ongediplomeerden terechtkomen, bezitten en hoe zij als werknemers daar zelf over denken.
Daarmee wordt een type bedrijven en banen beschreven waaraan in de Nederlandse onderzoekswereld tot voor kort weinig aandacht is besteed.

8.3 De gehanteerde indelingen met betrekking tot soort bedrijf en soort baan

Een telkens terugkerend probleem voor ieder die zich bezighoudt met de beschrijving van arbeidssituaties, is een bevredigende indeling van bedrijven en banen te vinden.
De meest voor de hand liggende en vanuit het oogpunt van een makkelijke uitwisseling van onderzoeksresultaten meest aangewezen methode, is gebruik te maken van beschikbare standaardindelingen (van bijvoorbeeld CBS of ITS, 1973).
Nu hebben al die standaardindelingen het nadeel dat daarmee meestal slechts een beperkt aantal facetten van bedrijven of banen belicht worden en niet voor elk onderzoek dergelijke elementen van de bedrijfssituatie of de baan relevant zijn.
Binnen ons onderzoek komt er als probleem bij dat de bedrijven en banen waarin voortijdige schoolverlaters terecht komen niet representatief zijn voor de bedrijven en banen, waarin de Nederlandse beroepsbevolking in het algemeen terecht komt. Dat zou, indien toch een standaard-indeling gehanteerd zou worden, leiden tot een zeer grove toedeling die onvoldoende recht doet aan verschillen die juist tussen deze bedrijven en banen essentieel kunnen zijn.
Op grond hiervan hebben we gekozen voor een indeling die zo dicht mogelijk aanligt tegen de feitelijk gevonden bedrijfs- en baansoorten. Met betrekking tot banen hebben we in de indeling de veronderstelde 'kwaliteit' van het werk mee een rol laten spelen. Zo is het fabriekswerk, al naar gelang de gevraagde technische vaardigheden, ingedeeld onder technisch/ambachtelijk (enige technische vaardigheden vereist) of produktiewerk (geen technische vaardigheden vereist).
We zijn mede op grond van dergelijke overwegingen nog al eens afgeweken van de indeling naar de aard van de werkzaamheden.
Zo is bijvoorbeeld routinewerk binnen de bollenbedrijven (pellen en sorteren) niet als agrarisch, maar als produktiewerk

gekodeerd en zijn alleen die banen in de horeca-sektor als horeca-banen gekodeerd als er van direkt kontakt met de gasten sprake was.

Om tot een beoordeling van dergelijke baankenmerken te komen hadden we de beschikking over de volgende gegevens:

1. het antwoord op de vraag naar de 'aard van het werk' in de verschillende banen. Meestal werden daarbij beroepsnamen genoemd (verkoopster, timmerman) of de belangrijkste werkzaamheden (serveren, wassen en föhnen);
2. een beschrijving van een 'normale' werkdag bij die respondenten die tijdens het eerste interview werkten: werktijden, pauzes, de verdeling van werkzaamheden voor een dag en de vrijetijdsbesteding;
3. het antwoord op de vraag: hoe heette het werk dat je doet (deed)?
4. het antwoord op de vraag: kan je me vertellen wat je doet (deed) in je werk?
5. het antwoord op de vraag naar de aard van 'verschillende taken', als men meer dan één taak zei te hebben.

De eerste tien kategorieën kwamen tot stand op grond van tijdens de eerste meting genoemde banen, waarbij een ruime 'overige' kategorie werd gehanteerd. Op basis van de tijdens het tweede interview onder de generatie 1977/'78 en de interviews onder de generatie 1969/'70 genoemde banen werd deze indeling uitgebreid met de kategorieën 11 t/m 17.

1. verkoop;
2. kassa;
3. magazijn;
4. verzorgend;
5. administratief: alle kantoorwerk, inclusief 'receptioniste' en dergelijke;
6. agrarisch;

7. technisch/ambachtelijk: minder routinematig werk, waarbij enige 'technische' vaardigheden noodzakelijk zijn (ook kapster en dergelijke);
8. produktiewerk: routinewerk zonder scholingseisen, waarbij minimale vaardigheden vereist zijn; omvat ook het routinewerk in bollen, bloemen en tuinbouw;
9. schoonmaakwerk; zowel werksters in partikuliere dienst als werk in schoonmaakbedrijven;
10. horeca;
11. toezichthoudend, leidinggevend middenkader;
12. zeevarend, ongeschoold;
13. zeevarend, geschoold;
14. chauffeur/bijrijder;
15. zelfstandig ondernemer/direkteur;
16. openbare orde;
17. openbare dienstverlening;
18. overige.

Deze indeling is echter te uitgebreid om in de analyse van de kenmerken en de beleving van de baan bruikbaar te zijn. Daarom werd deze indeling weer ingedikt tot een met zeven kategorieën, waarbij de voornaamste kriteria wederom de geschooldheid van het werk (+ of -; voor enigszins en niet-gekwalificeerd) en de aard van het werk (blauw, wit of groen) waren.
De termen wit en blauw werk zijn niet geheel bevredigend. Blauw werk kan gezien worden als de uit de Amerikaanse literatuur bekende 'blue-collar-labor' (blauwe-boorden-werk), waarmee het soort werk bedoeld wordt dat verricht wordt door arbeiders in de produktie- en onderhoudssektor. Wit werk kan echter niet vergeleken worden met wat gewoonlijk onder 'white-collar-labor' verstaan wordt, namelijk het kantoorwerk.
In onze definitie valt onder wit werk, behalve administratief werk, ook verkoop, kassa, handel, verzorgend en leidinggevend werk. Daarmee is wit werk niet veel meer dan niet-blauw werk geworden. Een verdere opsplitsing is echter analysetechnisch vrijwel onmogelijk.

De blauw-sektor omvat behalve produktie- en technisch ambachtelijk werk, ook magazijn-werk en het werken als chauffeur/ bijrijder.

Hieronder volgt een overzicht van de gekonstrueerde indeling.

1. 'blauw-'werk, waarbij vooral met voorwerpen omgegaan wordt; eenvoudig, meest monotoon; omvat de kategorieën: 03, 08, 09, 14;
2. 'blauw +'; als 1, maar met iets meer eisen aan te beheersen vaardigheden; omvat: 07;
3. 'wit -'; werk waarbij de dienstverlening aan personen een grotere rol speelt, met nauwelijks eisen aan de te beheersen vaardigheden; omvat de kategorieën 01, 02, 10, 17;
4. 'wit +'; als 3, maar met meer eisen aan te beheersen vaardigheden; omvat de kategorieën 04, 05, 11, 16;
5. 'groen'; werk in land- en tuinbouw en visserij, behalve zeer simpele produktie-arbeid; omvat de kategorieën 06, 12, 13;
6. zelfstandige: omvat de kategorie 15;
7. overige: omvat de kategorie 18.

Bij de konstruktie van de bedrijfskategorieën-indeling werd in grote lijnen dezelfde procedure toegepast als bij de banenindeling: een eerste systeem op basis van gegevens uit het eerste interview, uitgebreid met gegevens uit latere interviews.

Hier werd de oorspronkelijke indeling samengevat in acht globale kategorieën.

Hieronder vindt u daarvan een overzicht.

1.	kantoren (administratief/financieel)	administratief/handel
2.	handelsbedrijven	
3.	winkelbedrijven	kommerciële diensten
4.	horeca	
5.	visserij	agrarisch/visserij
6.	agrarisch	
7.	industrie/ambachtelijk	industrie/verkeer
8.	bouw (ook wegenbouw)	
9.	verkeer	
10.	verzorgend	medisch/welzijn
11.	rekreatie	openbare diensten
12.	kultuur	
13.	onderwijs	
14.	overheid	
15.	openbare orde	
16.	particulieren (gezinnen)	schoonmaak
17.	schoonmaakbedrijven	
18.	overige	overige

8.4 De toetreding tot de arbeidsmarkt

In dit gedeelte zal voor het laatst aandacht besteed worden aan de vertrekmotieven. In paragraaf 8.4.3 zal nagegaan worden welke invloed deze vertrekmotieven hebben op de manier waarop men een baan zoekt, de duur van het zoeken en de situatie ten tijde van het eerste interview. Daaraan voorafgaand wordt de toetreding tot de arbeidsmarkt beschreven naar de sexe en de laatst gevolgde opleiding van de schoolverlater.

8.4.1 De wensen en verwachtingen vooraf

We vroegen onze respondenten welke baan ze op het moment van het verlaten van de school het liefst hadden willen hebben. Ongeveer de helft van zowel de jongens als de meisjes noemde in antwoord op die vraag, een baan die ook zonder een diploma

in het voortgezet onderwijs, naar ons idee, 'zo bereikbaar' was.
Binnen de andere genoemde banen onderscheidden we verder die, welke met wat extra opleiding en die, welke met het diploma van de betreffende opleiding bereikbaar geacht moesten worden. Tenslotte was er ook een kategorie 'totaal onbereikbare' banen. Deze laatste kategorie omvatte zowel droomberoepen als filmster, popster en dergelijke, als die banen waarvoor een totaal andere (afgeronde) opleiding vereist was, dan die welke de betrokkene gevolgd had. Meisjes noemen dit soort 'totaal onbereikbare' banen aanzienlijk vaker dan jongens (24% om 11% bij de jongens).
Dat zijn echter niet de meisjes die van het LHNO afkomstig zijn, waar 14% zulke banen noemt. Het zijn vooral de meisjes uit het algemeen vormend, het middenstands of het ekonomisch/administratief onderwijs. Daar ligt het percentage meisjes dat dit soort wensbanen noemt op 43% tegen 25% van de jongens. Voortijdige schoolverlaatsters van deze schooltypen weten hun eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt schijnbaar maar moeilijk in te schatten.
Dit in tegenstelling tot verlaters van de LTS of het LAO/LNO: slechts drie LTS'ers en geen enkele verlater uit het agrarisch- of visserij-onderwijs noemen dergelijke banen.

Als we bekijken in hoeverre deze wensbanen in de praktijk verwezenlijkt konden worden, dan blijkt 59% van de totale populatie de gewenste baan niet te hebben kunnen krijgen.
Meisjes echter, die net als jongens in 48% van de gevallen een in onze ogen 'zo bereikbare' wensbaan noemen, verwezenlijken die wensbaan aanzienlijk minder vaak dan jongens (67% om 49% van de jongens). Meisjes noemen als reden hiervoor het meest een opleidingstekort (63%), terwijl jongens het meest een gebrek aan beschikbaarheid van zo'n baan aanvoeren (61%).
Opvallend is dat LHNO-meisjes, ondanks het feit dat ze vaak

een 'zo bereikbare' baan als wensbaan noemen, zo frekwent die wensbaan niet kunnen verwezenlijken (69%). Ook deze meisjes noemen in de meerderheid van de gevallen een opleidingstekort. Dat kan òf duiden op een overschatting van de LHNO-opleiding bij de kodering van de bereikbaarheid van banen òf, ons insziens waarschijnlijker, op de relatief geringe waarde van deze opleiding bij het krijgen van een baan.

Het is op grond van het voorafgaande niet verbazingwekkend dat meisjes het vaker moeilijk vinden in de buurt een baan naar hun zin te vinden (48% 'moeilijk' om 31% van de jongens). Jongens van de LTS en het LAO/LNO zien hun kansen het zonnigst: slechts respektievelijk 16% en 29% van hen vindt het krijgen van een aardige baan moeilijk.
Het meest pessimistisch zijn LMO/LEAO- en LHNO-verlaters met respektievelijk 57% en 47% 'moeilijk'.

8.4.2 Het feitelijk zoeken

Meer dan de helft (59%) van de in deze rapportage betrokken schoolverlaters komt iets na of vrijwel gelijk met de gediplomeerde schoolverlater in de maanden juni en juli van school af. Tabel 8.1 laat zien hoe het moment van schoolverlaten samenhangt met de duur van de periode tot aan de eerste baan. Behalve aan het aktief zoeken naar een baan is die tijd ook besteed aan vakanties, wachten op uitslagen en dergelijke.

Tabel 8.1 Samenhang moment schoolverlaten met de duur van de periode tot aan de eerste baan

	februari t/m april	mei	juni/juli	augustus t/m november	december/ januari	totaal
onmiddellijk aan de slag	37%	47%	27%	47%	31%	33%
na maximaal 2 maanden	26%	26%	47%	27%	21%	37%
na meer dan 2 maanden	21%	28%	18%	21%	35%	22%
niet aan de slag gekomen	16%	-	8%	6%	14%	8%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	(n=40)	(n=43)	(n=161)	(n=34)	(n=29)	(n=307)
in deze periode op de arbeidsmarkt gekomen	13%	14%	52%	11%	9%	

Er is een samenhang tussen het moment van schoolverlaten en de duur van de tijd tot aan de eerste baan.
Zonder dat er tijd verstrijkt vindt 47% van de verlaters uit mei en uit de periode augustus tot en met november een eerste werkkring.
Relatief lang (meer dan 2 maanden) doet iets minder dan de helft van de vertrekkers uit de periode december/januari erover om aan werk te komen. Wellicht houdt dat verband met het geringe aanbod van seizoenwerk in die periode.
Zij die in juni/juli van school komen gaan niet bijzonder snel aan de slag (vakantietijd!), maar vinden toch voor het merendeel (74%) na maximaal 2 maanden een baan. Terwijl toch in diezelfde periode de gediplomeerde schoolverlaters de arbeidsmarkt betreden, duurt het slechts voor 18% van de voortijdige schoolverlaters uit deze periode langer dan 2 maanden voor zij een baan hebben. Dit zou erop kunnen wijzen dat de groep voortijdige schoolverlaters banen zoekt of accepteert die door gediplomeerde schoolverlaters niet nagejaagd of gewenst worden.
Dat 33% van alle respondenten onmiddellijk aan de slag komt, is op zich begrijpelijk als men bedenkt dat juist het kunnen

krijgen van een baan nogal eens een reden is de school te verlaten. Dat betreft dan vaak de omzetting van een (school)bijbaan in een full-time werkkring.
Hoe vinden onze schoolverlaters een baan?
Meer dan de helft (62%) komt aan het eerste baantje langs informele weg: door er zelf op uit te gaan (12%), ouders of andere familieleden in te schakelen (20%) of door de hulp van vrienden of kennissen (30%). Van de wat formelere kanalen maakt 28% gebruik: via het raadplegen van advertenties komt 18% aan de slag en door bemiddeling van het GAB vindt 8% een baan. Hieronder volgt een overzicht van de 'baanbezorgers' naar sexe van de respondenten (tabel 8.2).

Tabel 8.2 Personen of instanties wier hulp doorslaggevend was bij het vinden van de eerste baan; naar de sexe van de respondent

	jongens	meisjes	totaal
school (meest vormingscentrum of leerlingenstelsel)	7%	-	4%
GAB	8%	7%	8%
advertenties	8%	27%	18%
ouders/familie	26%	16%	20%
vrienden/kennissen	32%	27%	30%
via een vroegere part-time baan	7%	9%	8%
alleen door eigen inspanning	12%	12%	12%
totaal	100%	100%	100%
	(n=133)	(n=147)	(n=280)

Als we dit gegeven bezien in relatie tot de laatstgevolgde opleiding, dan blijken het vooral de ex-LHNO-leerlingen te zijn die advertenties als doorslaggevend hulpmiddel noemen. De ex-LTS'ers komen vooral door de familie- en vriendenkring aan het werk.
Omdat de LHNO-meisjes zo'n groot deel van het meisjesbestand uitmaken, zien we ook bij het sexe-onderscheid weer dat meisjes meer slagen door middel van advertenties. Jongens maken

wat meer gebruik van de ouders-, familie-, vrienden- en kennissenkring. Wellicht komt dit doordat jongens onder hun mannelijke familieleden, vrienden en kennissen meer werkenden kennen die hen aan een baan kunnen helpen dan meisjes onder hun vrouwelijke familieleden, vrienden en kennissen.

We hebben de respondenten ook gevraagd hoeveel tijd zij specifiek aan het zoeken van een baan hadden besteed. Van hen zegt 47% (59% van de jongens, 37% van de meisjes) nooit gezocht te hebben.
Maximaal een maand zoeken kostte het 29% van de respondenten; bij de meisjes 48%, bij de jongens 29%. Slechts 14% is meer dan een maand aktief op zoek alvorens een baan te vinden. Bij de meisjes ligt dit percentage op 15%; bij de jongens op 12%.

Al met al is het beeld dat vooral bij de jongens bij het zoeken van een eerste baan naar voren komt, dat van een vrijwel rechtstreekse overstap van de schoolbanken naar de werkplek. Die overstap loopt niet via formele kanalen, maar hoofdzakelijk via 'van horen zeggen'. Familie, vrienden en kennissen spelen in dat proces een hoofdrol. Van een brede verkenning van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt lijkt bij de meeste jongens, althans na het vertrek van school, geen sprake.
Men is aan het werk en dat lijkt het belangrijkste.
Meisjes hebben wat meer problemen: ze worden vaker afgewezen voor een baan; van de jongens overkomt dat 36%, van de meisjes maar liefst 64%. Ze moeten dan ook meer bedrijven langs en doen er zoals we al zagen langer over om een baan te krijgen. Ander onderzoek (Stroink & Andries, 1977) heeft laten zien dat het gebruik van formele kanalen en daarmee vaak het kritisch vergelijken van wat aangeboden wordt, tot beter bij de opleiding aansluitende banen leidde. Of binnen deze populatie een bredere oriëntatie, gebruik van formele kanalen en langduriger zoeken duiden op een kritische aanpak die resulteert in een

meer perspektief biedende baan of tekenen zijn van de moeite die het kost sowieso aan de slag te komen, bespreken we in het kader van de eerste baan.

Tabel 8.3 Gegevens rond het zoeken van een baan naar geslacht

	totaal	jongens	meisjes
bereikbaarheid wensbaan:			
totaal onbereikbaar	18%	11%	24%
met diploma bereikbaar	12%	13%	11%
met wat extra opleiding bereikbaar	22%	28%	17%
zo bereikbaar	48%	48%	48%
	(n=244)	(n=112)	(n=132)
waarom wensbaan niet bereikt?			
tekort aan opleiding	31%	18%	42%
zulk werk niet te krijgen	28%	31%	25%
niet van toepassing, heb die baan	41%	51%	33%
	(n=244)	(n=112)	(n=132)
is het moeilijk hier in de buurt aan een baan naar je zin te komen?			
(tamelijk) moeilijk	40%	31%	48%
(tamelijk) makkelijk	60%	69%	52%
	(n=279)	(n=130)	(n=149)
hoeveel bedrijven langs geweest?			
geen	10%	12%	8%
één	45%	53%	39%
twee	16%	12%	19%
drie en meer	29%	24%	34%
	(n=296)	(n=137)	(n=159)
weleens niet aangenomen?			
ja	44%	35%	52%
	(n=269)	(n=123)	(n=146)
duur werkzoektijd tot eerste baan			
geen	48%	59%	37%
1 maand	39%	29%	48%
langer	13%	12%	15%
	(n=305)	(n=143)	(n=162)

8.4.3 De duur en de aard van het zoeken en de vertrekredenen

Over het algemeen blijken vertrekredenen die verwijzen naar een oriëntatie op werk, met de toetreding tot de arbeidsmarkt samen te hangen.
Zo noemt 59% van de schoolverlaters die vertrekredenen hebben

waarin een voorkeur voor werken in plaats van het naar school gaan geuit wordt, een 'zo bereikbare' baan, terwijl schoolverlaters die dit soort redenen niet noemen, slechts in 29% van de gevallen zo'n baan noemen.
Eenzelfde samenhang vinden we ook bij de feitelijke verwezenlijking van de gewenste baan: van hen die van school gingen omdat ze wilden werken, verwezenlijkt 53% de wensbaan, van de anderen 19%. De mate van samenhang bedraagt hier .38.
Ook het geringe aantal banen dat zij op het oog (hoeven) te hebben, het bijna niet voor banen afgewezen worden en de korte duur van het schoolverlaten tot de eerste baan, wijzen erop dat zij die de school verlieten om te gaan werken ook vrijwel onmiddellijk aan de slag kunnen.
Hier lijken we in de praktijk een bevestiging te vinden van wat we aan het slot van het vorige hoofdstuk veronderstelden: zij die zich aangetrokken voelen tot het gaan werken zijn relatief zelfverzekerde personen die het in de praktijk vrijwel onmiddellijk lukt aan de slag te komen, en te blijven, want ook op het moment van het eerste interview, een jaar na het schoolverlaten, zijn de vertrekkers die op werk georiënteerde redenen noemden, vaker werkend dan zij die die redenen niet noemden (92% om 72%).
Ook personen die vertrekredenen noemden die verwijzen naar het zelfstandig willen zijn, zijn vaker werkend dan zij die die redenen niet noemden (92% om 74%).
Het enige verband dat er tussen afstotingsgevoelens als grond voor het vertrek met de periode na het schoolverlaten bestaat, is dat met geregistreerde werkloosheid: van hen die ten tijde van het eerste interview bij het GAB ingeschreven staan (ongeveer de helft van de niet-werkenden) noemde 91% een vertrekreden in de sfeer van afstoting, van de andere niet-werkenden 58%.
Voor dit opmerkelijke feit hebben wij geen verklaring.

8.5 De leerplicht

Vanaf 1 augustus 1975 geldt in Nederland een volledige leerplicht voor hen die minder dan 11 jaren in het onderwijs hebben doorgebracht. Bovendien zijn 16- en 17-jarigen nog partieel leerplichtig: 16-jarigen 2 dagen in de week en 17-jarigen één dag.
Deze partiële leerplicht wordt echter door de door ons onderzochte groep vrij massaal ontdoken: van hen die zeggen te weten partieel leerplichtig te zijn (54% van de totale populatie) voldoet 69% niet aan die leerplicht.
Dat besef wel of niet één of twee dagen partieel leerplichtig te zijn stemt echter vaak niet overeen met de feitelijke leerplicht.
Zo denkt een kwart van de 16- en 17-jarigen in het geheel niet meer leerplichtig te zijn en veronderstelt 38% van de 17-jarigen in plaats van één, twee dagen partieel leerplichtig te zijn.
Daarmee is wel aangegeven dat er bij deze groep schoolverlaters zowel sprake is van een gebrekkige kennis over wat de partiële leerplicht inhoudt, alsook van een geringe animo aan die leerplicht te voldoen.

8.6 De eerste baan

Hieronder vindt u een overzicht van het resultaat van de diverse pogingen om werk te vinden.
We beperken ons bij deze eerste baan tot het soort werk dat men gaat verrichten.
Tabel 8.4 laat zien dat het grootste gedeelte van de respondenten in het simpele witte of blauwe werk terechtkomt.
De mate waarin dat gebeurt is echter afhankelijk van de sexe en de laatstgevolgde opleiding van de schoolverlater.

Tabel 8.4 Soort werk in de eerste baan naar geslacht en laatstgevolgde opleiding

	blauw-	blauw+	wit-	wit+	groen	anders	n=
LHNO	44%	7%	43%	4%	2%	-	91
LTS	31%	51%	12%	-	4%	-	67
LEAO/LMO	30%	20%	30%	15%	5%	-	20
LAO/LNO	56%	11%	6%	-	28%	-	18
MAVO	24%	8%	34%	15%	17%	2%	59
HAVO/VWO	13%	13%	35%	30%	9%	-	23
totaal	34%	19%	29%	8%	8%	0%	278
	(n=95)	(n=54)	(n=82)	(n=23)	(n=23)	(n=1)	
jongens	34%	35%	13%	2%	14%	1%	134
meisjes	34%	5%	44%	14%	3%	-	145

Meisjes komen aanzienlijk vaker in laaggekwalificeerd werk terecht dan jongens. Geen verschil is er bij blauw -, vooral door de toestroom van meisjes naar banen in de textielindustrie en wasserijen. In de enigszins gekwalificeerde blauwe sektor vinden we echter heel weinig meisjes. Het blijkt dat de meeste meisjes in de witte banen belanden en daar voor het merendeel zo goed als ongeschoold werk verrichten.
De meisjes uit het LHNO zijn wat de geschooldheid van het werk betreft het slechtst af; slechts 11% van hen doet werk dat enige vaardigheden vergt. Ex-lts'ers vinden we vooral in het blauwe werk waarvoor enige kennis en vaardigheid vereist zijn. Het enigszins gekwalificeerde witte werk is voornamelijk voorbehouden aan de vroegere HAVO/VWO-leerlingen.

8.7 De aard van het zoeken en de eerste baan

Binnen deze paragraaf gaan we na of de duur van de periode van aktief zoeken, het aantal bedrijven dat men langs gaat en de kanalen die men voor het vinden van een baan benut, invloed uitoefenen op de kwaliteit van de eerste baan.

Die kwaliteit wordt uitgedrukt in de eerder gepresenteerde indeling + en -, de kansen binnen het werk hogerop te komen en het volgen van een part-time opleiding.
Het enige gegeven dat min of meer konsistent met de indikatoren voor intensief zoeken samenhangt, is het wel of niet volgen van een opleiding: hoe langer men zoekt, hoe meer bedrijven men langsgaat en hoe meer men gebruik maakt van formele kanalen, des te vaker volgt men ook een opleiding bij het werk.
In de kwaliteit van het werk (+, -) is echter geen verband met deze manier van zoeken te vinden.
In de blauwe sektor is het eerder zo dat het laaggekwalificeerde werk intensief zoeken vereist en in de witte sektor zijn de laaggekwalificeerden vaker op een formele wijze aan een baan gekomen.
In dat type banen komen relatief veel (LHNO)meisjes terecht die zoals we al zagen vaker via het raadplegen van advertenties (een formele methode) aan een baan komen.
In het algemeen kan dus niet gezegd worden dat de duur of de breedte van het zoeken of de aard van de hulp die men erbij ondervindt, een positieve invloed heeft op kwaliteit van de eerste baan.
De intensiteit van het zoeken lijkt meer een symptoom van de moeite die men heeft aan de slag te komen.
Een langere periode tussen schoolgaan en werken leidt alleen tot het iets vaker gaan volgen van een opleiding, wat in de meeste gevallen vertaald kan worden als een wat grotere bereidheid aan de leerplicht te voldoen.

8.8 Baanwisselingen en werkloosheid gedurende het eerste jaar

Ongeveer 90% van de respondenten zegt het belangrijk te vinden een 'vaste baan' te hebben en een baan 'waarin je niet zomaar

op straat gezet kan worden'. Desondanks valt te konstateren dat 38% van hen die na de schoolperiode gingen werken tenminste één maal van baan verandert. Dat speelde zich dan af in de 12.6 maanden die er (gemiddeld) tussen het vertrek van school en het eerste interview lagen.
Meisjes veranderen duidelijk vaker van baan dan jongens, met name voormalige LHNO-leerlingen, maar ook van de LTS-leerlingen is 40% in dat ene jaar al eens van baan veranderd. Dat cijfer ligt aanzienlijk hoger dan bij gediplomeerde LTS'ers uit 1974 over een vergelijkbare periode (23%) (Stroink & Andries, 1977).

Tabel 8.5 Aantal banen naar sexe

	jongens	meisjes	totaal
1 baan	66%	58%	62%
2 banen	26%	32%	28%
3 banen	4%	8%	6%
4 banen of meer	4%	3%	4%
	(n=136)	(n=146)	(n=282)

In bijna de helft (48%) van de gevallen was er bij een vertrek uit de eerste baan sprake van een gedwongen ontslag. Daarbij moet echter voor ogen worden gehouden dat het soms van te voren duidelijk was dat het tijdelijk werk betrof (17%).
In de volgende paragraaf zullen we op de vraag ingaan in hoeverre het veranderen van baan een verandering van de aard van het werk tot gevolg heeft.

In paragraaf 8.4.3 'De duur van het zoeken' zagen we dat 14% van de respondenten er langer dan een maand aktief zoeken voor nodig heeft om aan een baan te komen. Bij de meisjes ligt dat percentage op 15%, bij de jongens op 12%. Van hen zou je kunnen zeggen dat ze met 'beginwerkloosheid' te kampen hebben gehad.

Na het vertrek uit een baan wordt vervolgens 20% van de meisjes en 17% van de jongens voor een langere of kortere periode werkloos (tabel 8.6).
Het percentage niet-werkenden ten tijde van het interview bedraagt 15%.
Daaronder bevinden zich echter acht personen (drie jongens en vijf meisjes) die thuis meehelpen en geen baan zoeken. Ook wacht een aantal van hen op de uitslag van een keuring of de oproep voor de militaire dienst. Het percentage ingeschrevenen bij het GAB bedraagt 8%; jongens 7%, meisjes 8%.
Dit percentage ligt duidelijk onder het landelijk percentage (ingeschreven) jeugdige werklozen tot 19 jaar in de gelijke periode (16%) en ongeveer gelijk aan dat in de regio Leiden (10%).
Opvallend is echter het toch wel grote aantal, vooral vrouwelijke, voortijdige schoolverlaters dat met vaak kortdurende perioden van werkloosheid gekonfronteerd wordt.
Een eerdere veronderstelling waarbij gesproken werd van een hoge frekwentie van werkloosheid bij een geringe gemiddelde duur van die perioden, lijkt bewaarheid. Het geringe percentage werkloosheid van 8% is echter minder dan we verwachtten op basis van het eerder vermelde gegeven dat 60% tot 70% van de jeugdige werklozen tot 23 jaar in de Leidse regio uit ongediplomeerden bestaat.
De groep onderzochte voortijdige schoolverlaters was echter op het moment van het eerste interview gemiddeld zo'n 16 jaar oud. Dat zou kunnen betekenen dat voortijdige schoolverlaters vooral als zij wat ouder zijn met werkloosheid te maken krijgen.
We zullen daarop later terugkomen.

Tabel 8.6 Werkloosheid naar sexe

	jongens	meisjes	totaal
1. begin werkloosheid (meer dan 1 maand zoeken tot 1e baan)	10%	14%	13%
2. werkloosheid na vertrek uit 1e, 2e of latere banen	17%	20%	18%
3. 1. en/of 2.	25%	31%	28%
4. nooit gewerkt en nooit gezocht	3%	6%	5%
niet werkend t.t.v. interview	12% (n=18)	18% (n=29)	15% (n=47)
ingeschreven bij het GAB	7% (n=10)	8% (n=13)	8% (n=23)

8.9 Samenvatting

Lange tijd heeft men verondersteld dat het volgen van meer onderwijs een bepaald individu als vanzelf een betere plek op de arbeidsmarkt zou opleveren.
De laatste jaren komen steeds meer onderzoekers tot de ontdekking dat deze gedachte korrektie behoeft. In de eerste plaats gaat het natuurlijk niet alleen om de hoeveelheid opleiding, maar om de bruikbaarheid van die opleiding voor specifieke banen.
Bovendien spelen ook andere zaken een rol. Zo vermoedt men dat in veel gevallen het diploma voor een werkgever niet zozeer staat voor de kennis en vaardigheden die men heeft opgedaan, als wel voor het doorzettings- en aanpassingsvermogen dat men heeft getoond door het te halen.
Ook eigenschappen die aan bepaalde kategorieën werknemers - bijvoorbeeld buitenlandse werknemers of vrouwen - worden toegeschreven kunnen een rol spelen.

Dat alles leidt ertoe dat niet automatisch aangenomen mag worden dat onderwijs hét centrale mechanisme is bij het innemen van posities op de arbeidsmarkt.
Er zijn zelfs onderzoeksresultaten waaruit blijkt dat onder bepaalde omstandigheden juist personen met weinig opleiding gevraagd worden.
Zij zouden op dat deel van de arbeidsmarkt waar tamelijk kleine, instabiele bedrijven opereren, gemakkelijk werk kunnen vinden. Die bedrijven zouden juist een voorkeur hebben voor werknemers die geen belangstelling voor het maken van karrière hebben en weinig belang stellen in een opleiding binnen het bedrijf.
Omdat zulke bedrijven een labiele marktpositie hebben, mag verwacht worden dat hun werknemers frekwent van baan moeten veranderen en daardoor relatief vaak een poosje zonder werk zitten. We veronderstellen dat voortijdige schoolverlaters regelmatig in dit soort bedrijfjes terechtkomen.
De Leidse regio lijkt nogal wat van dergelijke bedrijven te herbergen, waardoor verondersteld zou kunnen worden dat voortijdige schoolverlaters op deze regionale arbeidsmarkt kansen hebben om aan de slag te komen maar in een later stadium nogal eens van baan moeten veranderen.
In het kader van de bestudering van de verdere loopbaan van ongediplomeerden kunnen we ook nagaan in hoeverre zij zich aan de omstandigheden, waarmee ze op de arbeidsmarkt gekonfronteerd worden, aanpassen.
Verliezen ze de ambitie in het werk hogerop te komen, leggen zij zich neer bij het feit dat ze geen vast werk kunnen vinden en nemen ze in het algemeen een andere houding ten opzichte van werken aan? Als dit zo zou zijn, dan zou daarmee een aanwijzing gevonden zijn voor de veronderstelling dat de scheiding tussen het 'goede' en het 'slechte' werk - minder betaald, geen promotiekansen en los-vast - gedeeltelijk in de hand gewerkt wordt door een aanpassing aan en wellicht een zich ont-

wikkelende voorkeur voor dit type werk bij hen die dit soort werk in eerste instantie verrichten.

toetreding tot de arbeidsmarkt

Ongeveer de helft van de voortijdige schoolverlaters zei op het moment van het schoolverlaten een baan te wensen die ons inziens makkelijk bereikbaar was.

De meeste diskrepantie tussen de gewenste baan en de door ons vermoede mogelijkheid die te bereiken, vinden we bij meisjes (in het bijzonder die van het LHNO), bij LMO/LEAO-verlaters en leerlingen van het AVO/VWO.

In de praktijk kunnen deze leerlingen hun verlangens wat betreft het type baan ook het minst realiseren.

Men zoekt vaak langs informele weg, via familie of vrienden, een baan en het kost over het algemeen (zo goed als) geen moeite om aan de slag te komen. De eerder genoemde groepen leerlingen hebben daarmee wat meer moeite dan jongens van de LTS of het LAO/LNO.

Er blijkt een duidelijke relatie tussen vertrekredenen die een oriëntatie op werk weergeven en de overgang naar de werksituatie. Hoe meer van dat soort redenen, des te sneller is men aan de slag en blijft men ook aan de slag. Meisjes in het algemeen en die van het LHNO in het bijzonder komen vaker in hun allereerste baan in ongeschoold werk terecht. LTS'ers zien nogal eens kans in het enigszins geschoolde handwerk terecht te komen.

Voor de indeling van de banen maken we gebruik van twee dimensies: de geschooldheid (geschoold-ongeschoold) en de aard van het werk: blauw (het handwerk c.q. blauwe-boordenwerk), groen (werk in visserij en landbouw) en wit (het andere werk; denk aan winkelwerk, administratief werk en dergelijke).

De mate waarin het werk enige scholing vergt blijkt niet afhankelijk van de manier van zoeken (bijvoorbeeld langs formele (GAB, advertenties) of informele weg).

De duur van het zoeken blijkt meer een indikatie voor de moeite die het kost om een baan te vinden dan voor een brede verkenning van de mogelijkheden.

baanwisseling en werkloosheid

Ondanks het feit dat bijna alle ondervraagden het hebben van een vaste baan belangrijk vinden, blijkt meer dan één op de drie na een jaar van baan veranderd te zijn, meisjes nog wat vaker dan jongens. In bijna de helft van de gevallen is het ontslag gedwongen. Meer dan een kwart van de voortijdige schoolverlaters wordt in het eerste jaar dan ook al gekonfronteerd met een (veelal) kortdurende periode van werkloosheid.
Het aantal niet-werkenden ten tijde van het eerste interview bedraagt 15%. Slechts ongeveer de helft van hen staat ingeschreven bij het arbeidsbureau.
Het percentage ingeschrevenen is daarmee geringer dan vergelijkbare landelijke en regionale werkloosheidscijfers voor jongeren onder de 23 jaar.

9. DE BEGINBAAN

In paragraaf 8.8 zagen we dat zo'n 38% van degenen die zijn gaan werken meer dan één baan gehad heeft. Van diegenen die zijn gaan werken waren zeven jongens en negen meisjes intussen op het moment van het eerste interview werkloos geworden.

Om een indruk te geven van de werksituatie waarin voortijdige schoolverlaters terecht zijn gekomen, geven we in dit hoofdstuk een uitvoerige beschrijving van de baan die zij tijdens het eerste interview hadden of - voor hen die toen weer werkloos waren - van de laatste baan die zij hadden.
Op de eerste plaats gaan we daarbij in op de bedrijven waar zij werkten. Vervolgens op het soort werk dat zij verrichtten. Daarbij bekijken we ook wat het effekt is van de vele baanwisselingen die er in dat eerste jaar al plaatsgevonden hebben.
Daarna komt hun salariëring aan de orde en tot slot gaan we in op de positie die zij op het werk hebben en de perspektieven die zij daarbinnen zien. De gegevens over deze beginbaan staan samengevat in de tabellen 9.1 en 9.2.

9.1 Bedrijfskenmerken

In paragraaf 8.3 hebben we uiteengezet welke bedrijfsindeling we in dit rapport hanteren. Volgens deze indeling komt de grootste groep in de sektor industrie/verkeer terecht. Vooral LTS'ers lijken hier hun voorlopige bestemming gevonden te hebben. Daarnaast blijkt ook een niet onaanzienlijke groep werk gevonden te hebben in winkel- of horecabedrijven. Dat zijn dan voornamelijk voormalige leerlingen van het LHNO en AVO/VWO.
In de sektoren financieel/handel en medisch/welzijn treffen we voornamelijk AVO/VWO-leerlingen aan en dan vrijwel alleen

meisjes (zie tabel 9.1).
Over het algemeen betreft het tamelijk kleine bedrijven: 39% werkt in bedrijven met maximaal negen werknemers, 87% in bedrijven met maximaal 49 werknemers. Vergelijkbare cijfers voor de totale Nederlandse beroepsbevolking liggen op 16% en 39% (bron: CBS, 1979).
Het zijn vaak bedrijfjes die zich op loopafstand van de woning van de respondenten bevinden. Bij 36% is die afstand kleiner of gelijk aan een kilometer. Binnen een straal van 9 km. vindt 86% van de respondenten een baan. Omdat de bedrijven klein zijn, dicht in de buurt liggen en vaak het eigendom van de baas zijn (71%), zal er vaak een tamelijk informele band tussen werkgever en werknemer bestaan. Ook het feit dat vaak nog andere familieleden dan de eigenaar alleen meewerken (in 46% van de gevallen), wijst in die richting. Dat zou echter nogal eens kunnen leiden tot een op persoonlijke voorkeur gericht personeelsbeleid, waarbij de werknemer vrij weinig zekerheid met betrekking tot zijn arbeidsplek heeft.

Aan hen die werken in de vrij kleine bedrijven (met maximaal tien werknemers) hebben we wat vragen gesteld over de verdere samenstelling van het personeel in het bedrijf.
Het valt op dat meisjes in dat soort bedrijven over het algemeen temidden van andere meisjes en vrouwen werken (86%), in drie kwart van de gevallen samen met jeugdige kollega's (tot 25 jaar) en nogal eens met part-timers (in 29% van de gevallen). Jongens werken meest samen met andere (vaak jeugdige) mannen, in bedrijven waar minder met part-timers gewerkt wordt (16%).

Tabel 9.1 Een aantal werk- en bedrijfskenmerken van de beginbaan[1], naar geslacht en laatstgevolgde opleiding

	n=	soort bedrijf							aantal werknemers		
		administr./ handel	kommerciële diensten	agrarisch/ visserij	industrie/ verkeer	medisch/ welzijn	openbare diensten	anders	1 - 9	10 - 49	meer
LHNO	92	3%	42%	10%	35%	4%	1%	4%	38%	45%	17%
LTS	68	2%	15%	6%	75%	-	3%	-	37%	46%	17%
LEAO/LMO	22	5%	40%	5%	50%	-	-	-	46%	32%	23%
LAO/LNO	19	-	16%	47%	32%	-	-	5%	32%	47%	22%
MAVO	59	10%	31%	14%	25%	17%	3%	-	39%	34%	27%
HAVO/VWO	23	13%	35%	9%	30%	9%	-	4%	44%	22%	35%
jongens	137	2%	20%	18%	55%	1%	2%	2%	39%	42%	20%
meisjes	147	8%	41%	6%	32%	10%	1%	3%	38%	38%	24%
totaal	284	5% (n=14)	31% (n=86)	12% (n=33)	43% (n=120)	6% (n=16)	2% (n=5)	2% (n=6)	39% (n=109)	40% (n=113)	22% (n=61)

	n=	soort werk[1]						gevolgde opleidingen		
		blauw-	blauw+	wit-	wit+	groen	anders	leerling-stelsel	vormings-werk	andere cursus
LHNO	92	40% *-4*	7%	45%	4%	4%	-	5%	22%	11%
LTS	68	22% *-10*	61% *+10*	10%	-	5%	2%	21%	6%	7%
LEAO/LMO	22	33% *+3*	24% *+4*	29%	10% *-5*	5%	-	28%	9%	14%
LAO/LNO	19	53% *-3*	16% *+5*	- *-6*	-	32%	-	16%	17%	11%
MAVO	59	20% *-4*	9%	29% *-5*	29% *+14*	12% *-5*	2%	10%	7%	32%
HAVO/VWO	23	4% *-9*	13%	35%	33% *+3*	9%	4% *+4*	13%	-	44%
jongens	137	29% *-5*	41% *+6*	13%	2%	14%	2%	10%	7%	14%
meisjes	147	30% *-4*	5%	43%	20% *+6*	3%	-	13%	16%	20%
totaal	284	29% *-5* (n=82)	22% *+3* (n=63)	28% (n=79)	11% *+3* (n=31)	8% (n=23)	1% (n=3)	13% (n=37)	12% (n=36)	18% (n=54)

[1] Kursief staat vermeld de toe- of afname in percenten in vergelijking met de eerste baan na het vertrek van school, indien meer dan 2%.

Tabel 9.2 Bedrijfs- en werkkenmerken van de beginbaan naar bedrijfssektor en soort werk

		werkkenmerken									
		werkomstandigheden		loon			overwerk	promotie-kansen	opleidingen		
	n=	geen klachten	meer dan 4	onder minimum	op jeugdloon	boven jeugdloon	ja	ja	leerling-stelsel	vormings-werk	andere kursus
administratief/handel	14	43%	7%	29%	14%	57%	43%	29%	-	-	21%
kommerciële diensten	86	41%	30%	34%	30%	36%	47%	36%	7%	12%	19%
agrarisch/visserij	33	61%	12%	42%	17%	42%	65%	36%	-	-	15%
industrie/verkeer	121	38%	25%	27%	17%	56%	41%	54%	23%	18%	11%
medisch/welzijn	16	27%	7%	33%	20%	47%	33%	87%	13%	-	69%
openbare diensten	5	40%	20%	20%	-	80%	60%	60%	-	-	40%
schoonmaak	6	50%	-	17%	17%	67%	50%	-	-	17%	-
blauw-	83	31%	27%	39%	20%	41%	51%	34%	6%	8%	12%
blauw+	63	51%	19%	16%	21%	62%	44%	71%	38%	17%	13%
wit-	79	38%	29%	37%	25%	38%	41%	35%	6%	18%	18%
wit+	31	30%	17%	30%	13%	56%	30%	53%	6%	-	45%
groen	23	74%	9%	27%	20%	53%	67%	44%	-	4%	14%
overige	3	67%	-	-	-	100%	33%	33%	-	-	33%
totaal	282	41% (n=115)	23% (n=64)	31% (n=82)	21% (n=55)	48% (n=128)	45% (n=126)	46% (n=128)	12% (n=33)	12% (n=33)	18% (n=50)

		werkkenmerken	bedrijfskenmerken				
					aantal werknemers		
	n=	erover denken weg te gaan	eigendom baas	andere meewerkende familieleden	1 - 9	10 - 49	meer
administratief/handel	14	50%	62%	23%	43%	29%	28%
kommerciële diensten	86	58%	70%	49%	44%	48%	8%
agrarisch/visserij	33	26%	88%	61%	46%	42%	12%
industrie/verkeer	121	37%	79%	48%	32%	40%	28%
medisch/welzijn	16	15%	14%	7%	19%	19%	63%
openbare diensten	5	20%	20%	20%	20%	40%	40%
schoonmaak	6	20%	20%	60%	83%	17%	-
blauw-	83	55%	69%	41%	18%	46%	36%
blauw+	63	30%	93%	53%	41%	48%	11%
wit-	79	47%	67%	51%	55%	34%	10%
wit+	31	25%	35%	21%	19%	32%	48%
groen	23	22%	87%	61%	61%	35%	4%
overige	3	-	33%	33%	67%	-	33%
totaal	282	41% (n=115)	72% (n=122)	46% (n=122)	38% (n=107)	40% (n=113)	22% (n=62)

9.2 Kenmerken van het werk

Ook ten tijde van het eerste interview blijkt de meerderheid van de respondenten nog het eenvoudige werk te verrichten. Toch hebben de vele baanwisselingen die er dat eerste jaar al geweest zijn, een (lichte) verschuiving veroorzaakt. In tabel 9.1 zijn de verschillen met de percentages van de eerste baan kursief aangegeven. In vergelijking met de eerste baan blijken er iets meer voortijdige schoolverlaters in het technisch/ambachtelijk werk terecht te zijn gekomen (28%, was 19%). Ook het aandeel van het meer gekwalificeerde witte werk is licht toegenomen (11%, was 8%).
Die verschuiving blijkt sterk afhankelijk te zijn van het geslacht en de laatstgevolgde opleiding. Jongens gaan vaker naar iets meer gekwalificeerd blauwe-boordenwerk. Voor meisjes blijft dat vrijwel een gesloten terrein. Zij gaan naar het iets meer gekwalificeerde witte-boordenwerk. Dat geldt echter niet voor voormalige LHNO-leerlingen. Meer dan de anderen blijven zij in dit eerste jaar in het laaggekwalificeerde werk. De toename in het hoger gekwalificeerde witte-boordenwerk komt vrijwel volledig voor rekening van de (vrouwelijke) MAVO-verlaters. De verschuiving naar het technisch/ambachtelijk werk blijkt voornamelijk voor rekening van voormalige LTS-leerlingen te komen.

Volgens de Arbeidswet geldt voor werknemers van 16 jaar normaliter een arbeidstijd van maximaal 24 uur per week; voor 17 jarigen is dat 32 uur. Pas als men de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt vervallen die beperkende bepalingen. Van de door ons geïnterviewden is 72% jonger dan 18 jaar. Niettemin werkt twee derde 40 uur of meer.
De helft van de respondenten zegt 'normaal gesproken' 40 uur per week te werken; bij een derde deel is dat minder. De rest (14%) zegt dat zij meer dan 40 uur werken. Soms is de werkweek dan extreem lang. Met name bij hen die in de agrarische- en

visserijsektor werken was het geen uitzondering dat een werkweek van 65 uur of meer genoemd werd. Bijna de helft van de respondenten zegt naast die 'normale' werktijden ook nog over te werken. Ook hier vinden we weer de hoogste percentages bij hen die in de sektor agrarisch en visserij werken en in de sektor winkel en horeca. Alleen in de sektor medisch/welzijn lijkt dat overwerk veel minder voor te komen.
Jongens werken aanzienlijk vaker over dan meisjes (56% tegenover 35%).
Volgens de Arbeidswet is het alleen dan toegestaan 16- en 17-jarigen te laten overwerken wanneer daartoe - bij uitzondering - vergunning is verleend. We zouden daarom mogen verwachten dat genoemde groepen minder vaak overwerken.
In de onderstaande tabel staat aangegeven welk gedeelte van onderscheiden leeftijdsgroepen overwerkt. Bekijken we die gegevens, dan kan niet anders dan gekonkludeerd worden dat genoemde bepalingen in de Arbeidswet voor deze groep voortijdige schoolverlaters nauwelijks enig effekt sorteren: de 16- en 17-jarigen werken vrijwel even vaak over als ouderen.

Tabel 9.3 Overwerk naar leeftijd

			n=
16 jaar of jonger	47%	44%	70
17 jaar	42%		130
18 jaar	49%	47%	63
19 jaar en ouder	44%		18
totaal	45%		281

De sekundaire arbeidsmarkt wordt ook wel 'de lage lonen sektor' genoemd. Juist het relatief lage loonniveau in bepaalde bedrijfstakken wordt wel gebruikt als indikatie voor het behoren tot het sekundair segment.

Op basis van het netto weekloon, dat de respondent ons opgaf, berekenden wij de afwijking van dit bedrag ten opzichte van het geldend minimumjeugdloon.
Daarbij hielden we rekening met het aantal gewerkte uren per week en de leeftijd van de respondent. We berekenden voor hen die minder dan 40 uur per week werkten gelijke lasten als voor hen die 40 uur volmaakten.
Bovendien gingen we uit van de minimumjeugdlonen, geldend vanaf januari 1978, terwijl het minimum jeugdloon tijdens de interviewkampagne in juli 1978 werd opgetrokken. Om rekening te houden met onnauwkeurigheidsmarges in de opgaven van de respondent, stelden we de netto-weeklonen die ten opzichte van de geldende minimumjeugdlonen vijf gulden hoger of lager lagen, 'op' het minimumjeugdloon-niveau.
Onze schatting van het aantal jongens en meisjes dat minder dan het minimum jeugdloon verdient, is op deze manier aan de voorzichtige kant (tabel 9.4).

Tabel 9.4 Afwijkingen ten opzichte van het geldend minimumjeugdloon naar sexe

	jongens	meisjes	totaal
onder het geldend minimumjeugdloon	25%	35%	31%
op het geldend minimumjeugdloon	20%	22%	21%
boven het geldend minimumjeugdloon	54%	43%	48%
	100% (n=122)	100% (n=144)	100% (n=266)

Voor de groep voortijdige schoolverlaters geldt dat meer dan de helft (52%) onder of precies op het geldend minimumloon zit.
De meisjes verkeren in een aanzienlijk slechtere positie

dan de jongens: van hen verdient slechts 43% meer dan het minimum-jeugdloon.
De hoogste percentages onderbetaling vinden we in de bedrijfssektoren agrarisch/visserij en winkel/horeca, maar ook elders vinden we niet te verwaarlozen percentages.
Uitgaande van het soort werk vinden we alleen bij hen die technisch/ambachtelijk werk verrichten een duidelijk lager percentage onderbetaling, evenals een vrij grote groep die boven het minimum jeugdloon uitbetaald krijgt.

We hebben een aantal vragen gesteld die een aanduiding geven hoe deze groep voortijdige schoolverlaters op het moment van het eerste interview hun werk beleefden.
We vroegen hen of zij het idee hadden:

- regelmatig in een te hoog tempo te moeten werken;
- steeds weer dezelfde dingen te moeten doen;
- steeds de vervelendste klussen te krijgen;
- voortdurend door de baas in de gaten te worden gehouden.

Meer dan de helft van de respondenten (namelijk 59%) zegt bij deze vragen tenminste één maal 'ja'. Bij bijna een kwart was dat vaker het geval. De meest geuite klachten betreffen de ervaren monotonie van het werk en het in een te hoog tempo moeten werken (29% en 41%).
Meisjes uiten dergelijke klachten ook vaker dan jongens. Dat is niet vreemd, omdat te konstateren valt dat het al dan niet voorkomen van dergelijke klachten samenhangt met het soort werk dat men verricht en de aard van het bedrijf waar men werkt. Vooral in het typische jongenswerk - technisch/ambachtelijk en agrarisch/visserij - worden dergelijke klachten minder geuit (zie tabel 9.2).

Eén van de belangrijkste scheidslijnen tussen bedrijven met een primair of sekundair karakter is de kans binnen het bedrijf

waar je werkt promotie te maken.
We vroegen de respondenten of ze daartoe in hun werk mogelijkheden zagen. Van de jongens ziet 56% wel een kans hogerop te komen en denkt 29% dat dat wel niet zal gebeuren. Meisjes - en dan met name de voormalige LHNO-leerlingen - hebben heel wat minder hooggespannen verwachtingen: 55% ziet geen kans en slechts 35% van hen denkt in de toekomst hogerop te kunnen komen.
Te konstateren valt dat zij die al enigszins gekwalificeerd werk verrichten meer perspektief zien om nog hogerop te komen dan zij die het meest simpele werk verrichten. Dat geldt zowel voor de blauwe als - maar in iets mindere mate - voor de witte banen.
Daarentegen zeggen vooral respondenten die werkzaam zijn in de winkel- en horecabedrijven of in de sektor administratief/handel dat promotiekansen voor hen afwezig zijn.
Na het bovenstaande zal het niet vreemd aandoen dat vooral de ongediplomeerde LHNO-verlaatsters weinig mogelijkheden zien hun positie op het werk nog te verbeteren. Van hen zegt maar 38% dat zij nog omhoog kunnen komen in hun werk. Van de ongediplomeerde LTS'ers en AVO/VWO'ers is dat meer dan de helft. Toch zegt ook van die laatsten nog een derde dat zij denken het hoogst haalbare in hun werk al bereikt te hebben.
De groepen die vaker promotiekansen aanwezig achten, zijn ook groepen die vaker een duidelijk op het beroep gerichte opleiding volgen. Weliswaar bezoeken meisjes vaker het vormingswerk, een opleiding in het kader van het leerlingstelsel volgt slechts 5% van hen; bij de jongens is dat 20%. Ook wat dat betreft lijken voormalige LTS'ers een vrij gunstige plaats in te nemen. Ook dit gegeven hangt weer duidelijk samen met de aard van het verrichte werk en de sektor waarin men werkzaam is. Het volgen van een opleiding in het kader van het leerlingenstelsel is vrijwel alleen voorbehouden aan hen die technisch ambachtelijk werk verrichten in de sektor industrie/verkeer.

Een vrij grote groep (18%) volgt een kursus buiten vormingswerk of beroepsbegeleidend onderwijs om. Vaak gaat het daarbij om typekursussen, of om een kursus die een vrij vaag beroepsperspektief biedt. We vonden dit vaker bij meisjes in de sektor medisch/welzijn die enigszins gekwalificeerd werk verrichten.

De enige mogelijkheid om - bij ontbrekende promotie- en opleidingsmogelijkheden - nog iets aan de huidige positie te verbeteren is ander en hopelijk beter werk te zoeken. Veel respondenten zeggen dan ook dat zij erover denken om uit hun huidige baan te vertrekken. Dat is bij 33% van de jongens en maar liefst bij 48% van de meisjes het geval. Dit, ondanks het feit dat vrijwel alle respondenten het belangrijk vinden om een vaste baan te hebben.
Het idee om te vertrekken hangt natuurlijk sterk samen met de tevredenheid met de huidige baan. Hoe meer men die waardeert, des te minder denkt men erover te vertrekken. Bovendien treffen we het plan om te vertrekken vaker aan in die sektor en bij dat type werk waar men minder vaak promotiekansen voor zichzelf ziet, in mindere mate een opleiding volgt bij de huidige baan en waar men al vaker van baan veranderd is.

9.3 Samenvatting

De baan die men ten tijde van het interview had, of indien op dat moment werkloos, de laatste baan daaraan voorafgaand, noemden we de beginbaan.
Het bedrijf waar men in die beginbaan werkt is bij de jongens meestal een industrieel bedrijf en bij de meisjes een winkel of horecabedrijf. Deze bedrijven zijn meestal klein en eigendom van de baas. Het werk zelf vergt in minder dan de helft van de gevallen enige scholing, hoewel er wat dat betreft ten op-

zichte van de allereerste baan een lichte verbetering te konstateren valt. Bij de jongens (vooral ex-LTS'ers) in de richting van het enigszins geschoolde blauwe werk, bij de meisjes (uit LMO/LEAO en AVO/VWO) naar het enigszins geschoolde witte werk.
Naast een 'normale' werkweek verricht bijna de helft van de ondervraagden ook nog overwerk; 16- en 17-jarigen doen dat in dezelfde mate ondanks beperkende wettelijke bepalingen in deze. Het wettelijk bepaald minimum-jeugdloon wordt in bijna een derde van de gevallen niet uitbetaald. Vooral meisjes zijn wat dit betreft slecht af.
Het werk zelf wordt door de respondent vaak monotoon gevonden, terwijl men nogal eens voor de vervelendste klussen moet opdraaien of het gevoel heeft voortdurend door de baas in de gaten gehouden te worden. Evenals bij een aantal andere gegevens zien we ook bij de inschatting van promotiemogelijkheden en bij het volgen van beroepsgerichte opleidingen een duidelijk ongunstiger positie van de meisjes.
Dat vertaalt zich ook in het voornemen op niet al te lange termijn uit de baan te vertrekken.
Ondanks het eerder gesignaleerde belang dat aan een vaste baan gehecht wordt, denkt maar liefst de helft van de meisjes en een derde van de jongens erover van baan te veranderen.

Als we deze beginbaan en de baanwisselingen en perioden van werkloosheid daaraan voorafgaand bezien, lijkt het merendeel van deze voortijdige schoolverlaters zich te bevinden op wat wel het sekundair segment van de arbeidsmarkt genoemd wordt. Ondanks het feit dat zo'n markt moeilijk af te perken is, vinden we veel aanwijzingen die gezamenlijk zo'n konklusie kunnen schragen:

- frekwente baanwisselingen met daaraan verbonden kortdurende periodes van werkloosheid;
- veel werk in kleine familiebedrijven, dicht in de buurt van de woonomgeving;
- veel volledig ongeschoold werk;
- veel salarissen net op of onder het minimum-jeugdloon;
- veel plannen op korte termijn weer van baan te veranderen.

In het vorig hoofdstuk vonden we een gegeven dat hierop kon duiden. We zagen daar dat de voortijdige schoolverlaters, - ondanks het feit dat een groot deel van hen gelijk met gediplomeerde schoolverlaters de arbeidsmarkt betreedt - vrijwel onmiddellijk aan de slag komen.
Ook dit gegeven kan erop wijzen dat ongediplomeerden tot een ander segment van de arbeidsmarkt toetreden.
Vooral bij de meisjes en in het bijzonder bij die afkomstig uit het LHNO is van een toestroom naar een sekundair segment sprake. Bij de jongens zijn het vooral de ex-LTS'ers die wat vaker kans zien een nog redelijk bij de afgebroken opleiding aansluitende baan te vinden.

10. DE UITVOERING VAN HET TWEEDE INTERVIEW ONDER DE GENERATIE 1977/1978

Zoals in hoofdstuk 1 reeds vermeld wilden wij ons met het tweede interview koncentreren op de ervaringen op de arbeidsmarkt op iets langere termijn.
Daarnaast waren er twee belangrijke aandachtspunten.
Het ene betrof de vraag hoe voortijdige schoolverlaters hun ongediplomeerd vertrek van school beoordelen nadat zij een tijdlang zonder diploma op de arbeidsmarkt doorgebracht hebben.
Daarnaast wilden wij weten in welke mate zij pogingen in het werk stellen om hun relatief lage opleidingsniveau te verbeteren via het volgen van kursussen en opleidingen.

10.1 Uitval ten opzichte van de oorsponkelijke groep

Bij het eerste interview hadden wij 308 respondenten bereikt. De bedoeling was dat zij voor zover mogelijk ook een tweede keer geïnterviewd zouden worden. De resultaten van de tweede interviewkampagne staan in tabel 10.1.

Tabel 10.1 Resultaten van de tweede interviewkampagne

weigeringen	68	22%
niet bereikbaar	16	5%
niet benaderd	4	1%
geïnterviewd	220	71%
totaal	308	

Al met al is meer dan twee derde van de oorspronkelijke groep benaderd. Dat is 54% van de oorspronkelijke steekproef ongediplomeerde schoolverlaters. Van de totale populatie ongediplo-

meerden in de regio Leiden hebben wij 32% twee maal gesproken.

De uitval bij het tweede interview is niet onaanzienlijk. Bekend is dat een dergelijke uitval vaak speciale groepen betreft, zoals werklozen en de laagst-opgeleiden.
Daarom hebben wij zo nauwkeurig mogelijk nagegaan of door de uitval van 88 personen de samenstelling van de groep die twee maal geïnterviewd was afweek van de oorspronkelijke groep. Daarbij besteedden we aandacht aan gegevens met betrekking tot de afkomst van de respondenten, het vertrek van school en hun arbeidsloopbaan.
De resultaten (samengevat in bijlage 6) waren zeer bemoedigend. Weliswaar is het aantal LHNO-leerlingen relatief sterk afgenomen, maar deze uitval heeft binnen deze groep geen konsekwenties voor bijvoorbeeld het werkloosheidspercentage en het soort werk dat men verricht. Daardoor blijft de groep twee maal geïnterviewde LHNO-leerlingen representatief voor de oorspronkelijke groep.
Het aantal LEAO en LAO/LNO-leerlingen is nog kleiner geworden. Konklusies over die groepen kunnen we slechts met de nodige voorzichtigheid formuleren.
Op andere kenmerken zijn er geen belangrijke afwijkingen ten opzichte van de oorsponkelijke groep.
Vaak blijken werklozen moeilijk bereikbaar. Te oordelen naar de verschillende gegevens over werkloosheid tot het moment van het eerste interview zijn zij in dezelfde mate voor een tweede maal geïnterviewd als de rest. We komen hierop in paragraaf 11.2 terug.

10.2 De gehanteerde vragenlijst bij het tweede interview met de generatie 1977/1978

Evenals het eerste interview bestond ook het tweede uit twee onderdelen: het eigenlijke vraaggesprek en een aantal door de respondenten zelf in te vullen schaaltjes.
We koncentreerden ons vooral op de ontwikkelingen ten aanzien van de arbeidsloopbaan.
Het interview begon met een nauwkeurige uitvraging van wat men sinds het eerste interview gedaan had.
Aan hen die vertrokken waren uit een eventuele baan ten tijde van het interview vroegen we naar het hoe en waarom daarvan.
Vervolgens kwam de laatste baan waar men gewerkt had - of nog werkte - aan de orde.
Aan de respondenten die een eigen zaak begonnen waren was een afzonderlijk onderdeel gewijd, evenals aan niet-werkende gehuwde vrouwen.
Daarna kwamen eventueel gevolgde opleidingen ter sprake.
Tenslotte waren nog een paar kleine onderdelen opgenomen. Deze waren achtereenvolgens gewijd aan: de beleving van werkloosheid; eventuele ontwikkelingen die men bij zichzelf had waargenomen sinds het vertrek van school; de houding ten opzichte van onderwijs en de beleving van het ongediplomeerd zijn.
Het eigenlijke vraaggesprek eindigde met vragen met betrekking tot een aantal persoonlijke gegevens. Daarna werd de respondent gevraagd enige schaaltjes in te vullen. Deze hadden vooral betrekking op de houding ten opzichte van arbeid en aspekten die men belangrijk achtte in het werk.
De duur van het interview varieerde van 1 tot 1.5 uur, voornamelijk afhankelijk van de inventarisatie van de aktiviteiten sinds het eerste interview en het aantal gevolgde opleidingen.

11. DE ONTWIKKELINGEN TUSSEN HET EERSTE EN HET TWEEDE INTERVIEW

11.1 Inleiding

Van de 220 jongens en meisjes die wij twee maal interviewden, werkten er op het moment van het eerste interview 191. Van de 116 meisjes zeiden er acht thuis in de huishouding mee te helpen en eveneens acht waren op zoek naar werk. Twee, intussen getrouwde, meisjes wijdden zich aan de eigen huishouding.
Van de 104 jongens waren er acht op zoek naar werk; twee vervulden hun dienstplicht en één jongen zei 'niets' te doen.
Bij meer dan de helft (56%) is die situatie gewijzigd op het moment van het tweede interview. Men is van baan veranderd of heeft inmiddels werk gevonden - en eventueel weer verloren - , is opgehouden met werken en in militaire dienst gegaan, aan het eigen huishouden begonnen of weer teruggegaan naar school.
De ontwikkelingen in deze periode staan samengevat in tabel 11.1 en tabel 11.2.

In de volgende paragrafen proberen we een beeld te schetsen van de loopbaan van voortijdige schoolverlaters in het tweede jaar dat zij op de arbeidsmarkt verkeren.
Allereerst gaan we na in hoeverre men gedurende dat jaar van baan veranderd is en in hoeverre men met werkloosheid te maken heeft gekregen.
Vervolgens koncentreren we ons op de vraag in hoeverre degenen die uit hun beginbaan naar een andere baan zijn overgestapt daarmee in een andere arbeidssituatie belandden. Daartoe stellen we ons de volgende vragen:

1. In welke gevallen vertrekt men uit de beginbaan?
   we vergelijken daarbij de banen van blijvers en vertrekkers op een aantal hierna aangegeven kenmerken.
2. In hoeverre slagen vertrekkers erin een betere baan te vinden dan die waaruit ze vertrokken?
   We vergelijken daartoe de beginbaan van vertrekkers met hun laatste, eventueel huidige baan.
3. Hoe verhouden zich de laatste banen van de blijvers en de vertrekkers?
   We beperken ons daarbij tot degenen die ten tijde van het tweede interview nog werkten.

In bovenstaande vraagstellingen speelt de term 'verbetering' een essentiële, maar daardoor niet minder problematische rol. Om die term enigszins te verduidelijken noemen we hieronder de belangrijkste aspekten die bij de beoordeling een rol spelen. Vooraf moet duidelijk zijn dat wij er niet van uit gaan dat die verschillende aspekten noodzakelijk met elkaar samenhangen, noch dat zij in de persoonlijke beoordeling door de respondenten een belangrijke rol moeten spelen. Afgezien van die subjektieve beoordelingen, gaat het om aspekten waarvan wij menen dat ze bij de beoordeling van de kwaliteit van het werk belangrijk zijn.

Bij die beoordeling gaat het ons vooral om:

- het niveau van het werk: zoals uitgedrukt in + en - (paragraaf 8.3) en de bij sollicitatie gestelde eisen;
- de zekerheid die een baan je biedt; het karakter van de aanstelling;
- de belasting die het werk oplegt: het aantal uren dat men moet werken, het vóórkomen van overwerk en de mate waarin men daarmee problemen heeft;
- het loon dat men krijgt: met name de vraag of er ten opzichte van het minimum-jeugdloon sprake is van onderbetaling of niet;

- de klachten die er bestaan omtrent werkinhoud en -situatie;
- de mogelijkheden die men ziet om binnen de baan zijn positie te verbeteren en de opleidingen die men bij die baan volgt.

Hoe is de samenstelling van de twee groepen waarom het in deze vraagstellingen gaat?
Uit tabel 11.1 is op te maken dat 89 respondenten zijn blijven werken in de baan die zij op het moment van het eerste interview hadden. Daarnaast bestaat de groep blijvers uit nog vier respondenten die pas na het eerste interview voor het eerst zijn gaan werken en in hun eerste baan zijn gebleven. Alles bij elkaar zijn er 93 respondenten in hun beginbaan gebleven.
De groep 'vertrekkers' is groter: zij bestaat in totaal uit 120 personen; 102 personen werkten op het moment van het eerste interview, maar zijn intussen met die baan gestopt; zeven respondenten zijn na het eerste interview voor het eerst gaan werken en hebben hun eerste baan al weer beëindigd; elf respondenten hadden reeds voor het eerste interview hun beginbaan verlaten.
Uit tabel 11.1 valt verder op te maken dat meer meisjes dan jongens tot de vertrekkers behoren. Zij zijn echter nauwelijks oververtegenwoordigd.
Dat is wel het geval bij voormalige LEAO-leerlingen. Zij behoren voor twee derde tot de vertrekkers, terwijl dat voor de totale groep ongeveer de helft betreft.

Alvorens de blijvers en de vertrekkers systematisch te vergelijken gaan we in twee afzonderlijke paragrafen eerst in op de baanwisselingen en de werkloosheid tussen het eerste en tweede interview en op de vraag wat voortijdige schoolverlaters zelf van hun karrière vinden.

Tabel 11.1 Samenstelling van vertrekkers en blijvers

	vertrekkers		blijvers	
werkend t.t.v. 1e interview	102	85%	89	96%
toen niet meer werkend	11	9%	-	-
sindsdien voor het eerst werkend	7	6%	4	4%
LHNO	39	33%	27	29%
LTS	27	23%	22	24%
LEAO/LMO	10	8%	4	4%
LAO/LNO	7	6%	5	5%
MAVO	24	20%	23	25%
HAVO/VWO	12	10%	11	12%
jongens	55	46%	46	49%
meisjes	65	54%	47	51%
totaal	120	100%	93	100%

11.2 Baanwisselingen en werkloosheid

We konstateerden op basis van de gegevens uit het eerste interview reeds dat voortijdige schoolverlaters in het eerste jaar dat zij op de arbeidsmarkt zijn vrij vaak meer dan één baan hadden.
Een soortgelijke konklusie valt te trekken uit de gegevens over de periode tussen de beide interviews.
Van zowel jongens als meisjes heeft 4% in deze periode helemaal niet gewerkt. Iets meer dan de helft heeft een baan gehad en 43% verandert in dat ene jaar twee of meer keren van baan. Meisjes zijn minder vaak in één baan blijven werken dan jongens (43% tegen 58%).
Vergelijken we deze percentages met die over het eerste jaar (zie hoofdstuk 8), dan zien we dat men in het tweede jaar nog

vaker van baan veranderd is.
Vaak wordt aangenomen dat schoolverlaters in de periode direkt na het vertrek van school van baan veranderen, omdat zij zich moeten oriënteren op de mogelijkheden die het bedrijfsleven biedt. Door die oriëntatie zou men op den duur een baan vinden die optimaal aansluit bij de eigen mogelijkheden en wensen.

Het gegeven dat het aantal baanwisselingen in deze groep gedurende de onderzochte periode toeneemt, wijst er òf op dat die 'oriëntatiefase' bij hen nog niet afgelopen is, ofwel dat die baanwisselingen niet te verklaren zijn vanuit die oriëntatie. Zij zouden dan eerder het gevolg zijn van andere faktoren zoals kenmerken van het arbeidsmarktsegment waarop voortijdige schoolverlaters opereren.

Dat veranderen van baan bestaat meestal uit het overstappen van de ene baan in de andere, zonder tussenliggende periodes van werkloosheid.
Immers, terwijl er bij 105 respondenten sprake is van zo'n baanwisseling, zijn er 55 ooit gekonfronteerd met werkloosheid. Dat is 26% van het totaal; 28% bij de meisjes en 21% bij de jongens. Onder werkloosheid verstaan we dan elke periode waarin men niet werkte en waarin men ook geen andere min of meer dagvullende aktiviteiten noemde.
Bij een 'dagvullende aktiviteit' valt te denken aan een volledige dagopleiding of het doen van het huishouden. Niet werkende meisjes zeiden nogal eens dat ze 'thuis hielpen'. Tenzij er aanwijzingen waren dat hier inderdaad sprake was van een dagvullende taak in het ouderlijk huishouden - zoals bij een ernstig zieke moeder of in het geval van een onvolledig gezin - werden die perioden als perioden van werkloosheid beschouwd.
We kunnen ook een nauwere definitie hanteren en nagaan of de respondenten, naar eigen uitdrukkelijk zeggen, gedurende een bepaalde periode werk zochten. In totaal zeggen 40 respondenten

(18%) dat zij dit, sinds het eerste interview, gedurende een kortere of langere periode hebben gedaan. Vaak gaat het daarbij om lange perioden. Als we alle periodes dat men werk zocht samenvoegen gaat het bij 25 respondenten (63%) om een totale periode van meer dan 3 maanden. Bij vijftien van hen gaat het alles bij elkaar zelfs om een periode van meer dan een half jaar. Opvallend is dat die laatste groep vooral uit jongens bestaat.
Het is mogelijk dat die oververtegenwoordiging van jongens zijn oorzaak vindt in het feit dat langdurig niet werkende meisjes het zoeken eerder opgeven en een maatschappelijk acceptabel alternatief vinden door thuis in de huishouding te gaan helpen.
Die veronderstelling lijkt plausibel omdat meisjes ongeveer in dezelfde mate langdurig werkloos zijn als jongens.

Bekijken we deze gegevens uitgesplitst naar de laatste opleiding van de respondenten, dan blijkt dat voormalige leerlingen van het AVO/VWO aanzienlijk minder vaak werkzoekend (en ook minder werkloos) zijn dan LBO-leerlingen. Onder de laatste groep nemen de LTS'ers een relatief gunstige positie in: zij zijn minder vaak werkloos of werkzoekend. Voor zover zij echter werkloos worden, gaat het vaak om langere perioden. Dat laatste zien we ook bij voormalige LEAO-leerlingen. Het aantal mensen dat zegt op zoek te zijn naar werk is in de loop van het jaar vrij sterk gedaald. In totaal zou dat tijdens het tweede interview nog bij elf respondenten het geval zijn. Opvallend is dat dit groepje voornamelijk uit jongens bestaat: slechts twee meisjes zoeken werk.
Met uitzondering van één jongen staan alle werkzoekenden ingeschreven bij het GAB. Van de totale groep staat zo'n 12% niet ter beschikking van de arbeidsmarkt: zij zijn teruggegaan naar een volledige dagopleiding, vervullen hun dienstplicht of wijden zich aan het eigen of ouderlijk huishouden.

Daarmee rekening houdend zou het werkloosheidspercentage op het moment van het tweede interview voor de tot de beroepsbevolking behorende voortijdige schoolverlaters komen op 6%. Gezien de hoge jeugdwerkloosheid, die volgens beschikbare gegevens bovendien voor een belangrijk deel zou bestaan uit ongediplomeerden, is dit percentage opvallend laag.
Bovendien blijkt uit onze eigen gegevens dat in de twee jaar sinds het vertrek van school liefst 45% van de ondervraagden ooit ingeschreven stond bij het Gewestelijk Arbeidsbureau.

Het verwonderde ons dat ondanks de vrij frekwente en langdurige werkloosheid gedurende de loop van het jaar, op het moment van het interview toch slechts 5% van de totale groep werkzoekend was.
Uitgaande van de gegevens over het zoeken naar werk gedurende de loop van het jaar hebben we daarom geprobeerd een schatting te maken van het percentage werkzoekenden op een willekeurig moment*.
Die schatting ligt hoger dan het feitelijk gevonden percentage. Vermoedelijk is er bij het tweede interview daarom toch sprake geweest van een grotere uitval bij ongediplomeerden die op dat moment op zoek waren naar werk. Dit ondanks het feit dat daarvoor weinig aanwijzingen te vinden waren op basis van gegevens over eerdere werkloosheid (zie bijlage 6).

---

* Het verwachte percentage werkzoekend is:

$$\frac{\text{gemiddelde duur}}{\text{duur van de periode}} \times \frac{\text{aantal ooit werkzoekend}}{\text{aantal respondenten}} = \frac{23.8}{52} \times \frac{40}{220} = 8.3\%$$

Tabel 11.2 Baanwisselingen en werkloosheid naar geslacht en laatstgevolgde opleiding betreffende de periode tussen eerste en tweede interview

		aantal banen			
	n=	0	1	2	meer
LHNO	68	2	34 = 50%	22 = 32%	10 = 15%
LTS	50	1	26 = 52%	18 = 36%	5 = 10%
LEAO/LMO	15	2	6 = 40%	4 = 27%	3 = 20%
LAO/LNO	12	0	7 = 58%	1 = 8%	4 = 33%
MAVO	49	2	28 = 57%	9 = 18%	10 = 20%
HAVO/VWO	24	1	14 = 58%	6 = 25%	3 = 13%
jongens	104	4 = 4%	60 = 58%	23 = 22%	15 = 14%
meisjes	116	5 = 4%	50 = 43%	37 = 32%	20 = 17%
totaal	220	9 = 4%	116 = 53%	60 = 27%	35 = 16%

		werkzoekend		werkloos	
	n=	gedurende het tweede jaar	gedurende de totale periode*	gedurende het tweede jaar	gedurende de totale periode**
LHNO	68	26%	41%	32%	60%
LTS	50	18%	24%	18%	36%
LEAO/LMO	15	33%	33%	40%	53%
LAO/LNO	12	25%	33%	33%	42%
MAVO	49	4%	18%	14%	45%
HAVO/VWO	24	12%	21%	25%	54%
jongens	104	18%	16%	21%	43%
meisjes	116	19%	32%	28%	55%
totaal	220	18%	29%	26%	50%

* Een werkzoektijd van maximaal één maand tussen schoolverlaten en eerste baan is niet als werkzoekperiode meegerekend.

** Een periode van twee maanden tussen schoolverlaten en eerste baan is niet als werkloosheidsperiode meegerekend.

11.3 De mening van voortijdige schoolverlaters over hun arbeidsloopbaan

Aan respondenten die meer dan één baan hadden gehad en die het afgelopen jaar nog gewerkt hadden, vroegen we hun 'eerste echte baan' te vergelijken met hun laatste baan. Die vraag is door 92 respondenten beantwoord; relatief velen zeiden hun huidige baan als hun eerste 'echte' werk te beschouwen, waardoor de gevraagde vergelijking onmogelijk werd.
Ongeveer drie kwart van de betrokkenen is in het algemeen van mening er op vooruit te zijn gegaan; 15% zegt dat het niet veel uitmaakt en slechts 7% konstateert een verslechtering.
We vroegen hen vervolgens die beoordeling toe te spitsen op een aantal aspekten. De beoordeling schuift dan over het totaal van die aspekten meer in de richting van 'het maakt niet veel uit'.
Zowel jongens als meisjes zien de meeste vooruitgang in het loon dat zij uitbetaald krijgen. Ook de inhoud van het werk achten beide groepen vaak verbeterd. Daarnaast zien jongens ook relatief vaak verbeteringen in de zekerheid van het werk; een aspekt waarop de meisjes minder vooruitgang geboekt zien. Zij achten daarentegen vrij vaak de verstandhouding met de baas verbeterd, terwijl de jongens daar nauwelijks verbetering in zien. De minste vooruitgang, c.q. de meeste stilstand konstateren zowel jongens als meisjes op het gebied van opleidingen en de kansen om hogerop te komen.

11.4 De beginbaan van blijvers en vertrekkers

In deze paragraaf onderzoeken we in hoeverre bepaalde kenmerken van de beginbaan een bijdrage kunnen leveren aan de beantwoording van de vraag waarom men uit de beginbaan vertrekt.
We doen dat door na te gaan of men uit bedrijven of banen met

bepaalde kenmerken vaker vetrokken is dan uit andere. Opgemerkt dient te worden dat deze gegevens afkomstig zijn uit het eerste interview. De meeste vertrekkers waren op dat moment nog werkzaam in hun beginbaan. Dat wil zeggen dat verschillen tussen beide groepen die we mogelijk vinden niet verklaard kunnen worden doordat vertrekkers hun besluit om weg te gaan achteraf weten te rechtvaardigen.

Uit sommige bedrijfssektoren blijkt men vaker te zijn vertrokken dan uit andere. Relatief veel vertrekkers vinden we in het winkel- en horecabedrijf; relatief weinig daarentegen in het agrarisch bedrijf en de visserij, alsmede in de sektor medisch/welzijn. Opvallend is dat we in de sektoren waar veel voortijdige schoolverlaters in hun beginbaan terechtkwamen meer vertrekkers vinden dan in de voor deze groep minder belangrijke sektoren.
Kennelijk bieden die sektoren waarop ongediplomeerden voornamelijk lijken aangewezen, hun ook de minst stabiele werkgelegenheid.
Eerder hebben we gesuggereerd dat in familiebedrijven vaker sprake zou zijn van een meer op persoonlijke gevoelens gebaseerd personeelsbeleid. Daardoor zouden deze bedrijven minder zekerheid bieden. Te verwachten zou dan ook zijn dat respondenten werkzaam in familiebedrijven vaker zouden vertrekken. Hoewel dit inderdaad het geval is lijkt het verschil te gering om die verwachting als bevestigd te beschouwen.
Ook een veronderstelling als zouden met name grote bedrijven op grond van hun formelere organisatie en personeelsbeleid hun werknemers meer zekerheid bieden, lijkt voor deze groep niet zonder meer op te gaan. Naarmate bedrijven meer werknemers hebben, blijkt men daar vaker vertrokken te zijn.

Wat betreft het soort werk, blijken vooral uit het groene werk relatief weinig mensen te vertrekken. Uit het simpele witte werk is het vertrek daarentegen groot. In het algemeen is in

het enigszins gekwalificeerde werk het percentage blijvers groter dan in het volstrekt ongekwalificeerde werk.
Banen waar men langer moet werken of waarbij sprake is van overwerk leiden niet of nauwelijks tot een groter vertrekpercentage.
Wanneer men daarentegen klachten had over het tempo of de monotonie van het werk of wanneer men het idee had op de vingers gekeken te worden of als manusje van alles behandeld te worden, heeft men het betreffende werk vaker voor gezien gehouden.
Het is daarom ook niet verwonderlijk dat een algemeen oordeel over hoe de baan bevalt duidelijk met het vertrek samenhangt.
Opvallend is dat onderbetaling niet tot een groter vertrekpercentage leidt.

In de vragenlijst werd aandacht besteed aan de mate waarin men een op het werk gerichte opleiding volgde en op de mate waarin men kansen zag om in het werk hogerop te komen. We hadden verwacht dat zij die een beroepsgerichte opleiding volgden vaker in hun beginbaan gebleven zouden zijn. Immers voorwaarde voor deelname aan het beroepsbegeleidend onderwijs is dat men een bij die opleiding aansluitende baan heeft. Bovendien volgt men in het meer gekwalificeerde werk vaker een opleiding en zagen we reeds dat men in dat soort werk vaker blijft.
Tegen die verwachting in blijken respondenten die een op hun beginbaan gerichte opleiding volgden even vaak te vertrekken als degenen bij wie dat niet het geval is.
Daarentegen blijken de banen die mensen het perspektief gaven om nog hogerop te komen wèl minder tot vertrek te leiden.
Weinig verwonderlijk is dat degenen die tijdens het eerste interview zeiden dat zij er wel eens over dachten om bij het betreffende bedrijf weg te gaan, vaak vertrokken blijken te zijn (71%). Het feit dat ook van degenen die zeiden daaraan niet te denken 42% een jaar later toch vertrokken blijkt te zijn, stemt meer tot nadenken. Kennelijk kan het besluit om te vertrekken in vrij korte tijd tot stand komen.

Tabel 11.3 De beginbaan van blijvers en vertrekkers

	gebleven	vertrokken	n=
soort bedrijf			
administratief/handel	47%	53%	19
winkel/horeca	35%	65%	66
agrarisch/visserij	61%	39%	18
industrie/verkeer/bouw	44%	56%	70
medisch/welzijn	64%	36%	14
openbare diensten	50%	50%	8
anders	33%	67%	6
n=	89 = 44%	112 = 56%	201
eigendom baas			
nee	50%	50%	48
ja	44%	56%	134
n=	83 = 46%	99 = 54%	182
medewerkende familie			
nee	48%	52%	100
ja	43%	57%	82
n=	83 = 46%	99 = 54%	182
aantal werknemers			
1 - 9	48%	52%	71
10 - 49	44%	56%	75
50 - 99	44%	56%	18
meer	42%	58%	43
n=	93 = 45%	114 = 55%	207

	gebleven	vertrokken	n=
soort werk			
blauw-	37%	63%	51
blauw+	55%	45%	47
wit-	28%	72%	50
wit+	59%	41%	32
groen	71%	29%	14
anders	-	100%	1
n=	88 = 45%	107 = 55%	195
uren per week			
< 40	50%	50%	60
40	41%	59%	110
> 40	45%	55%	29
n=	88 = 44%	111 = 54%	199
overwerk			
nee	42%	58%	107
ja	45%	55%	91
n=	86 = 43%	112 = 57%	198
klachten over werk			
geen	51%	49%	81
één	42%	58%	67
meer	33%	67%	48
n=	85 = 43%	111 = 57%	196

Tabel 11.3 vervolg

	gebleven	vertrokken	n=
klacht over te hoog tempo			
geen	37%	63%	60
één of meer	47%	53%	139
n=	87 = 44%	112 = 56%	199
van plan om weg te gaan			
nee	58%	42%	117
ja	29%	71%	69
n=	88 = 47%	98 = 53%	186
kansen om hogerop te komen			
nee	38%	62%	77
misschien	46%	54%	26
ja	50%	51%	97
n=	89 = 45%	111 = 56%	200
volgt een opleiding			
nee/vormingswerk	44%	56%	136
leerlingstelsel	47%	53%	24
andere kursus	46%	54%	41
n=	89 = 44%	112 = 56%	201

	gebleven	vertrokken	n=
hoe bevalt baan			
erg goed	56%	44%	88
goed	38%	62%	72
redelijk	42%	58%	24
niet zo erg	20%	80%	10
absoluut niet	14%	86%	7
n=	89 = 44%	112 = 56%	201
discrepantie vastigheid			
weinig of geen	47%	53%	135
meer	34%	66%	62
n=	85 = 43%	112 = 57%	197
loon			
onder min.jeugdloon	43%	57%	56
op min.jeugdloon	40%	60%	40
boven min.jeugdloon	45%	55%	93
n=	82 = 43%	107 = 57%	189

Al met al zijn er een aantal kenmerken van de beginbaan te vinden die duidelijk samenhangen met het al dan niet daaruit vertrekken.
De bedrijfssektor, het soort werk, de promotiekansen die men voor zichzelf aanwezig acht, het aantal klachten over het werk en het algemene oordeel over de baan spelen in zekere mate een rol.

Toch lijken deze tijdens het eerste interview verzamelde gegevens slechts een beperkte bijdrage te kunnen leveren tot een verklaring van het vertrek. Zelfs bij de gegevens die het sterkst samenhangen met het al dan niet vertrekken is die samenhang verre van volledig.
Zo bleek 42% van degenen die bij het eerste interview zeiden nog nooit aan vertrek gedacht te hebben, een jaar later toch al vertrokken te zijn. Op de eerder gedane suggestie dat het besluit om te vertrekken in vrij korte tijd kan vallen, komen we in de volgende paragrafen terug.

11.5 Redenen voor het vertrek uit de beginbaan

Zoals in de inleiding bij dit hoofdstuk werd beschreven, zijn 102 van de 189 mensen die op het moment van het eerste interview werkten, een jaar later uit die baan vertrokken.
Aan hen hebben wij gevraagd hoe en waarom zij daar weggegaan zijn.
Slechts bij een minderheid (4) betrof het 't einde van een tijdelijke baan. Vaker ging het om gedwongen ontslag (16), maar meestal toch is men uit die baan vertrokken op eigen initiatief. In totaal hebben 82 mensen zelf ontslag genomen. Meer dan de helft had op het moment van vertrek al een andere baan (59%). Tien respondenten hadden andere plannen: trouwen, in dienst of aan een volledige dagopleiding beginnen. De

rest (dat wil zeggen 31%) wil weer gaan werken, maar heeft nog geen baan.
We mogen daaruit konkluderen dat ongeveer één derde vertrokken is zonder door iets anders (bijvoorbeeld een betere baan) aangetrokken te worden.
Aan degenen die zelf ontslag hebben genomen vroegen we in hoeverre het te maken had met dingen in hun oude of hun nieuwe baan.
Bij 83% blijkt het besluit om weg te gaan (mede) voort te vloeien uit gevoelens van onvrede ten aanzien van aspekten van de oude baan. Slechts bij veertien van de 82 respondenten is dat niet het geval.
Daarentegen zei slechts 51% van de betrokkenen dat ze daar weggingen omdat zij konkrete mogelijkheden zagen om beter werk te krijgen.
Ook hieruit kunnen we de konklusie trekken dat bij tenminste twee derde het besluit alleen voortkwam uit ontevredenheid met de huidige baan. Het meest worden daarbij moeilijkheden in de omgang met de baas of kollega's genoemd (32%). Onvrede met het loon en met 'de gang van zaken in het bedrijf' worden beide door een kwart van de betrokkenen genoemd. Voormalige LBO-leerlingen noemen daarnaast ook nog klachten over de werkomstandigheden en de zwaarte van het werk.
Wanneer men konkrete mogelijkheden ziet om zijn arbeidssituatie te verbeteren, gaat het in meer dan de helft van de gevallen om een hoger loon. Slechts een kwart zegt dat zij weggingen omdat zij elders werk zouden kunnen krijgen waarnaar ze 'eigenlijk op zoek waren'.

De indruk die wij kregen uit de interviews is dat de aanleiding tot zo'n ontslagname vaak gevormd wordt door een op zich onbetekenend incident waardoor meer algemene gevoelens van onvrede plotseling meer gewicht krijgen. Zo vertelde iemand die als dekknecht op een baggerschip werkte dat hij op een

maandagochtend met de eerste trein naar zijn werk was gegaan. Net aangekomen schonk hij zich een kop koffie in, pakte de suiker en kreeg van zijn baas te horen dat hij in het vervolg een beetje zuinig met de suiker moest doen. Daaruit vloeide een woordenwisseling voort, waarop de betrokken jongen de konklusie trok dat het niet zo gezellig zou zijn om de komende vijf dagen alleen met zijn baas op dat schip door te brengen. Bovendien was het eigenlijk toch al niet zo leuk om de hele week van huis weg te zijn. Hij pakte z'n tas en ging terug naar het station. De volgende dag had hij werk op een fabriek in zijn woonplaats.

11.6 De laatste baan van vertrekkers vergeleken met hun beginbaan

In deze paragraaf zullen we de kenmerken van de laatste baan van de vertrekkers vergelijken met die van hun beginbaan. De gegevens, uitgesplitst naar geslacht, staan vermeld in tabel 11.4. We presenteren daar de gegevens met betrekking tot de laatste baan. De verschillen met de vergelijkbare percentages betreffende de beginbaan staan kursief vermeld.
Het vertrek uit de beginbaan en eventueel daarop volgende baanwisselingen doen de vertrekkers uiteindelijk voor een belangrijk deel in andere bedrijfssektoren terecht komen. Het vertrek uit die sektoren (kommerciële diensten en industrie/verkeer) wordt niet gekompenseerd door een toestroom van anderen naar diezelfde sektoren en dientengevolge neemt het aandeel van die sektoren beduidend af.
Het aandeel van andere sektoren is daardoor gegroeid, met name de sektoren administratief/handel en medisch/welzijn. Niettemin blijven de meeste vertrekkers in beide eerstgenoemde sektoren werkzaam.

Bij de meisjes zien we een sterke daling van zowel het gedeelte dat werkzaam is in winkel en horeca als van het gedeelte werkzaam in industrie en verkeer. De grootste groei vinden we bij hen in de sektor medisch/welzijn, waar het aantal dat daar werkt zich verdrievoudigt. Voor meisjes wordt deze sektor de op een na grootste.
Bij de jongens zijn de verschuivingen minder groot. Een belangrijke daling zien we daar alleen in het winkel- en horeca-bedrijf. Het gedeelte dat in de sektor industrie/verkeer werkt blijft vrijwel konstant (bijna de helft). De belangrijkste groei vindt voor hen plaats in de sektor administratief/handel. Daarnaast neemt ook het aantal dat werkzaam is bij de openbare diensten toe, maar deze sektor blijft relatief onbelangrijk.
Minder respondenten zijn in hun laatste baan werkzaam in familiebedrijven. Hoewel die afname bij meisjes sterker is, blijven zij toch - meer dan jongens - in meerderheid in familiebedrijven werkzaam. Daarnaast valt ook te konstateren dat meisjes iets vaker in hele kleine bedrijfjes terecht komen. Bij de jongens zien we een stijging van het aantal dat in bedrijven met 50 tot 100 werknemers werkt.
Al met al lijken deze gegevens met betrekking tot de laatste baan waarin vertrekkers terecht komen op een gunstige ontwikkeling te wijzen: Men komt terecht in andere bedrijfssektoren dan die waar men oorspronkelijk vaker klachten had en waar we vrij veel onderbetaling konstateerden.
Wanneer we kijken naar het soort werk dat zij verrichten in hun laatste baan lijkt er opnieuw sprake te zijn van een gunstige ontwikkeling, vooral bij de jongens. Het aantal jongens dat volslagen ongekwalificeerd werk verricht daalt, zowel in het witte als in het blauwe werk en vooral het aantal dat enigszins gekwalificeerd blauw werk verricht neemt toe. Bijna de helft van de jongens verricht in zijn laatste baan dergelijk werk.

Bij de meisjes valt een toename te konstateren in het gekwalificeerd witte, maar ook een toename in het ongekwalificeerde blauwe werk.
Konstateerden we eerder (hoofdstuk 9) dat het gekwalificeerde handwerk voor meisjes afgesloten terrein leek, dan wordt dat nu opnieuw bevestigd. Het aantal meisjes dat dat soort werk verricht daalt van vier tot twee.
We konstateerden eerder dat het verbod van overwerk voor jongeren voor deze groep weinig effektief bleek. Alleen op basis van de toegenomen leeftijd zou daarom weinig toename van de mate van overwerk verwacht mogen worden. Bij jongens is dat inderdaad het geval. Bij meisjes daarentegen zien we wel een duidelijke toename (van 37% naar 50%). Wellicht hangt dat samen met de verschuiving die er heeft plaatsgevonden in de aard van het werk dat zij verrichten.

Bij de vertrekkers neemt het aantal personen dat minder dan 40 uur werkt, duidelijk af. Die afname, in totaal 15%, valt zowel bij jongens als bij meisjes te konstateren. Men mag veronderstellen dat dit te maken heeft met het wegvallen van de partiële leerplicht en de bepalingen ten aanzien van werktijden voor 16- en 17-jarigen.
Hoewel er, zeker bij de jongens, in bepaalde mate sprake is van een verbetering in het soort werk dat men verricht, betekent dat niet zonder meer dat men zijn of haar werksituatie ook positiever beoordeelt. Juist bij de jongens lijkt eerder sprake van het tegendeel. We baseren ons daarbij allereerst op het eerder genoemde lijstje met klachten over tempo, monotonie en het gevoel steeds op de handen gekeken te worden. Het aantal jongens dat geen of slechts één klacht onderschrijft is gedaald van 37 naar 29. Hoewel minder duidelijk, valt die tendens ook bij de meisjes te konstateren.
Ook de toename van de werktijd en de daarvoor verminderde vrijheid lijkt zijn effekt op de beoordeling van het werk te hebben.

Zoals later uitvoeriger beschreven zal worden ontwikkelden wij een aantal 'diskrepantiematen' die aangeven in hoeverre men een aantal belangrijk geachte aspekten mist in zijn werk. Een van die aspekten heeft betrekking op de zwaarte van het werk, het ongemak dat het met zich meebrengt en de vrije tijd die het je laat. Zowel bij jongens als bij meisjes komt het vaker voor dat men op dat punt onvrede voelt.

Over het algemeen is de loonpositie verbeterd. Bij de vertrekkers is het aantal personen dat meer uitbetaald krijgt dan het wettelijk minimum met elf toegenomen en bedraagt nu 48 (67%). Die verbetering blijft echter beperkt tot de jongens. Bij hen stijgt dit percentage van 42% naar 73% en het percentage dat onderbetaald wordt daalt met de helft tot 17%.
Bij de meisjes neemt de onderbetaling toe, zij het in geringe mate. Het aantal meisjes dat een loon krijgt boven het minimumjeugdloon stijgt slechts met twee tot 27.

Zagen we in paragraaf 8.3 dat degenen die niet verwachtten in het bedrijf promotie te kunnen maken, vaker uit hun beginbaan vertrokken, nu blijkt dat zij er op dit punt nog verder op achteruit zijn gegaan. Het percentage dat daar in de laatste baan duidelijk mogelijkheden toe ziet bedraagt 32%. In hun beginbaan was dat nog 45%. Op dit punt zijn het de jongens die er het meest op achteruit zijn gegaan (van 59% naar 39%). De meisjes waren in hun beginbaan al minder optimistisch in deze. Toch daalt ook bij hen het percentage dat nog vooruit denkt te kunnen komen met 7% en blijft daarmee onder het percentage bij de jongens.
Volgde in de beginbaan nog 29% een opleiding tijdens die baan, nu is dat gezakt tot zegge en schrijve 8%. Die daling is bij de meisjes weer sterker dan bij de jongens. Hun toen reeds bestaande achterstand is daarmee nog groter geworden.
Deze sterke daling van de waargenomen promotiemogelijkheden en

van de feitelijke deelname aan opleidingen heeft nog niet geresulteerd in plannen om weg te gaan. Het aantal mensen bij wie daarvan sprake is daalt sterk. Voor een deel zal dat samenhangen met een relatief korte duur die men in die laatste baan heeft doorgebracht. Mogelijk ook begint men het idee, als zou men door van baan te veranderen in een betere werksituatie terecht komen, geleidelijk aan te verliezen.
De meisjes hebben in hun laatste baan ook duidelijk minder gevoelens van onvrede over de zekerheid van de arbeidsplaats dan aanvankelijk het geval was. Bij de jongens daarentegen bestaat er een lichte toename van onvrede op dat punt.

Al met al wekken die hierboven gepresenteerde gegevens beslist niet de indruk dat de vertrekkers door hun baanwisselingen een verbetering van hun werksituatie bereiken.
Weliswaar is er vooral bij de jongens sprake van een toestroom naar het enigszins gekwalificeerde werk en is hun loonpositie duidelijk verbeterd, maar daar staat tegenover:

- dat de loonpositie van de meisjes niet of nauwelijks verbeterd is;
- dat men meer uren per week gaat werken en vaker overwerk moet verrichten en dat men hiermee problemen lijkt te hebben;
- dat er een toename is van het aantal mensen dat problemen heeft met het tempo van het werk, de monotonie ervan of dat de indruk heeft dat zij steeds voor de vervelende klussen opdraaien en door de baas konstant in de gaten worden gehouden;
- dat men minder mogelijkheden ziet om in hun werk hogerop te komen; en
- dat men aanzienlijk minder vaak een opleiding volgt bij zijn of haar werk.

Men zou, met name op basis van een aantal gegevens die betrekking heeft op de wijze waarop vertrekkers tegen hun laatste

Tabel 11.4 Vergelijking beginbaan en laatste baan van vertrekkers naar sexe

	jongens	meisjes	totaal
soort bedrijf			
administratief/handel	9 = 17% *+8*	6 = 11% *+4*	15 = 14% *+6*
winkel/horeca	8 = 15% *-8*	23 = 48% *-13*	31 = 29% *-10*
agrarisch/visserij	4 = 8% *-2*	3 = 5% *+2*	7 = 6%
industrie/verkeer/bouw	25 = 48% *-2*	7 = 13% *-9*	32 = 30% *-6*
medisch/welzijn	- *-2*	12 = 21% *+14*	12 = 11% *+6*
openbare diensten	5 = 10% *+6*	2 = 4%	7 = 6% *+3*
anders	1 = 2%	3 = 5% *+2*	4 = 4% *+1*
eigendom baas			
nee	13 = 33% *+13*	23 = 43% *+18*	36 = 38% *+15*
ja	27 = 67% *-13*	31 = 57% *-18*	58 = 62% *-15*
medewerkende familie			
nee	19 = 47% *+4*	33 = 61% *+5*	52 = 55% *+4*
ja	21 = 53% *-4*	21 = 39% *-5*	42 = 45% *-4*
aantal werknemers			
1 - 9	15 = 32%	24 = 46% *+7*	39 = 39% *+4*
10 - 49	16 = 34% *-2*	19 = 37%	35 = 35% *-1*
50 - 99	10 = 21% *+12*	3 = 6%	13 = 13% *+6*
meer	6 = 13% *-10*	6 = 12% *-7*	12 = 12% *-9*
soort werk			
blauw-	16 = 33% *-6*	19 = 34% *+11*	35 = 33% *+3*
blauw+	23 = 47% *+12*	2 = 4% *-4*	25 = 24% *+4*
wit-	2 = 4% *-10*	19 = 34% *-14*	21 = 20% *-12*
wit+	4 = 8% *+4*	16 = 29% *+9*	20 = 19% *+7*
groen	4 = 8%	0 = 0% *-2*	4 = 4%
anders	0 = 0%	0 = 0% *-2*	0 = 0% *-2*

	jongens	meisjes	totaal
uren per week			
< 30	1 = 2% *-8*	7 = 12% *-17*	8 = 7% *-13*
< 40	1 = 2% *-6*	5 = 8% *+2*	6 = 5% *-2*
40	40 = 78% *+12*	37 = 62% *+10*	77 = 69% *+10*
meer	9 = 18% *+2*	11 = 18% *+5*	20 = 18% *+4*
overwerk			
nee	21 = 43% *-4*	30 = 50% *-13*	51 = 47% *-9*
ja	28 = 57% *+4*	30 = 50% *+13*	58 = 53% *+9*
Diskrepantie			
vastigheid			
geen	21 = 44% *-6*	40 = 70% *+19*	61 = 58% *+8*
weinig	8 = 17% *+8*	5 = 9% *-5*	13 = 12% *+1*
veel	19 = 40% *-2*	12 = 21% *-14*	31 = 30% *-9*
sfeer			
geen	20 = 42%	27 = 47% *-9*	47 = 45% *-4*
weinig	15 = 31% *-13*	12 = 21%	27 = 26% *-6*
veel	13 = 27% *+13*	18 = 32% *+9*	31 = 30% *+11*
moderne arbeid			
geen	15 = 32% *-11*	25 = 44% *-14*	40 = 38% *-13*
weinig	21 = 45% *+9*	26 = 46% *+18*	47 = 45% *+13*
veel	4 = 23% *+2*	6 = 11% *-4*	17 = 16% *-1*
opleiding/promotie			
geen	6 = 13% *-10*	15 = 26% *+2*	21 = 20% *-4*
weinig	16 = 33%	21 = 37%	37 = 35%
veel	26 = 54% *+10*	21 = 37% *-2*	47 = 45% *+4*

Tabel 11.4 vervolg

	jongens	meisjes	totaal
betaling			
onder min.jeugdloon	5 = 17% *-17*	12 = 27% *+7*	17 = 23% *-3*
op min.jeugdloon	3 = 10% *-14*	5 = 11% *-11*	8 = 11% *-12*
boven min.jeugdloon	21 = 72% *+31*	27 = 61% *+4*	48 = 66% *+15*
klachten over werksituatie			
geen	17 = 34% *-8*	20 = 35% *+4*	37 = 34% *-2*
1	12 = 24% *-8*	15 = 26% *-12*	27 = 25% *-10*
meer	21 = 42% *+16*	23 = 40% *+9*	44 = 41% *+12*

	jongens	meisjes	totaal
kansen om hoger-op te komen			
nee	21 = 43% *+18*	38 = 64% *+8*	59 = 55% *+13*
misschien	9 = 18% *+2*	5 = 9% *-2*	14 = 13%
ja	19 = 39% *-20*	16 = 27% *-7*	35 = 32% *-13*
volgt een opleiding			
ja	3 = 5% *-20*	1 = 2% *-24*	4 = 3% *-22*

baan aankijken, eerder kunnen zeggen dat zij zich in die laatste baan minder op hun plaats voelen dan in de beginbaan.

11.7 De huidige baan van blijvers en vertrekkers

De konklusie van de vorige paragraaf luidde dat veel er op wees dat vertrekkers zich in hun laatste baan minder op hun plaats voelden dan in hun beginbaan.
Toch blijft het mogelijk dat zij met hun vertrek beter uit zijn dan degenen die gebleven zijn. De laatsten kunnen immers ook tot de ontdekking gekomen zijn dat de baan die zij hadden minder bevrediging schenkt dan zij een jaar geleden bij het eerste interview nog dachten.
Daarom vergelijken wij in deze paragraaf de gegevens over de laatste baan van degenen die vertrokken zijn met die over de beginbaan van hen die sinds het eerste interview bij een baas gebleven zijn.
We beperken ons daarbij tot diegenen die op het moment van het tweede interview nog werkten. Dat zijn in totaal 182 respondenten, waarvan 99 meisjes. De meesten werken in normale loondienst; drie meisjes hebben een tijdelijke baan gevonden via een uitzendbureau en vier meisjes kombineren hun werk met een eigen huishouden.

De uitstroom uit de sektor industrie/verkeer die we bij vertrekkers konstateerden heeft ervoor gezorgd dat zij daar tijdens het tweede interview minder vaak werken dan de blijvers. Het aandeel van de vertrekkers dat in het winkel- en horecabedrijf werkt, is echter, ondanks de daar eveneens gekonstateerde uitstroom, groter gebleven dan dat van de blijvers. Vertrekkers zijn uiteindelijk ook iets vaker werkzaam in de sektoren medisch/welzijn en administratief/handel. Deze laatste ver-

schillen zijn echter gering.
Ondanks de gekonstateerde lichte uitstroom uit familiebedrijfjes zijn de vertrekkers daar nog steeds vaker werkzaam.

In de vorige paragraaf zagen we ook dat vertrekkers in hun laatste baan minder in het eenvoudigste witte werk terechtkwamen. Desondanks verrichten zij dat soort werk tijdens het tweede interview vaker dan degenen die in hun beginbaan gebleven zijn. In nog sterkere mate geldt datzelfde ook voor het eenvoudige blauwe werk. Blijvers verrichten vaker iets meer gekwalificeerd werk. Gezien het feit dat we in paragraaf 8.3 zagen dat mensen die agrarisch werk deden nauwelijks wegtrokken en dat ook weinigen daar in hun laatste baan terechtkwamen is het niet vreemd dat we in het groene werk ook meer blijvers vinden.

Van de vertrekkers wordt bij sollicitatie duidelijk meer ervaring gevraagd als ook kenmerken in de sfeer van kracht en uiterlijk, of de wil hard te werken. Daarentegen worden aan hen duidelijk minder vaak dan aan de blijvers eisen gesteld in de sfeer van opleiding.
Dat betreft dan zowel de eis een bepaalde opleiding (deels) achter de rug te hebben als de bereidheid een bepaalde opleiding die de betreffende werkgever noodzakelijk acht, te gaan volgen. Dat is des te opvallender omdat het moment van indiensttreding voor de blijvers vroeger lag dan dat van de vertrekkers en zij daardoor minder gelegenheid hebben gehad hun opleidingsniveau te verbeteren.

Alles bij elkaar is in de huidige baan het werk van de blijvers vaker van een hoger niveau van geschooldheid dan dat van de nog werkende vertrekkers. Het is dan ook niet vreemd dat vertrekkers iets vaker ontevreden zijn over het werktempo, de monotonie, de kontrôle van de baas en over de inhoud van het werk. Over de sfeer op het werk bestaan bij hen net zo min als

bij de blijvers veel klachten.
Bij blijvers bestaat wel meer kritiek op de omstandigheden waaronder men moet werken: de inrichting van de werkplaats, het gevaar van het werk en het lawaai op de werkplek. Van de blijvers onderschrijft 28% meer dan één klacht in deze sfeer; van de vertrekkers 19%.

We hebben een vergelijking gemaakt tussen de huidige loonpositie van de blijvers en die van de vertrekkers. Dat leverde echter problemen op omdat wij alleen beschikten over informatie met betrekking tot het salaris aan het begin van de banen. Voor blijvers ligt dat begin aanzienlijk verder weg dan voor vertrekkers. De kans dat zij door middel van loonsverhoging hun positie hebben verbeterd is bij hen daarom aanzienlijk groter dan bij de vertrekkers. Om dat te ondervangen zijn wij ervan uitgegaan dat allen die sinds het begin van een baan een persoonlijke loonsverhoging hadden meegemaakt, momenteel een loon krijgen boven het voor hen verplichte minimum. Als die aanname korrekt is, kan gekonkludeerd worden dat in totaal twee derde meer uitbetaald krijgt dan het minimum-jeugdloon en 20% wordt onderbetaald.
De percentages voor blijvers en vertrekkers ontlopen elkaar niet veel.
Bij het uitvoeren van deze berekening valt op dat vooral diegenen wier beginsalaris reeds boven het wettelijk verplichte minimum lag, persoonlijke loonsverhogingen krijgen. Van hen heeft 37% ooit een op persoonlijke gronden gebaseerde loonsverhoging gehad. Bij degenen wier loon onder het wettelijk minimum lag is dat slechts 18%.
Een opmerkelijk verschil tussen blijvers en vertrekkers vinden we wanneer we kijken naar het karakter van de aanstelling. Terwijl het bij de blijvers in slechts 7% van de gevallen om een tijdelijke baan gaat, is dat bij de vertrekkers twee maal zo vaak het geval (14%).

Herinneren wij ons dat het bij het vertrek uit de beginbaan bij zo'n 16% ging om het einde van een tijdelijke aanstelling, dan kunnen we nu konkluderen dat zij met die baanwisselingen wat dat betreft niet meer zekerheid hebben gekregen.

Eén ding lijken vertrekkers uit hun baanwisselingen intussen geleerd te hebben. Dat is dat het belangrijk is om wanneer je werk gevonden hebt goede afspraken te maken. Zij blijken dat bij aanname in hun huidige baan aanzienlijk vaker gedaan te hebben dan blijvers. Zegt van de blijvers nog 55% dat er toen geen enkele afspraak gemaakt is, bij de vertrekkers is dat nog slechts iets meer dan een kwart.
We hebben al gezien dat degenen die in hun beginbaan zijn gebleven iets vaker enigszins gekwalificeerd werk verrichten. Waarschijnlijk in samenhang daarmee kunnen we nog konstateren dat zij ook in iets grotere getale mogelijkheden zien om nog verder hogerop te komen in hun huidige baan. Dit ondanks het feit dat zij zich langer in die baan bevinden. Zij blijken bij hun baas ook vaker een opleiding begonnen te zijn en vaker een diploma van een op die baan gerichte opleiding gehaald te hebben. Deze verschillen zouden veroorzaakt kunnen worden door het verschil in de duur van de aanstelling; het feit echter dat blijvers ook ten tijde van het tweede interview vaker nog bezig zijn met een opleiding vormt een duidelijke aanwijzing dat er voor hen meer mogelijkheden liggen zich alsnog verder te ontwikkelen.

Al met al krijgen wij uit bovenstaande gegevens de indruk dat de blijvers in een gunstiger werksituatie verkeren dan de vertrekkers. Dat de laatsten minder vaak aan weggaan gedacht zouden hebben, lijkt daarmee in strijd. Vermoedelijk is dit slechts schijn. De blijvers hebben langer in hun huidige baan gewerkt en alleen daarom al is de kans groter dat zij ooit gedacht hebben om naar iets anders uit te zien.

Tabel 11.5 De laatste baan van blijvers en vertrekkers

	blijvers	vertrekkers
soort bedrijf		
administratief/handel	10%	14%
winkel/horeca	27%	31%
agrarisch/visserij	12%	6%
industrie/verkeer/bouw	36%	30%
medisch/welzijn	10%	13%
openbare diensten	4%	6%
overige	2%	1%
n =	92	87
eigendom baas		
nee	32%	40%
ja	68%	60%
n =	90	80
medewerkende familie		
nee	62%	65%
ja	38%	45%
n =	90	80
aantal werknemers		
1 - 9	46%	39%
10 - 49	34%	35%
50 - 99	8%	11%
meer	12%	14%
n =	89	79

	blijvers	vertrekkers
soort werk		
blauw-	22%	33%
blauw+	29%	24%
wit-	17%	23%
wit+	21%	20%
groen	10%	1%
anders	-	-
n =	92	89
uren per week		
30	5%	3%
40	15%	6%
40	60%	78%
meer	19%	14%
n =	93	89
overwerk		
nee	59%	53%
ja	82%	81%
nl. betaald	82%	81%
onbetaald	18%	19%
problemen	16%	17%
geen problemen	84%	83%
n =	93	89

Tabel 11.5 vervolg 1

	blijvers	vertrekkers
betaling (schatting)		
onder	22%	19%
op	17%	10%
boven	61%	71%
minimum jeugdloon		
n =	82	70
loonsverhoging meegemaakt		
nee	7%	46%
algemeen	57%	30%
persoonlijk	37%	24%
n =	93	87
klachten over werk		
geen	34%	35%
1	33%	27%
meer	33%	48%
n =	93	88
klachten over inhoud		
0	47%	41%
1	29%	20%
meer	24%	32%
n =	93	88

	blijvers	vertrekkers
klachten over sfeer		
0	82%	83%
1	17%	13%
meer	1%	5%
n =	93	88
klachten over omstandigheden		
0	31%	46%
1	41%	35%
meer	28%	19%
n =	93	88
opleiding bij baan voltooid		
diploma gehaald	6%	2%
afgerond	2%	1%
mee bezig	24%	4%
n =	93	88
zelf van plan tijd		
nee	88%	90%
ja	12%	100%
n =	90	67

Tabel 11.5 vervolg 2

	blijvers	vertrekkers
aanstelling		
vast	93%	86%
tijdelijk	7%	14%
n =	90	87
kansen om hogerop te komen		
nee	41%	48%
ja	59%	52%
n =	93	89
gedacht weg te gaan		
nee	52%	70%
ja	48%	30%
n =	92	87
positieverandering meegemaakt		
nee	85%	91%
ja	15%	59%
n =	93	89

	blijvers	vertrekkers
eisen bij aanname		
geen	59%	49%
opleiding	19%	10%
ervaring	10%	23%
uiterlijk/afkomst/gedrag	13%	21%
anders	8%	9%
n =	93	88
diskrepantie		
sfeer		
toegenomen	34%	39%
konstant	36%	41%
afgenomen	30%	20%
n =	93	81
vastigheid		
toegenomen	20%	25%
konstant	51%	48%
afgenomen	29%	28%
moderne arbeid		
toegenomen	44%	33%
konstant	28%	33%
afgenomen	29%	34%
opleiding/promotie		
toegenomen	28%	34%
konstant	21%	21%
afgenomen	51%	45%
n =	80	80

11.8 Samenvatting

Meer dan de helft van allen die ooit werkten is in iets minder dan een jaar uit zijn of haar beginbaan vertrokken.
In vergelijking met het eerste jaar op de arbeidsmarkt zijn de respondenten in het tweede jaar vaker van baan veranderd. Dat is met name bij de meisjes het geval (58% tegenover 43% van de jongens).
In datzelfde jaar is meer dan een kwart ooit werkloos geweest. Vaak gaat het daarbij om vrij lange perioden: van de 55 respondenten die ooit werkloos waren, gaat het bij 37 personen, alles bij elkaar, om meer dan een half jaar.
Op het moment van het tweede interview is slechts 6% van de tot de beroepsbevolking te rekenen schoolverlaters werkloos. Er zijn echter aanwijzingen dat er een iets grotere uitval is geweest bij hen die op het moment van het interview werkloos waren. Desondanks lijkt het percentage werklozen onder deze groep ongediplomeerden geringer te zijn dan dat percentage onder jongeren in de Leidse regio.

Een vertrek uit de beginbaan komt voornamelijk voor bij hen die in de sektoren kommerciële diensten of industrie/verkeer werkten. Dat zijn de sektoren waar de meeste voortijdige schoolverlaters hun beginbaan hadden gevonden.
Banen met bepaalde kenmerken lijken tot een groter vertrek uit dat werk te leiden. Dat zijn vooral banen met volledig ongekwalificeerd werk waar men weinig mogelijkheden ziet zijn werksituatie te verbeteren. Ook wanneer men minder tevreden is met het werk, blijkt men vaker te vetrekken.
De gevonden verbanden zijn echter geen van alle groot en lijken daarom het vertrek slechts in geringe mate te kunnen verklaren.
Uit de interviews kregen wij de indruk dat het besluit om te vertrekken vrij vaak relatief onverwacht tot stand komt: er

doet zich een incident voor dat latente gevoelens van onvrede naar boven haalt en men vertrekt.
Uit de door de vertrekkers zelf genoemde argumenten blijkt dat meer dan twee derde vertrokken is uit onvrede met de baan die men had. Slechts de helft ziet op het moment dat men vertrekt konkrete mogelijkheden om beter werk te krijgen.
Kennelijk is er meer sprake van afstoting door aspekten van de oude baan dan van aantrekking door een nieuwe baan.
De veronderstelling lijkt te meer waarschijnlijk wanneer we de beginbaan van de vertrekkers vergelijken met hun laatste baan. Hoewel jongens die uit hun beginbaan vertrokken zijn, in hun laatste baan in het algemeen beter betaald worden en ook vaker beter gekwalificeerd werk verrichten, lijken zij zich evenals de meisjes in hun laatste baan niet beter op hun plaats te voelen dan in hun beginbaan het geval was. In de laatste baan moet men meer uren per week werken en komt vaker overwerk voor. Men heeft daarmee ook meer problemen, zoals er ook een toename valt te bespeuren in het aantal mensen dat problemen heeft met onder andere het tempo van het werk en de monotonie er van. Bovendien zijn er minder mensen die nog mogelijkheden zien om hogerop te komen.
Vergelijken we de vertrekkers die ten tijde van het interview nog werkten met degenen die in hun beginbaan zijn gebleven, dan valt die vergelijking op de meeste punten in het voordeel van de laatsten uit. Zij verrichten vaker enigszins gekwalificeerd werk, zien nog meer mogelijkheden om hun positie te verbeteren en volgen vaker nog een op het huidige beroep gerichte opleiding.
Ondanks het feit dat zij vaker kritiek hebben op fysieke werkomstandigheden, waarderen zij de inhoud van hun werk en hun positie in het bedrijf meer.

12. OPLEIDINGEN NA HET VERTREK UIT HET VOORTGEZET ONDERWIJS

12.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen verschillende vragen aan de orde:

- Hoe beoordelen voortijdige schoolverlaters zo'n twee jaar na hun vertrek het feit dat zij zonder diploma van school zijn gegaan? Voelen zij het niet hebben van een diploma uit het voortgezet onderwijs als een gemis of hebben de ervaringen hen juist gesterkt in het vertrouwen een juiste beslissing genomen te hebben (paragraaf 12.2)?
- In welke mate keert men in het voortgezet onderwijs terug en slaagt men erin daar alsnog een diploma te halen (paragraaf 12.3.2)?
- In hoeverre begint men aan meer beroepsgerichte (part-time)-opleidingen of kursussen en wat is bij deze opleidingen de kans op slagen (paragraaf 12.3.3)?
- Welke plannen heeft men om in de toekomst nog aan een opleiding te beginnen (paragraaf 12.4)?

Op basis van de beantwoording van deze vragen willen we nagaan welke kansen er voor voortijdige vertrekkers uit het voortgezet onderwijs zijn om in een later stadium het opleidingsniveau te verbeteren.

12.2 De beoordeling van het ongediplomeerd vertrek: spijtgevoelens?

Tijdens het tweede interview hebben we op verschillende manieren en op meerdere momenten in de vragenlijst geprobeerd na te gaan hoe voortijdige schoolverlaters hun besluit van twee jaar

terug om zonder diploma van school te gaan, beoordelen.
De antwoorden op deze vragen moeten met enige voorzichtigheid bekeken worden. Als de respondent zo'n vraag gesteld wordt, wordt hem eigenlijk gevraagd een indertijd genomen besluit opnieuw in overweging te nemen en eventueel bereid te zijn dat besluit als 'minder verstandig' te betitelen. We veronderstellen dat de formulering van de vraag daarbij erg belangrijk is. Zo zal de vraag: 'zou je nu willen dat je toen op school was gebleven?' waarschijnlijk tot een ander antwoord prikkelen, dan een vraag als 'heb je de afgelopen twee jaar wel eens gedacht: "Had ik die school maar afgemaakt?".
Ook de houding van de interviewer en de waarneming daarvan door de respondent zal bij dergelijke gevoelsmatig beladen vragen een grote rol spelen. Ziet de respondent de interviewer als iemand die het dom vindt om zonder diploma van school te gaan, of juist niet? En zal hij zich dan aan diens mening willen aanpassen of zich juist daartegen willen afzetten?
In feite kunnen wij niet beoordelen welke rol dergelijke faktoren gespeeld hebben. Uit de gepresenteerde resultaten mogen daarom slechts voorzichtige konklusies getrokken worden.
Om een beter oordeel mogelijk te maken zullen we de formulering van de vragen en de kontekst binnen de vragenlijst zo nauwkeurig mogelijk weergeven.
Eén van de manieren waarop heel indirekt de gevoelsmatige betekenis van het toenmalig vertrek achterhaald kon worden, is de (bewust) heel algemeen geformuleerde vraag: "Het is een aantal jaren geleden dat u van school ging. Vindt u dat er de afgelopen jaren iets in uw leven veranderd is, of dat u anders over de dingen bent gaan denken?".
Bij de 134 respondenten die deze vraag met ja beantwoorden, gingen we na waaruit die ontwikkelingen dan bestonden. 28 Respondenten gaven er blijk van dat zij in de loop van de tijd duidelijk spijt hadden gekregen van hun ongediplomeerd vertrek. Dat is 13% van de totale groep. Vrijwel allemaal wijzen ze er

dan op dat je met een voortgezet onderwijs-diploma toch meer mogelijkheden hebt. In het bijzonder betreft dat dan meer kans op beter en beter betaald werk. Daarentegen laten achttien respondenten zich positief uit over het vertrek, relatief vaak zonder duidelijke argumenten.

Aan het begin van een onderdeel van het interview waarin we uitdrukkelijk ingingen op de houding ten opzichte van hun toenmalige vertrek, het ongediplomeerd zijn en eventuele plannen om nog aan een opleiding te beginnen, werd de volgende vraag gesteld: "Denkt u weleens of heeft u weleens gedacht: 'had ik de schoolopleiding maar afgemaakt'?".
Ondanks de vrij voorzichtige formulering zegt de meerderheid nooit een dergelijke gedachte gehad te hebben. Niettemin beantwoordt een niet te verwaarlozen groep (26%) deze vraag met "ja".
Bij voormalige LHNO- en LAO/LNO-leerlingen komt dat relatief weinig voor, maar bij de andere schooltypen schommelt dat percentage tussen de 40% en 44%. In het algemeen geven meisjes iets minder blijk van spijtgevoelens dan jongens. Bezien we dat naar laatstgevolgde opleiding, dan blijkt echter dat meisjes uit het LMO/LEAO en AVO/VWO vaker spijtgevoelens noemen, dan bij de jongens van die opleidingen (45% tegen 33%). Die negatieve gevoelens uiten zich dan opnieuw in opmerkingen als "met een diploma heb je toch meer kansen", "dan had ik nou beter werk gehad" en "diploma's worden nou eenmaal gevraagd".

Direkt daaropvolgend vroegen we de respondenten of zij wel eens iets hadden meegemaakt dat te maken had met het feit dat zij geen diploma hadden. We legden hen daarbij een aantal mogelijke gebeurtenissen voor. Het betrof ervaringen als: afgewezen worden voor een baan, niet toegelaten worden voor een opleiding, niet hogerop kunnen, minder verdienen en door andere mensen niet voor vol aangezien worden.

Tabel 12.1 Opinie over schoolverlaten en diploma's naar sexe en laatstgevolgde opleiding

		door diploma.....					
	"Had ik de school maar afgemaakt!"	minder loon	niet hogerop	tot opleiding niet toegelaten	afgewezen voor baan	werk slechter doen	mensen kijken op me neer
LHNO	26%	9%	14%	5%	8%	-	3%
LTS	41%	20%	16%	10%	6%	-	4%
LMO/LEAO	40%	13%	40%	13%	33%	7%	13%
LAO/LNO	17%	17%	33%	8%	-	-	8%
MAVO	44%	17%	21%	21%	13%	-	10%
HAVO/VWO	42%	17%	13%	17%	13%	-	4%
jongens	37%	19%	21%	15%	8%	1%	6%
meisjes	34%	12%	17%	10%	12%	-	7%
totaal	36%	15%	19%	12%	10%	-	7%

	diploma voor je belangrijk?		kinderen ongediplomeerd?	
	nee/ nauwelijks	eigenlijk wel/ zonder meer	mee eens/ hun gang laten gaan	afraden/ absoluut oneens
LHNO	63%	37%	9%	67%
LTS	41%	59%	22%	62%
LMO/LEAO	27%	73%	20%	67%
LAO/LNO	67%	33%	25%	33%
MAVO	45%	55%	4%	83%
HAVO/VWO	50%	50%	9%	65%
jongens	42%	58%	19%	61%
meisjes	56%	44%	8%	73%
totaal	50%	50%	13%	67%

Van alle respondenten kruist 38% één of meer van dergelijke ervaren beperkingen aan. Zo zegt 19% door het ontbreken van een voortgezet onderwijs-diploma niet hogerop te kunnen, 15% minder te verdienen en 12% daardoor wel eens niet toegelaten te zijn voor een bepaalde opleiding.
Slechts vijftien personen (7%) vinden dat mensen op hen neerkijken, vanwege het niet hebben van een diploma. Opvallend is dat tien van hen voormalige MAVO-leerlingen zijn.
Al deze gegevens suggereren dat een vrij grote meerderheid het niet bezitten van een diploma als weinig problematisch beschouwt. Toch zijn er ook aanwijzingen dat het beeld dat tot dusver naar voren kwam enigszins eenzijdig is.
De vraag hoe men zou reageren als zijn kinderen later zonder diploma van school zouden willen, werpt bijvoorbeeld een ander licht op de zaak. De respondenten konden daarbij kiezen uit de volgende alternatieven:

1. mee eens, diploma maakt toch niets uit;
2. ik zou hen hun gang laten gaan;
3. weet niet, kan het nu niet beoordelen;
4. ik zou het afraden, maar het blijft hun beslissing;
5. ik zou het absoluut niet goed vinden.

Het is niet verwonderlijk dat het genuanceerde alternatief (nr. 4) door meer dan de helft van de respondenten gekozen wordt. Toch is het percentage mensen dat een van de eerste twee alternatieven aankruist opvallend laag. Dat bedraagt slechts 13% en dat van een groep mensen die voor zo'n twee derde zegt weinig moeite te hebben met het feit zelf zonder diploma van school te zijn gegaan.

Er is nog een andere aanwijzing: na het uitvragen van wensen en plannen om nog aan een opleiding te beginnen, volgde de vraag of respondenten het voor zichzelf belangrijk vonden om een diploma te hebben. Daarbij lieten we in het midden wat voor een diploma dat zou moeten zijn.

Ongeveer de helft zegt dan dat dit 'eigenlijk' wel of zonder meer het geval is. Bij jongens zien we dat vaker dan bij meisjes en wat betreft de verschillende opleidingen springen vooral het LMO/LEAO (73%), de LTS (54%) en het MAVO (55%) eruit.

Alles bij elkaar suggereren deze gegevens een vrij genuanceerd oordeel over het vertrek van school en de betekenis die zij later toekennen aan het ongediplomeerd zijn. Beperken we ons tot een oordeel over de indertijd genomen beslissing zonder diploma van school te gaan, dan zien we dat een grote meerderheid zonder veel problemen en zonder veel spijtgevoelens nog steeds achter dat besluit staat. Niettemin lijkt men vrij vaak bereid te erkennen dat je met een diploma meer mogelijkheden hebt. Bij de op de eigen persoon toegespitste vraag "Vindt u het voor u zelf belangrijk een diploma te hebben" antwoordt immers de helft met "ja".
Het ongediplomeerd zijn is bovendien iets wat men zijn kinderen al helemaal niet toewenst: 75% zou dat minstens afraden en slechts 13% zou daar zonder problemen mee akkoord gaan. Gezien het relatief grote aantal dat tenminste één negatieve ervaring aan het niet hebben van een diploma toeschrijft, lijkt een aantal betrokkenen wat dat betreft door schade en schande wijs geworden. Misschien heeft men ook altijd al vermoed met een diploma meer kansen te hebben, maar is men indertijd tot de konklusie gekomen dat zoiets voor hen via de weg van het voortgezet onderwijs niet was weggelegd.

12.3 Gevolgde opleidingen

12.3.1 Algemeen

In de vorige paragraaf zagen we dat ongeveer de helft van de respondenten - zonder nu direkt het toenmalig besluit om de school de rug toe te keren te betreuren - van mening is dat je met een diploma toch verder komt. "Met een diploma heb je meer mogelijkheden" is een bij deze groep vaak gehoorde opvatting.
In deze paragraaf schetsen we een beeld van de mate waarin voortijdige schoolverlaters na hun vertrek van school aan opleidingen beginnen, waarom zij dat doen en gaan we na in hoeverre zij daarbij sukses boeken. De gepresenteerde gegevens zullen aantonen dat de erkenning dat diploma's belangrijk zijn meer is dan een erkenning in theorie alleen.

In de amper twee jaar die er verstreken zijn sinds hun vertrek van school zijn 99 jongens en meisjes aan tenminste één opleiding begonnen. Dat is bijna de helft van de totale groep; bij één jongen gaat het zelfs om vier opleidingen.
Relatief zijn evenveel jongens als meisjes aan een opleiding begonnen, maar bij jongens gaat het vaker om meer dan één opleiding.
De mate waarin men besluit aan enige opleiding te beginnen hangt duidelijk samen met het type voortgezet onderwijs-opleiding waarvan men afkomstig is. Voormalige HAVO/VWO-leerlingen melden zich voor drie kwart weer voor een opleiding aan. Bij de ongediplomeerden uit het LMO/LEAO doet 60% dat. Voormalige LTS- en LHNO-leerlingen beginnen er in mindere mate aan. Bij leerlingen van het LAO/LNO komt het nauwelijks voor.

Het soort onderwijs dat bij deze groep het meest in trek is, is het beroepsgerichte onderwijs. Bij drie kwart van degenen die nog aan een kursus beginnen, gaat het om een opleiding met een duidelijk beroepsgericht karakter.
In totaal besluiten zestien respondenten (8%) om toch nog te proberen een diploma in het voortgezet onderwijs te halen.
In afzonderlijke paragrafen schenken we aan de beroepsgerichte opleidingen en aan de pogingen om nog een voortgezet onderwijs diploma te halen extra aandacht.
Een beperkte groep zegt een of meer kursussen te zijn gaan volgen die wij 'algemeen vormend' noemden. Dat betreft op de eerste plaats het vormingswerk voor werkende jongeren; daarnaast ook kursussen als 'bloemschikken' of een schriftelijke kursus kinderverzorging.
Dat slechts veertien respondenten van zo'n opleiding melding maakten is strijdig met gegevens uit het eerste interview omtrent het bezoek aan vormingswerk. We vroegen de respondenten toen of zij op dat moment een opleiding volgden. Daarop antwoordden velen die het vormingswerk bezochten met "ja".
Tijdens het tweede interview vroegen wij of men sinds het verlaten van de school ooit een opleiding gevolgd had. Het vormingswerk werd daarbij nauwelijks genoemd. Kennelijk is men deze 'opleiding' vergeten of rekent men het vormingswerk niet meer tot 'opleidingen'.
Slechts drie respondenten zijn begonnen aan een kursus voor het middenstandsdiploma.

De meest voorkomende vorm waarin men de gekozen opleiding volgt, is het part-time dagonderwijs (34%). Dat is niet vreemd, gezien de wettelijke regelingen met betrekking tot het partieel onderwijs voor 16- en 17-jarigen en de voor hen geldende maximum werktijden van 3 respektievelijk 4 dagen per week. Bij de door jongens begonnen opleiding beslaat het part-time dagonder-

wijs 43%; bij de meisjes slechts 24%. Vermoedelijk heeft dat te maken met het feit dat er in de 'jongensbanen' meer geregelde mogelijkheden bestaan voor part-time beroepsgericht dagonderwijs met name in het kader van de leerlingstelsels. Opmerkelijk is dat het part-time dagonderwijs bij de door vroegere AVO/VWO-leerlingen begonnen opleidingen aanzienlijk minder vaak voorkomt dan bij de opleidingen waaraan ongediplomeerde LBO'ers beginnen (15% tegenover 52%).
Voor een deel zal dat eveneens samenhangen met de aard van het werk waarin men terecht komt. Bovendien moet men bedenken dat ongediplomeerden uit het AVO/VWO gemiddeld iets ouder zijn, waardoor zij minder kunnen profiteren van de genoemde wettelijke regelingen.
Evenals het part-time-dagonderwijs is ook het avond-onderwijs een veel voorkomende vorm (24%). Hier zien we het omgekeerde als bij part-time dagonderwijs: het avondonderwijs komt bij meisjes relatief vaker voor dan bij jongens (32% vs 16%) en bij AVO/VWO-verlaters meer dan bij LBO-verlaters (29% vs 18%). Reden hiervoor zal zijn dat men vanwege ontbrekende voorzieningen in het part-time-dagonderwijs voornamelijk op het avondonderwijs aangewezen is. Slechts bij 13% van alle genoemde opleidingen gaat het om een schriftelijke kursus (meisjes 15%, jongens 11%). In 19% van de gevallen wordt gezegd dat het om een opleiding tijdens werktijd ging. Bij meisjes komt dat iets vaker voor (22%), maar vooral AVO/VWO-leerlingen profiteren van deze gunstige mogelijkheid (26%). Slechts weinigen komen terug op hun besluit om het volledig dagonderwijs de rug toe te keren. In totaal doen dat acht jongens en drie meisjes. Slechts in vier gevallen houdt dat ook een terugkeer in het voortgezet onderwijs in.

Wat is het resultaat van al die opleidingen?
Gezien de relatief korte tijd die er sinds het vertrek van school verstreken is, heeft men in veel gevallen de gekozen

opleiding natuurlijk nog niet afgerond. Van de 128 kursussen waaraan men begonnen is en waarvan de betreffende gegevens bekend zijn, is men er in 56 gevallen nog mee bezig. Twee jongens zijn met twee kursussen bezig, zodat in totaal 25% van alle respondenten op het moment van het interview een kursus volgde. In 72 gevallen heeft men de opleiding beëindigd. Bij iets meer dan de helft is dat met sukses gebeurd. Dat wil zeggen, men heeft het bij de opleiding behorende getuigschrift. In 15% van de voorkomende gevallen zei de respondent de opleiding zonder diploma afgerond te hebben. Mogelijk moeten hierbij enige vraagtekens gezet worden. Het kan gaan om een kursus waaraan geen diploma verbonden is (bijvoorbeeld een kursus bloemschikken). Het zou echter ook kunnen dat de betreffende respondent wel de hele kursus gevolgd heeft, maar niet heeft kunnen deelnemen aan een afsluitend examen. In hoeverre daarvan sprake is, konden wij niet achterhalen.
Hoe dan ook, bij de resterende 24 opleidingen is men zonder meer voortijdig afgehaakt. Bekijken we dit gegeven naar laatstgevolgde opleiding, dan blijkt dat vooral bij het LHNO en het LMO/LEAO de opleiding relatief vaak voortijdig beëindigd wordt. Bij jongens is daarvan meer sprake dan van meisjes. Omdat jongens echter vaker aan meer dan één opleiding beginnen, slagen zij er gemiddeld toch nog iets meer in alsnog een diploma in hun bezit te krijgen.

12.3.2 Beroepsgerichte opleidingen

Zoals reeds gezegd hebben in totaal 74 respondenten één of meer beroepsgerichte opleidingen gevolgd. We hebben een onderscheid aangebracht tussen enerzijds opleidingen die specifiek zijn voor de baan of het bedrijf waarin men op dat moment werkzaam was en anderzijds alle opleidingen, gericht op een ander dan het op dat moment uitgeoefend beroep.

De baan- en bedrijfsspecifieke opleidingen vinden het meest plaats in het kader van het leerlingenstelsel (72%). Daarnaast vallen onder deze kategorie ook door het bedrijf zelf opgezette kursussen, zoals een opleiding tot postbesteller bij de P.T.T. of een opleiding 'vlees' bij een grote supermarkt.
Of men een baan of bedrijfsspecifieke opleiding volgt blijkt afhankelijk van sexe en laatstgevolgde opleiding. Bij meisjes en met name bij voormalige leerlingen van het LHNO is er van een dergelijke opleiding duidelijk minder sprake. Zij volgen iets vaker een opleiding gericht op een ander dan het uitgeoefend beroep.
Opvallend is dat MAVO-, HAVO/VWO- en LMO/LEAO-leerlingen in grote getale baan- en bedrijfsspecifieke opleidingen volgen, maar ook bij de groep die aan een opleiding voor een ander beroep begint goed vertegenwoordigd zijn.
Wij vroegen aan iedereen die aan een beroepsgerichte opleiding begon waarom zij daartoe besloten hadden.
Het argument dat dan het meest naar voren komt is de simpele wens een diploma te bezitten. Meer dan twee derde (69%) zegt dat dit meespeelde. Op een konkreter niveau gaat het dan op de eerste plaats om de verwachting daardoor het werk beter te kunnen verrichten (55%), of een hoger loon te krijgen (40%). Opvallend is dat 40% zegt dat zij er aan begonnen omdat ze gewoon meer wilden weten.
Iets wat kennelijk ook meespeelt bij het besluit om aan zo'n opleiding te beginnen is het soort werk waarin men terecht komt. Van degenen die in het enigszins gekwalificeerde witte werk terechtkomen begint 63% een of andere beroepsgerichte opleiding. Bij het enigszins gekwalificeerde blauwe werk is dat 47%. Bij het ongekwalificeerde blauwe en witte werk is dat 22% respektievelijk 16% (zie tabel 12.2).

Tabel 12.2 Soort werk van de beginbaan en het volgen van beroepsgerichte opleidingen

soort werk	%	n
blauw-	22%	51
blauw+	47%	47
wit-	16%	50
wit+	63%	32
groen	21%	14
anders	-	1
totaal	26%	195

In feite is natuurlijk niet anders te verwachten. Naarmate het werk meer eisen stelt, zullen er ook meer mogelijkheden zijn om een opleiding te volgen. Vaak zal dat ook relatief gunstige vormen betreffen, zoals part-time onderwijs, opleidingen tijdens het werk of een kombinatie daarvan. Bovendien zal men in meer gekwalificeerd werk ook vaker beter opgeleiden tegenkomen, wat eveneens een stimulans tot het volgen van een opleiding zal zijn.
Bij het minder gekwalificeerde werk zijn die mogelijkheden er niet of minder. Je komt dan misschien in het vormingswerk terecht en over wat je daar leert zijn veel werkende jongeren niet zo enthousiast.
Andere mogelijkheden liggen in het avond- of schriftelijk onderwijs, maar deze opleidingen vragen aanzienlijk meer zelfdiscipline en inzet dan bijvoorbeeld het part-time dagonderwijs.

In iets minder dan de helft van de gevallen was men ten tijde van het tweede interview nog met de opleiding bezig. Dat betekent dat 2 jaar na het vertrek nog slechts 15% van de totale groep een beroepsgerichte opleiding volgt. Onder jongens komt dat twee maal zo vaak voor als onder meisjes en uitgaande van de laatstgevolgde opleiding zijn het voornamelijk de oud-leer-

Tabel 12.3 Beroepsgerichte opleidingen naar sexe en laatstgevolgde opleiding

	n	baan- of bedrijfsspecifiek		'anders' beroepsgericht		enige beroepsgerichte opleiding		aantal	mee bezig		gestopt	diploma*		afgerond*		gestaakt*	
LHNO	68	10	15%	9	13%	19	28%	19	5	7%	14	6	*43%*	1	*7%*	7	*50%*
LTS	50	14	28%	1	2%	15	30%	18	5(1x2)	10%	12	6	*50%*	1	*8%*	5	*42%*
LMO/LEAO	15	6	40%	1	7%	7	47%	9	5(1x2)	33%	3	1	*33%*	1	*33%*	1	*33%*
LAO/LNO	12	1	8%	0	-	1	8%	2	1	8%	1	0	-	0	-	1	*100%*
MAVO	49	14	29%	4	8%	18	37%	24	8	16%	16	13	*81%*	1	*6%*	2	*13%*
HAVO/VWO	24	9	38%	5	21%	14	58%	28	9	38%	19	15	*79%*	3	*16%*	1	*5%*
jongens	104	33	28%	7	7%	40	38%	52	21(2x2)	20%	29	16	*55%*	4	*14%*	9	*31%*
meisjes	116	21	18%	13	11%	34	29%	28	12	10%	26	15	*58%*	3	*12%*	8	*31%*
totaal	220	54	25%	20	9%	74	34%	90	33(2x2)	15%	55	31	*56%*	7	*13%*	17	*31%*

* De kursief getype percentages zijn gebaseerd op het betreffende aantal afgesloten opleidingen; de andere op het betreffende aantal respondenten.

lingen van het LMO/LEAO en HAVO/VWO die nog steeds zo'n opleiding volgen.
Gedurende de eerste 2 jaar werden 54 opleidingen beëindigd. In iets meer dan de helft van de gevallen (57%) met een diploma, in 30% van de gevallen zonder diploma. Alles bij elkaar heeft 13% van de jongens en 10% van de meisjes na 2 jaar het getuigschrift van een beroepsopleiding in zijn of haar bezit.

12.3.3 Opleidingen gericht op een diploma in het voortgezet onderwijs

Een vrij gering aantal jongens en meisjes probeert na het ongediplomeerd vertrek van school alsnog een diploma in het voortgezet onderwijs te behalen. Het betreft elf jongens en vijf meisjes.
Op het moment van het tweede interview waren twee jongens inmiddels met een tweede poging bezig. Eén van hen had inmiddels een MAVO-diploma op zak en was begonnen aan een schriftelijke kursus voor het HAVO-diploma. In totaal waren acht respondenten op dat moment met een voortgezet onderwijs-opleiding bezig, hadden er zes de opleiding voortijdig gestaakt en waren er vier inmiddels in geslaagd een diploma te behalen. Twee van hen waren afkomstig uit het VWO, de anderen uit het MAVO. Zij behaalden allen in tweede instantie het diploma van de opleiding, waarvan zij oorspronkelijk vertrokken waren.

De meesten die alsnog een poging wagen een dergelijke opleiding af te ronden, zijn afkomstig uit het AVO/VWO (11).
Het meest nagestreefde diploma is dat van het MAVO. Ook de vijf uit het LBO afkomstige respondenten kiezen voor een MAVO-opleiding. Dit heeft mogelijk te maken met het feit dat het vrijwel onmogelijk is een LBO-opleiding buiten het volledig

dagonderwijs om, te doen. Van een terugkeer in het volledig dagonderwijs is maar bij een enkeling sprake; de meesten proberen het via het avondonderwijs of via een schriftelijke kursus. Dit, ondanks het feit dat dergelijke onderwijsvormen veel zelfdiscipine en doorzettingsvermogen vragen.

Waarom begint men aan zo'n opleiding?
Vaak gaat het om de wens toch de opleiding af te maken en een diploma te halen. Soms wordt dat argument gekombineerd met de opmerking dat een diploma meer mogelijkheden biedt.
In totaal verwijzen dertien respondenten konkreet naar hun werksituatie; drie respondenten vonden het soort werk dat ze ongediplomeerd konden krijgen tegenvallen en negen respondenten hoopten door het diploma beter werk te kunnen krijgen.
Een enkeling heeft de hoop met het diploma een andere opleiding te kunnen beginnen. Het gaat daarbij ook om de twee VWO-verlaters die beiden inmiddels aan een universitaire studie zijn begonnen.
Eén van hen die opnieuw aan een voortgezet onderwijs opleiding begonnen was, deed dit onder druk van de ouders. Hij stopte toen hij na korte tijd moeilijkheden met een aantal vakken kreeg.

Alles bij elkaar zijn, 2 jaar na het voortijdig schoolverlaten, slechts vier respondenten erin geslaagd alsnog een diploma in het voortgezet onderwijs te halen, waaronder geen enkele voormalige LBO'er.
Nog acht respondenten zijn met zo'n opleiding bezig. Onder hen bevinden zich vier van de vijf LBO-verlaters die zich alsnog aan een opleiding in het voortgezet onderwijs gewaagd hebben. Twee van deze acht zijn inmiddels met een tweede voortgezette opleiding begonnen.

12.4 Plannen om een opleiding te gaan volgen

Bij degenen die op het moment van het interview niet met een opleiding bezig waren, gingen we na in hoeverre zij nog plannen in die richting hadden.
Wij stelden hen eerst de algemene vraag: "Denkt u er wel eens over een opleiding te gaan volgen?"
Iets minder dan de helft van de respondenten antwoordt op deze vraag met "ja" en 17% houdt een slag om de arm en zegt "misschien".
Gevraagd naar het soort opleiding blijkt bijna de helft van de betrokkenen aan een op een ander dan het huidige beroep gerichte opleiding te denken, terwijl slechts 21% een op de huidige baan gerichte kursus noemt.
Dit is opvallend omdat we zagen dat bij de feitelijk gevolgde opleidingen de verhouding net andersom lag. De reden voor de grotere voorkeur voor een op een ander beroep gerichte opleiding zou kunnen liggen in het feit dat zij die geen opleiding volgen ook vaker een weinig perspektief biedende baan hebben. Een opleiding voor een ander dan het huidige vak kan de kans op aantrekkelijker werk dan verhogen.

De onderwijsvorm die men voor ogen heeft is in meer dan de helft van de gevallen het avondonderwijs (57%). Omdat de meeste respondenten intussen de 18 jaar naderen of die leeftijd al bereikt hebben en zij daarom niet meer vallen binnen de wettelijke bepalingen met betrekking tot de partiële leerplicht, noemt nog slechts 17% het part-time-dagonderwijs. Jongens noemen wat vaker een opleiding gedurende de werktijd (15% tegen 2% van de meisjes), wat weer wijst op de wat gunstiger werksituatie waarin jongens terechtkomen. Slechts zes respondenten houden de mogelijkheid van het volledig dagonderwijs open. Dat is van de totale groep 3%!

Om na te gaan hoe serieus de plannen waren vroegen we aan de betrokkenen of zij ook echt van plan waren een opleiding te beginnen en op welke termijn dat speelde.
Slechts 46% blijkt min of meer vaste plannen te hebben, 11% niet en 43% antwoordt met "misschien". Jongens hebben vaker vaste plannen dan meisjes (59% tegen 33%).
Met name bij voormalige LHNO- en LAO/LNO-leerlingen zijn de plannen weinig konkreet.
Wanneer we de duur van de termijn tot de aanvang van de opleiding als indikatie van de mate van zekerheid van het plan gebruiken, zien we een vergelijkbare trend. Ongeveer de helft van hen die een plan koesteren blijkt òf niet in staat een konkrete termijn aan te geven òf noemt een termijn van langer dan 1 jaar. Bij slechts een kwart van de betrokkenen zou het gaan om plannen die binnen de eerstkomende 6 maanden gerealiseerd worden. Bij jongens komt dat vaker voor dan bij meisjes (33% tegen 21%). Bij voormalige LHNO- en LAO/LNO-leerlingen lijken vrijwel alle plannen op de lange baan geschoven te worden, terwijl met name op de LTS de plannen op erg korte termijn spelen.
Wanneer we ervan uitgaan dat het bij degenen die een termijn van maximaal een half jaar noemen, om min of meer serieuze plannen gaat, zouden we mogen verwachten dat van degenen die op het moment van het tweede interview geen opleiding volgden binnen een half jaar 12% daarmee alsnog zou beginnen; 19% van de betrokken jongens en slechts 9% van de betrokken meisjes. Mogen we bij een genoemde termijn van maximaal een jaar dezelfde aanname maken, dan bedragen de respektievelijke percentages: 24%, 29% en 22%. Ons lijkt die aanname echter te ver gaan. Dit omdat het zou betekenen dat het percentage aan onderwijs deelnemenden stijgt in vergelijking met het percentage dat daaraan deelnam op het moment van het interview. Dit lijkt niet waarschijnlijk, alleen al vanwege het feit dat de voor werkende jongeren wettelijk geregelde mogelijkheden daar-

Tabel 12.4 Plannen om nog een opleiding te gaan volgen naar sexe en laatstgevolgde opleiding

	n	denkt u aan nog een opleiding?			ook van plan om te beginnen?			nl. over maximaal			
		misschien	ja	n	misschien	ja	n	3 maanden	½jaar	1 jaar	langer of ge termijn geno
LHNO	57	18%	23%	23	52%	26%	18	-	1	6	11
LTS	45	13%	51%	28	43%	50%	26	6	4	2	14
LEAO	9	33%	44%	7	43%	57%	7	2	1	2	2
LAO/LNO	10	10%	30%	4	(1)	(2)	3	-	-	1	2
MAVO	38	21%	45%	25	36%	60%	24	7	1	8	8
HAVO/VWO	16	6%	69%	12	42%	36%	10	2	-	1	7
jongens	79	14%	49%	59	35%	59%	46	11 = 24%	4 = 9%	8 = 17%	23 = 50%
meisjes	98	19%	33%	51	51%	33%	43	6 = 14%	3 = 7%	13 = 30%	21 = 49%
totaal	177	17% (n=30)	40% (n=71)	101	43% (n=43)	46% (n=46)	89	17 = 19%	7 = 8%	21 = 24%	44 = 49%

toe voor deze ouder wordende groep minder openstaan.

12.5 Samenvatting

Ongeveer een derde van de totale groep laat merken zonder meer spijt te hebben indertijd zonder diploma van school vertrokken te zijn. Dit is een duidelijke toename van negatieve gevoelens ten opzichte van dat vertrek in vergelijking met wat men er op het moment zelf van vond. Toen zei bijna een kwart dat er (ook) negatieve gevoelens bestonden. Een veel grotere groep (ongeveer de helft) erkent, al dan niet door de ervaring wijs geworden, dat een diploma toch wel belangrijk is, met name voor wat betreft je mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
Gezien het feit dat 45% na zijn of haar vertrek van school ook inderdaad nog aan een opleiding begonnen is, kunnen we ervan uitgaan dat de mening meer is dan een erkenning in theorie alleen. Dat aantal is hoger dan wij verwachtten, temeer daar uit de aard van de genoemde opleidingen afgeleid mag worden dat het slechts zelden gaat om het verplichte uitzitten van de (partiële) leerplicht. Immers, 90% van de genoemde opleidingen bestaat uit duidelijk beroepsgerichte opleidingen of uit opleidingen gericht op een voortgezet onderwijs-diploma.
Motieven die men geeft om aan een opleiding te beginnen zijn veelal ontleend aan de positie op de arbeidsmarkt en de werksituatie. We zien dan ook dat het soort werk waarin men terecht komt een duidelijke rol speelt in de mate waarin men besluit zich voor een opleiding te laten inschrijven.

Betrekkelijk weinig respondenten nemen het besluit te proberen alsnog een voortgezet onderwijs-diploma te halen. Zij die dit wel doen richten zich dan meestal op een MAVO-diploma, waarvoor kennelijk mogelijkheden buiten het volledig dagonderwijs om bestaan.

Slechts drie respondenten proberen alsnog een LBO-diploma in hun bezit te krijgen. Zij moeten daarvoor terug naar het volledig dagonderwijs.
Men kan zich afvragen of niet meer voortijdige schoolverlaters zouden willen proberen nog een LBO-diploma te gaan halen indien ook daartoe meer mogelijkheden buiten het volledig dagonderwijs om, gekreëerd zouden kunnen worden.
In bijna de helft van de gevallen was men op het moment van het tweede interview nog met een opleiding bezig. Van de anderen had ongeveer een derde de opleiding voortijd gestaakt. De redenen daarvoor zijn niet zo duidelijk.

Van degenen die geen opleiding volgden kan met enige waarschijnlijkheid verwacht worden dat 12% binnen een half jaar alsnog met een opleiding begint. De belangstelling blijkt ook bij hen vooral uit te gaan naar beroepsgerichte opleidingen, zij het dat er een grotere voorkeur voor niet op de huidige baan gerichte opleidingen bestaat.

13. DE TOTSTANDKOMING VAN DE ONDERZOEKSGROEP 1969/1970

13.1 De opgave van de scholen

Aan alle scholen die ons behulpzaam waren geweest bij de totstandkoming van de onderzoeksgroep voortijdige schoolverlaters uit 1977/'78, vroegen we ook ons de namen en adressen te verschaffen van hen die de school in 1969/'70 voortijdig verlaten hadden.
Het ging ons daarbij, net als in 1977/'78, om die ongediplomeerde vertrekkers die in de periode van 1 augustus 1969 tot en met uiterlijk 31 juli 1970 de school hadden verlaten. Omdat we in de praktijk vaak opgaven over het vertrek in een latere periode kregen, verruimden we onze uiterste grens tot 31 december 1970.
In vergelijking met de scholenpopulatie, waarvan we gegevens met betrekking tot het curriculum 1977/'78 ontvingen, vielen 20 scholen uit.
Deze uitval tastte in tien gevallen de representativiteit van het toenmalige scholenbestand niet aan, omdat òf in 1969/'70 de betreffende school nog niet bestond (zes scholen) òf in die periode geen voortijdige vertrekker gesignaleerd werd (vier scholen).
In de overige tien gevallen weigerden twee scholen expliciet hun medewerking, werd ondanks aandringen van twee andere scholen geen informatie ontvangen en bleken bij zes scholen de administratieve gegevens òf afwezig òf ontoegankelijk.
Deze laatste uitval, die de representativiteit voor het voortijdig schoolverlaten in 1969/'70 wel aantast, was bovendien schooltype-specifiek. Als gevolg van weigering of ontbrekende gegevens vielen uit: zes kategorale MAVO-scholen, twee LHNO-scholen en twee scholengemeenschappen met MAVO. Gelukkig heeft

dit er, zoals we straks zullen zien, niet toe geleid dat bepaalde schooltypen bij de uiteindelijke onderzoekspopulatie ernstig ondervertegenwoordigd raakten.

13.2 De kontrôle van adressen via de burgerlijke standen

De adressen van al die leerlingen die op het moment van het vertrek minstens 12 jaar oud waren en niet volgens opgave van de scholen verhuisd waren naar een gebied buiten de randstad (buiten een denkbeeldige cirkel lopend door de steden Amsterdam, Utrecht, Rotterdam en Den Haag) werden aan de burgerlijke standen van ± 45 betrokken gemeenten ter kontrôle aangeboden. Na een gang langs soms drie of vier verschillende gemeenten werden van de oorspronkelijke 760 adressen er 682 als 'definitief' genoteerd. Redenen voor uitval waren:

- adres ligt buiten randstad	46
- persoon is overleden	6
- kontrôle leidt tot dood spoor of vergt te veel tijd	26

	78

13.3 Schriftelijke enquête

Aan de 682 personen die aldus geselekteerd waren, werd een introduktiebrief gestuurd, vergezeld van een vragenformulier met de volgende vragen:

- Heeft u de school in 1969/'70 zonder diploma verlaten?
- Bent u daarna wel of niet overgestapt naar een ander type volledig dagonderwijs?
- Wat doet u op het moment (werkt u, bent u werkzoekend, enzovoort)?

Hierop reageerden, eventueel na rappèl, 423 personen (62% van de aangeschrevenen).
Uit deze reakties bleek dat de scholen toch tamelijk moeilijk hadden kunnen nagaan wie er in 1969/'70 ongediplomeerd de school hadden verlaten en niet in datzelfde jaar waren overgestapt naar een andere opleiding in het voortgezet onderwijs.
De uitval als gevolg van het niet voldoen aan de bovenstaande kondities bedroeg 178 personen. Daarmee kwam het aantal voor een interview te benaderen individuen op 503.

13.4 Het interviewen

De interviews werden gehouden in de periode september 1979 tot februari 1980.
Van 65 potentiële respondenten bleek telefonisch of aan de deur dat zij indertijd toch mèt een diploma van school waren gegaan of dat zij toen naar een andere school waren overgestapt; drie potentiële respondenten bleken te zijn verhuisd naar een adres buiten de randstad. Van de overige 435 te benaderen personen:

- weigerden hun medewerking 86 personen (20%)
- waren onbereikbaar 76 personen (18%)
- konden door tijdsgebrek niet meer benaderd worden 8 personen (2%)
- werden geïnterviewd 265 personen (61%)

Hieronder volgt een overzicht van de uitval van de verschillende gevolgde procedures.

Tabel 13.1 De uitval als gevolg van de verschillende gevolgde procedures

	aard van de uitval							
procedures	geen v.s.	buiten regio	over-leden	dood spoor	weige-ring	onbereik-baar	niet uitgezet	n na pro-cedure
vergaring via scholen	onbekend							760 (100%)
kontrole via B.S.		46	6	26				682 (90%)
schriftelijke enquête	179							503 (66%)
kontrôle bij de respondent	65	3						435 (57%)
benadering voor interview					86	76	8	265 (35%)

13.5 De vragenlijst

De vragenlijst die de voortijdige schoolverlaters in het najaar van 1979 werd afgenomen, richtte zich vooral op de arbeidsloopbaan van deze generatie.
Na een aantal vragen met betrekking tot de schoolkarrière werd onmiddellijk overgegaan naar de start van die arbeidskarrière. Vanwege de verwachte geringe betrouwbaarheid van informatie hierover, besteedden we slechts weinig aandacht aan de motieven voor en de omstandigheden rond het vertrek.
Twee banen werden in de bevraging van de arbeidsloopbaan bijzonder belicht: die welke men één jaar na het schoolverlatenten had en, het meest uitgebreid, de baan die men ten tijde van het interview had.
De vragen die naar aanleiding van die laatste baan gesteld werden, waren dezelfde als die ook in het tweede interview met de generatie 1977/'78 gesteld werden.
Aparte aandacht werd besteed aan twee groepen: de zelfstandigen en de niet-werkende gehuwde vrouwen.

Vrij uitgebreid werd vervolgens ingegaan op de eventuele opleidingen die men gevolgd had en zou willen volgen en de houding ten opzichte van het vroeger vertrek en onderwijs in het algemeen.
Tot slot werd een aantal vragen gesteld die meer in het algemeen de afgelopen 9 jaar belichtten en meer speciaal de rol van arbeid daarin.
Na het eigenlijke interview werd de respondent een invullijst voorgelegd. Daarin waren een aantal schaaltjes opgenomen die onder meer betrekking hadden op arbeidsoriëntatie, gevoel van eigenwaarde en het aan verschillende werkaspekten toegekende belang.

14. ENKELE ACHTERGRONDGEGEVENS VAN DE GENERATIE 1969/1970

14.1 Laatstgevolgde opleiding en sexe

Door eerder genoemde redenen is de samenstelling van de onderzoeksgroep naar laatstgevolgde opleiding en daarmee naar sexe afwijkend van die van 1977/1978.

Tabel 14.1 De twee onderzoeksgroepen naar laatstgevolgde opleiding en sexe

	1969/1970		1977/1978	
LHNO/IHNO	61	23%	105	34%
LTS/ITO	92	35%	71	23%
LAVO/LEAO/LMO	25	9%	24	8%
LAO/LNO	16	6%	21	7%
ULO/MULO/MAVO	43	16%	61	20%
HBS/HAVO/VWO	24	9%	24	8%
geen V.O.	4	2%	2	1%
totaal	265	100%	308	100%
mannen	160	60%	145	47%
vrouwen	105	40%	162	53%
totaal	265	100%	308	100%

Ondanks het feit dat de representativiteit ten opzichte van de totale scholenpopulatie van 1969/'70 en de vergelijkbaarheid met de 1977/'78 scholenpopulatie door vooral het wegvallen van de opgaven van een aantal scholen nadelig beïnvloed is, blijven gelukkig de aantallen leerlingen uit de belangrijkste onderwijstypen zodanig vertegenwoordigd dat analyses naar laatstgevolgde opleiding mogelijk blijven. Het voornaamste effekt is

een omdraaiing in de verhouding LHNO- en LTS-leerlingen en een iets verminderd aantal "MAVO"-leerlingen.
In de meting 1969/'70 zijn - in tegenstelling tot de meting 1977/'78 - iets meer mannen dan vrouwen geïnterviewd.

14.2 Gegevens betreffende het ouderlijk milieu

Ook voor de generatie 1969/'70 geldt dat de respondenten voor een groot deel afkomstig zijn uit grote gezinnen: het gemiddeld kindertal in het ouderlijk gezin ligt inclusief de respondent op vijf. Meer dan de helft van de repondenten heeft meer dan drie broers of zussen, waarvan op het moment van het interview minder dan de helft een diploma in het voortgezet onderwijs had gehaald.
Redenen daarvoor zijn waarschijnlijk gelegen in het feit dat binnen deze gezinnen de kinderen niet voldoende zakgeld gegeven kan worden, of zelfs van de kinderen een financiële inbreng verwacht wordt. Ook de mogelijkheden rustig te studeren zijn ongetwijfeld geringer.
Het mag daarmee duidelijk zijn dat iemand die uit een groot gezin afkomstig is, vooral als ook de financiële mogelijkheden gering zijn, minder kans heeft een voortgezet onderwijs-karrière af te ronden.
We hebben ook gevraagd naar de opleiding die de vader gevolgd had en het beroep dat hij uitoefende op het moment van het interview. We vinden, wat betreft het opleidingsniveau, percentages die ongeveer gelijk zijn aan die welke we vonden bij de generatie 1977/'78: 63% heeft geen opleiding na de lagere school gevolgd, 20% begon aan een LBO-opleiding en de overige 27% volgde een andere opleiding in het voortgezet onderwijs.
Over de mate waarin gevolgde opleidingen afgerond werden, kunnen we gezien het grote aantal 'onbekend'-skores, geen uitspraak doen. Deze gegevens duiden er, gezien de in de jaren

toegenomen onderwijsdeelname, op, dat in 1977/'78 de vaders van voortijdige schoolverlaters relatief minder onderwijs genoten hadden.

Een opvallend groot aandeel in de beroepen van de vaders wordt uitgemaakt door de zelfstandigen: 19% bedrijfshoofden met tien of minder man personeel, 3% bedrijfshoofden met meer dan tien man personeel.
Bij de bespreking van de groep van respondenten die zelf ten tijde van het interview zelfstandig ondernemer waren, zullen we zien dat het daarbij nogal eens gaat om mensen die het ouderlijk bedrijf overgenomen hebben. De hulp die men vaak al tijdens de schoolperiode in het ouderlijk bedrijf moest leveren, zal zeker van invloed zijn geweest op het schoolverlaten.
De overige vaders zijn meest ongeschoold (28%), of geschoold arbeider (19%), lagere (11%) of middelbaar employee (13%). In 1977/'78 zien we een groter aandeel van ongeschoolde arbeiders (43%) en een geringer aandeel van zelfstandigen (13%) en middelbare employees (6%). Dit lijkt in overeenstemming met de gegevens wat betreft opleidingsniveau.

14.3 Burgerlijke staat

De meeste respondenten (72%) zijn sedert het verlaten van de school getrouwd en 56% heeft inmiddels kinderen.
Daarmee is een groot deel van de populatie, zoals verondersteld, in een situatie, waarin de gezinsverantwoordelijkheid wellicht van invloed wordt op de manier waarop men tegen werken in het algemeen en een aantal aspekten van dat werk aankijkt.

14.4 De schoolloopbaan van de generatie 1969/'70

De voortijdige schoolverlaters die wij interviewden zijn waarschijnlijk niet representatief voor de totale populatie ongediplomeerden uit dat kursusjaar. Daarom presenteren we hieronder een aantal gegevens over de schoolloopbaan van de geïnterviewden zonder deze al te nadrukkelijk te vergelijken met de gegevens over de generatie 1977/'78. Een ander argument daarvoor is dat de situatie in het voortgezet onderwijs sinds 1969/'70 sterk veranderd is (de invoering van de Mammoetwet). De gepresenteerde gegevens dienen dan ook voornamelijk gezien te worden als achtergrondinformatie.

Bij de ongediplomeerden uit 1969/'70 is in aanzienlijk minder mate sprake van afstroom (het overstappen van een 'hoger' naar een 'lager' onderwijstype) voorafgaand aan het definitieve vertrek uit het onderwijs.
Het verschil tussen het percentage dat in 1969/'70 meer dan één type opleiding volgde (17%) en het vergelijkbare percentage van de generatie 1977/'78 (28%) is zo groot dat het ondanks alle voorbehoud meer dan toeval moet zijn.
Alleen degenen die na de lagere school voor het ULO/MAVO kozen zijn in 1969/'70 in ongeveer gelijke mate naar een ander type overgestapt als de overeenkomstige groep in 1977/'78 (34% tegenover 39%).

In 1977/'78 konstateerden we dat jongens vaker naar een andere opleiding overstapten dan meisjes (37% tegen 20%). Dat is ook bij de generatie 1969/'70 het geval: het verschil is in relatieve zin gelijk gebleven, doch in absolute zin toegenomen (21% tegen 12%).

De voortijdige schoolverlaters uit 1969/'70 hebben gemiddeld een jaar minder doorgebracht in het voorgezet onderwijs dan

ongediplomeerden uit 1977/'78 (2.8 tegen 3.8 jaar). De leeftijd op het moment van vertrek ligt dan ook ongeveer 1 jaar lager. Men had ook een minder groot gedeelte van de opleiding achter de rug op het moment van vertrek (2.3 tegen 3.1 leerjaar).
Het percentage zittenblijvers ligt lager (36% tegen 58%). Voor een deel zal dat het gevolg zijn van het feit dat zowel de leerplicht als de duur van verschillende opleidingstypen sindsdien verlengd zijn. Bij een korter verblijf in het onderwijs is de kans op zittenblijven immers kleiner. Mogelijk is het lagere percentage zittenblijvers echter ook een aanwijzing dat men in 1969/'70 eerder bereid was om zonder diploma van school te gaan. In 1977/'78 lijkt men ondanks tegenslagen langer geneigd te proberen toch het diploma te halen.
Behalve in het lagere percentage zittenblijvers in 1969/'70 vindt die veronderstelling ook steun in het feit dat ongediplomeerden uit dat jaar voor slechts een derde prestatieproblemen als oorzaak voor het vertrek noemden. Bij de generatie 1977/'78 was dat bijna twee derde.

Tenslotte blijken meisjes uit de generatie 1969/'70 minder vaak van school te zijn gestuurd (3% tegen 10% in 1977/'78). Daarentegen kwam het vaker voor dat zij door de ouders van school werden gehaald (19% tegen 2%).

Tabel 14.2 Schoolloopbaangegevens generatie 1969/'70 naar sexe

	man	vrouw	totaal
aantal bezochte scholen			
één	74%	82%	77%
meer	25%	16%	22%
geen	1%	2%	1%
verschillende typen v.o.			
één	79%	86%	82%
meer	20%	12%	17%
geen	1%	2%	1%
laatst bereikte klas			
1	17%	25%	20%
2	35%	42%	38%
3	33%	24%	30%
4	12%	7%	10%
5	2%	1%	2%
geen	1%	2%	1%
zitten blijven			
niet	60%	71%	64%
wel	40%	29%	36%
n =	160	105	265

14.5 Samenvatting

Als gevolg van de uitval van een aantal scholen bij de vergaring van namen en adressen van voortijdige schoolverlaters uit 1969/'70 is de verdeling naar sexe en laatstgevolgde opleiding iets afwijkend van die bij de generatie 1977/'78.
Er zijn bij de meting 1969/'70 - in tegenstelling tot de meting 1977/'78 - iets meer mannen dan vrouwen, meer voormalige LTS'ers en minder LHNO-verlaatsters geïnterviewd.
Een verschil tussen beide generaties, dat ons inziens niet

geweten kan worden aan een specifieke uitval van scholen of respondenten, is gelegen in het opleidings- en beroepsniveau van de vaders. Die liggen beide hoger dan bij de vaders van de generatie 1977/'78. Vooral het grote aantal (kleine) zelfstandigen onder hen is opmerkelijk.
De generatie 1969/'70 werd onder andere benaderd omdat vermoed werd dat het hebben van gezinsverantwoordelijkheid de visie op werk zou beïnvloeden. Het merendeel van de respondenten blijkt inderdaad zo'n gezinsverantwoordelijkheid te dragen.

15. DE TOETREDING TOT DE ARBEIDSMARKT

15.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen we beschrijven hoe de arbeidsloopbaan van de generatie voortijdige schoolverlaters uit 1969/'70 verliep.

Na een verslag van de wensen bij het betreden van de arbeidsmarkt en van het feitelijk zoeken van een eerste baan, koncentreren wij ons op twee banen:

- de beginbaan; net als bij de generatie 1977/'78 gedefinieerd als die baan die men één jaar na het verlaten van de school had.
  Van hen die op dat moment niet werkten werd de laatste baan daaraan voorafgaand als beginbaan genomen;
- de laatste baan; de baan waarin men ten tijde van het interview werkte of, indien men op dat moment niet werkte, de laatste baan daaraan voorafgaand.

Met betrekking tot deze banen worden de volgende vragen gesteld:

1. Hoe verhouden de kenmerken van de beginbaan van voortijdige schoolverlaters uit 1969/'70 zich met die van de beginbaan van hen die de school in 1977/'78 voortijdig verlieten?
   Kortom, zijn er verschillen in de startpositie van beide generaties.
2. Welke ontwikkelingen zijn er te konstateren als we de beginbaan van hen die deze verlieten vergelijken met de baan die zij ten tijde van het interview hadden? In deze analyse blijven zij die op dat moment niet werkten buiten beschouwing.

Een derde vraag die men zich zou kunnen stellen luidt: "Hoe verhoudt zich de laatste baan van de generatie 1969/'70 tot

die van de generatie 1977/'78".
De beantwoording van die vraag levert echter een aantal problemen op. Deels doen die problemen zich ook al voor bij de interpretatie van eventuele verschillen tussen beide generaties in de beginbaan. Dergelijke verschillen kunnen immers door uiteenlopende faktoren veroorzaakt zijn, zoals:

- verschillen in de arbeidsmarktsituatie op het moment van schoolverlaten;
- verschillen in de positie van ongediplomeerden op de arbeidsmarkt ten opzichte van gediplomeerden;
- verschillen in de samenstelling van beide onderzoeksgroepen naar ouderlijk milieu;
- verschillen in de samenstelling van beide onderzoeksgroepen naar laatstgevolgde opleiding en sexe.

Naar ons idee zijn de konsekwenties hiervan voor de beantwoording van de eerstgenoemde vraag deels nog te overzien, bijvoorbeeld door niet te vergelijken op algemeen niveau, maar op dat van de afzonderlijke schooltypen.
De vraag met betrekking tot de huidige positie van de beide generaties zou alleen dan zinnig zijn wanneer uit de gegevens van de generatie 1969/'70 harde konklusies getrokken zouden kunnen worden met betrekking tot de te verwachten nabije toekomst van de generatie 1977/'78. Dit lijkt ons onmogelijk, gezien de onontwarbaarheid van de mogelijke effekten van de hierboven genoemde faktoren.

Bij de beantwoording van de vraag naar de startpositie van de generatie 1969/'70 wordt behalve de laatstgevolgde opleiding en sexe ook de sektor waarbinnen het bedrijf gelegen was en de aard van het werk in de beginbaan betrokken.
Bij de vraag naar de verschillen tussen de beginbaan en de laatste baan bekijken we alleen verschillen tussen mannen en vrouwen.

Tussen de behandeling van de beginbaan en de laatste baan in geven we een overzicht van een aantal loopbaangegevens, zoals baanwisseling en ervaren werkloosheid.
Twee groepen, de zelfstandigen en de niet-werkende gehuwde vrouwen, die buiten de analyse zoals vervat in vraag 2 vallen, worden apart beschreven.
Van de niet-werkende gehuwde vrouwen zal vooral nagegaan worden in hoeverre van hen (naar hun eigen zeggen) een hernieuwde intrede in het arbeidsproces verwacht mag worden.

15.2 Het zoeken van een baan

15.2.1 Inleiding

In deze beschrijving, alsook in die van de beginbaan, kiezen we het perspektief van de laatstgevolgde opleiding.
We doen dat omdat ervaringen met de generatie 1977/'78 ons geleerd hebben dat zeker in de aanloop van de beroepskarrière de aard van het stukje onafgemaakte opleiding wel degelijk kan meespelen.
Dit heeft echter tot gevolg dat het aantal mogelijke vergelijkingen zodanig toeneemt dat de begrijpelijkheid en daarmee de leesbaarheid sterk zou kunnen afnemen.
Om daaraan enigszins te ontkomen vermelden we zo min mogelijk percentages in de tekst en verwijzen daarom de lezer naar die pagina's waar de tabellen vermeld staan waarop we ons voor onze konklusies baseerden. Indien percentages in de tekst staan, zijn de vergelijkbare cijfers uit 1977/'78 altijd in kursief aangegeven.

15.2.2 De gewenste baan

Ook aan hen die de school in 1969/'70 verlieten, vroegen we wat ze op dat moment het liefst wilden worden.
Het is gezien de inmiddels verstreken periode niet zo vreemd dat heel wat mensen zich dat niet meer kunnen herinneren. Ondanks het feit dat dit gegeven over het geheel in een kwart van de gevallen oningevuld bleef, lijken het toch vooral de AVO/VWO-verlaters te zijn die hiervoor òf een slecht geheugen hebben òf, wat niet onwaarschijnlijk is, minder vaak een konkrete beroepswens hadden dan de LBO-verlaters.

De banen die genoemd werden, konden in de volgende kategorieën gekodeerd worden: zo bereikbaar, met wat extra opleiding bereikbaar, zo goed als onbereikbaar (diploma en/of andere opleiding vereist).
Wat als eerste opvalt is dat, net als bij de generatie 1977/'78, meisjes wat vaker de ons inziens zo goed als onbereikbare banen noemen. In tegenstelling tot wat we bij de huidige generatie zagen, zijn het nu ook de LHNO-verlaatsters die banen noemen die met wat jaren huishoudschool niet bereikbaar leken. Over het geheel worden ook die banen, die met wat extra opleiding (bijvoorbeeld in het kader van het leerlingstelsel) bereikbaar waren, vaker genoemd.
Vooral voormalige LTS'ers noemen dit type. Het lijkt zo, als zagen zij een baan als een in de praktijk geschoolde vakman tot de mogelijkheden behoren.

Gaan deze schoolverlaters nu ook op zoek naar de door hen gewenste baan, of zijn het meer dagdromen?
Net als we voor de generatie 1977/'78 konstateerden, blijkt ook bij de oudere generatie bij jongens de aansluiting tussen het wensen en het feitelijk najagen van een baan sterker te zijn dan bij meisjes.

Ondanks het feit dat LTS'ers nogal eens een baan noemen die meer opleiding vereiste dan die welke zij toen bezaten, gaat toch het merendeel van de LTS'ers op zoek naar de door hen gewenste baan.
Meisjes doen dat vaker niet: zo zal een LHNO-meisje nogal eens een winkelbaan en een AVO/VWO meisje een administratieve baan zoeken, hoewel beiden het liefst in de verzorgende sektor wilden werken.

15.2.3 De tijd die aan het zoeken besteed wordt

Net als in 1977/'78 beginnen voortijdige schoolverlaters in 1969/'70 in grote getale onmiddellijk na het vertrek van school met werken. In 1969/'70 gaat het daarbij zelfs om meer dan de helft van de respondenten. In 1977/'78 is dat een derde.
Als er een zekere tijd tussen het schoolverlaten en de eerste baan verloopt, wordt die tijd in veel gevallen niet met het aktief zoeken van een baan gevuld. Het lijkt wel alsof men òf al een baan heeft òf dat informeel regelt.
Bij meisjes verstrijkt vaak wat meer tijd, die dan echter niet vaker met het zoeken van een baan gevuld wordt, maar met het helpen van moeder in de huishouding.
Voormalige LMO/LEAO'ers en HAVO/VWO'ers besteden relatief de meeste tijd aan het zoeken van werk.
Al moet in deze enige rekening worden gehouden met wat vergeten perioden, toch lijkt de overstap van school naar werk al met al in 1969/'70 nog vlotter te verlopen dan in 1977/'78.
Dit zou kunnen duiden op de aanwezigheid van meer mogelijkheden op de arbeidsmarkt voor ongediplomeerden in 1969/'70.

Tabel 15.1 Gegevens met betrekking tot het zoeken van een baan naar sexe en laatstgevolgde opleiding

	man	vrouw	totaal	LHNO	LTS	LMO/ LEAO	LAO/ LNO	MAVO	HAVO/ VWO
wensbaan is									
zo bereikbaar	34%	33%	34%	27%	27%	56%	62%	40%	21%
met extra opleiding bereikbaar	52%	21%	39%	25%	65%	17%	8%	28%	36%
onbereikbaar	9%	33%	19%	36%	6%	17%	8%	24%	36%
onduidelijk hoe bereikbaar	5%	12%	8%	11%	2%	11%	23%	8%	7%
n =	(106)	(75)	(181)	(44)	(66)	(18)	(13)	(25)	(14)
wensbaan wordt									
nagejaagd	81%	68%	76%	65%	86%	77%	54%	80%	69%
niet nagejaagd	19%	32%	24%	35%	14%	23%	46%	20%	31%
n =	(97)	(68)	(165)	(37)	(59)	(17)	(13)	(25)	(13)
baan gevonden via									
school/konsulent	2%	5%	3%	3%	2%	-	-	5%	8%
GAB	6%	1%	4%	-	3%	8%	-	2%	13%
advertenties	18%	29%	22%	25%	13%	39%	19%	30%	21%
ouders/familie	36%	22%	30%	23%	42%	27%	38%	28%	12%
vrienden/kennissen	13%	17%	14%	20%	10%	8%	19%	14%	25%
via vroegere part-time baan	8%	5%	6%	5%	8%	12%	13%	5%	-
alleen door eigen inspanning	13%	8%	11%	7%	17%	4%	6%	7%	13%
anders	4%	11%	7%	13%	3%	4%	6%	7%	4%
nooit gezocht	1%	5%	3%	5%	2%	-	-	2%	4%
n =	(157)	(105)	(262)	(61)	(92)	(26)	(16)	(43)	(24)
aktiviteiten tot eerste baan									
geen, onmiddellijk werken	69%	48%	61%	49%	80%	57%	79%	46%	29%
o.a. aktief zoeken	12%	10%	11%	5%	5%	29%	0%	16%	35%
andere aktiviteiten	19%	42%	28%	46%	15%	14%	21%	38%	36%
n =	(131)	(79)	(210)	(43)	(75)	(21)	(14)	(37)	(17)

15.2.4 De wijze van zoeken

De manier waarop in 1969/'70 een baan gezocht wordt wijkt niet fundamenteel af van de wijze waarop dat in 1977/'78 gebeurt. Informele kanalen spelen de belangrijkste rol: evenals bij de generatie 1977/'78 zien we echter ook bij deze generatie dat het vooral de jongens zijn die via het familie-circuit aan een baan komen en dat meisjes veel vaker advertenties napluizen. Het enige verschil tussen beide generaties is gelegen in de rol van vrienden en kennissen: in 1977/'78 spelen die kontakten een veel belangrijker rol dan in 1969/'70 (*30%* om 14%).
Een bemiddelende rol van het GAB wordt tegenwoordig iets vaker genoemd, maar blijft gering (*8%* om 4%).

15.3 Samenvatting

Het niveau van de baan (uitgedrukt in benodigde hoeveelheid opleiding die men bij het schoolverlaten het liefst wilde, lag bij de generatie 1969/'70 hoger dan bij de huidige generatie.
Net als bij de generatie 1977/'78 valt ook voor die van 1969/'70 te konstateren dat jongens in grotere mate dan meisjes op zoek gaan naar de door hen gewenste baan.
Voor de totale groep verloopt de overstap van school naar werken nog vlotter dan bij de huidige ongediplomeerde schoolverlaters. Dit suggereert dat de mogelijkheden op de arbeidsmarkt toen ruimer waren dan nu.

16. BEGINBAAN EN LAATSTE BAAN

16.1 De beginbaan van de generaties 1969/'70 en 1977/'78

In deze analyse van de baan die men een jaar na het schoolverlaten had of, indien men op dat moment niet meer werkte, van de laatste baan op dat moment, ontbreken alleen de 24 personen (9%) die tot dat moment niet gewerkt hadden.
Voor alle anderen beschrijven we de volgende kenmerken van de baan: het soort bedrijf waar men werkt, de kenmerken van het werk en de klachten van de werknemer over bepaalde kenmerken. Omdat niet elk kenmerk bij alle besproken banen uitgevraagd is, ontbreken in deze en volgende analyses soms elementen die elders wel ter sprake komen.

16.1.1 Bedrijfskenmerken

Ook in 1970/'71 (één jaar na het schoolverlaten) kwamen, zoals te verwachten viel, jongens en meisjes in verschillende bedrijfssektoren terecht.

Tabel 16.1 Bedrijfssektor beginbaan naar sexe

	totaal		man		vrouw	
administratief/handel	10%	*5%*	11%	*2%*	8%	*8%*
kommerciële diensten	28%	*31%*	18%	*20%*	46%	*41%*
agrarisch/visserij	11%	*12%*	17%	*18%*	1%	*6%*
industrie/verkeer	37%	*43%*	46%	*55%*	22%	*32%*
medisch/welzijn	2%	*4%*	1%	*0%*	6%	*9%*
openbare diensten	8%	*4%*	7%	*2%*	10%	*1%*
schoonmaak	3%	*2%*	1%	*2%*	8%	*3%*
n =	(241)		(151)		(90)	

In 1970/'71 was, net als 8 jaar later, de toestroom van meisjes het grootst in de sektor kommerciële diensten en die van de jongens in de sektor industrie/verkeer.
Er zijn echter ook duidelijke verschillen: er is een grotere toestroom in de sektor openbare diensten en (alleen bij de jongens) in de sektor administratief/handel. Bij de meisjes zien we in 1970/'71 meer banen in de sektor schoonmaak. Daarbij ging het in die tijd nog vooral om huishoudelijk werk bij partikulieren.

Men zou kunnen vermoeden dat de iets andere samenstelling naar laatstgevolgde opleiding bij deze verschillen een rol speelt.
Het blijkt echter dat met name de verschillen in toestroom naar sektoren administratief/handel en openbare diensten bij bijna alle opleidingstypen optreden: zo was bijvoorbeeld de toestroom naar de sektor administratief/handel in 1970/'71 bij LTS'ers 10% en in 1978/'79 *2%*. Voor HAVO/VWO'ers liggen deze percentages op 28% en *13%*.
Het lijkt alsof bepaalde sektoren, zoals de administratieve/handelssektor en die van de openbare diensten, in de loop van de tijd minder toegankelijk zijn geworden voor ongediplomeerde schoolverlaters.

Wat betreft de grootte van de bedrijven en het familiekarakter ervan, is er in het algemeen geen verschil te bespeuren tussen de bedrijven waarin de beide generaties terecht kwamen.
De enige verschillen zijn gelegen in de gemiddeld bedrijfsgrootte per afzonderlijke sektor.
Dat in de loop der jaren in de sektor kommerciële diensten het aandeel van de zeer kleine bedrijven (minder dan tien man personeel) van 65% naar *44%* afneemt, is - gezien de afname van het aantal kleine buurtwinkeltjes - niet zo verbazend.
Voor de toename van de bedrijfsgrootte in de sektor industrie/bouw/verkeer - een afname van het aantal zeer kleine bedrijven van 63% naar *46%* - hebben we geen verklaring.

16.1.2 Baankenmerken

De verdeling over de onderscheiden baansoorten staat in onderstaande tabel aangegeven.

Tabel 16.2 Baansektor naar sexe en laatstgevolgde opleiding

	blauw-	blauw+	wit-	wit+	groen	anders	n
totaal	25% *(29%)*	26% *(22%)*	17% *(28%)*	20% *(11%)*	9% *(8%)*	2% *(1%)*	241
man	24% *(29%)*	34% *(41%)*	13% *(13%)*	13% *(2%)*	14% *(14%)*	2% *(2%)*	151
vrouw	28% *(30%)*	11% *(5%)*	26% *(43%)*	32% *(20%)*	0% *(3%)*	2% *(0%)*	190
LHNO	40% *(40%)*	12% *(7%)*	31% *(45%)*	15% *(4%)*	0% *(4%)*	2% *(0%)*	52
LTS	28% *(22%)*	41% *(61%)*	14% *(10%)*	6% *(0%)*	9% *(5%)*	1% *(0%)*	89
LMO/LEAO	8% *(33%)*	28% *(24%)*	15% *(29%)*	42% *(10%)*	4% *(5%)*	0% *(0%)*	25
LAO/LNO	44% *(53%)*	0% *(16%)*	0% *(0%)*	0% *(0%)*	56% *(32%)*	0% *(0%)*	16
MAVO	11% *(20%)*	24% *(9%)*	19% *(29%)*	32% *(29%)*	8% *(12%)*	5% *(2%)*	37
HAVO/VWO	0% *(4%)*	17% *(13%)*	11% *(35%)*	67% *(33%)*	6% *(9%)*	0% *(4%)*	18

Zoals we op basis van de verdeling over de verschillende bedrijfssektoren al konden vermoeden, is de positie van de voortijdige schoolverlaters uit 1969/'70, één jaar na het schoolverlaten, iets gunstiger dan die van de huidige generatie. Hun beginbaan vergt in 46% van de gevallen enige kwalifikatie, die van de generatie 1977/'78 in *33%* van de gevallen.

Bij de jongens is alleen sprake van meer banen in het enigszins gekwalificeerde witte werk; bij meisjes was de kwalificatie-graad van het werk in 1970/'71 zowel in de witte als de blauwe banen hoger.

Bij de huidige generatie is er vooral sprake van een veel grotere toestroom in het ongeschoolde witte werk (winkel en horeca-banen).

We gaan nu in op de verschillen per opleidingstype.

LHNO

In 1970/'71 was de toegang tot het enigszins gekwalificeerde witte werk iets ruimer dan voor de huidige generatie. De toestroom naar het ongeschoolde witte werk neemt in de tijd toe.

Zoals voor de meisjes in het algemeen, zo geldt ook voor LHNO-meisjes zonder diploma, dat de toegang tot het geschoolde handwerk gering was en in de loop van de jaren zelfs geringer is geworden.

LTS

Ondanks het feit dat het niveau van de gewenste baan van de schoolverlaters uit 1969/'70 hoger leek te liggen dan bij de generatie 1977/'78, ziet de huidige generatie vaker kans in het wat gekwalificeerde handwerk terecht te komen. In 1970/'71 was er meer toestroom in de witte banen.

LMO/LEAO

De situatie van hen die deze schooltypen ongediplomeerd verlaten, is in de tijd drastisch verslechterd. Was in 1970/'71 de enigszins gekwalificeerde witte baan de meest voorkomende baan, in 1978/'79 komt *62%* in ongeschoold werk terecht en nog slechts *10%* in een enigszins gekwalificeerde baan (was in 1970/'71 respektievelijk 23% en 42%).

LAO/LNO

Gezien het geringe aantal personen dat afkomstig is uit deze opleidingstypen valt er over een verandering in de tijd niet veel te zeggen. In 1970/'71 komen aldus opgeleiden wat vaker terecht in het soort banen dat in het verlengde van de opleiding lijkt te liggen.

MAVO (ULO/MULO)

Het is heel merkwaardig dat deze groep vroeger zo vaak in het geschoolde handwerk terecht kwam, terwijl dat in 1978/'79 nog amper voorkomt. In het algemeen kon iemand met een paar jaar ULO, MULO of MAVO in 1970/'71 heel wat beter werk krijgen dan in 1978/'79.

HAVO/VWO

Ook voor deze groep is de situatie in de tijd ernstig verslechterd: Het aandeel van het gekwalificeerde witte werk daalt van 69% naar *33%*. In 1978/'79 komen aanzienlijk meer HAVO/VWO'ers in het winkel- of horecawerk terecht.

We kunnen ons nu de vraag stellen of ook de salarispositie in 1970/'71 beter was dan die in 1978/'79. Men zou kunnen veronderstellen dat de invoering van het minimum-jeugdloon met name voor de ongediplomeerde schoolverlaters geleid heeft tot een verbetering van hun loonpositie.
Om dat na te gaan wilden we tot een met de eerste meting onder de voortijdige schoolverlaters uit 1977/'78 vergelijkbare bepaling van het salaris komen (onder, op of boven het minimum-jeugdloon). In 1969/'70 was het minimum-jeugdloon echter nog niet ingevoerd. We konstrueerden daarom een met het minimum-jeugdloon vergelijkbare norm, uitgaande van het toen geldende minimumloon voor 23-jarigen en ouder.
We korrigeerden daarbij voor leeftijd door het netto-minimumloon voor elk jaar onder de 23 te verminderen met 6½% (bij benadering de wijze waarop het minimum-jeugdloon wordt vastgesteld). Ook het aantal gewerkte uren per week werd in de bepaling opgenomen.
Aldus bepaald, blijkt het salaris in de beginbaan van de generatie 1969/'70 voor 37% onder, voor 9% op en voor 54% boven het aldus gekonstrueerde 'minimum-jeugdloon' te liggen.

De slechtste betaling vinden we in de sektoren kommerciële diensten en industrie/verkeer. In deze beide sektoren ligt bij telkens 42% het loon onder de gekonstrueerde norm.
In vergelijking met de loonsituatie van de generatie 1977/'78 is er voor wat de beginbaan betreft niet veel verschil. Bij die generatie vonden we immers bij *31%* betaling onder het niveau van het minimum-jeugdloon; bij *21%* lag dit op het niveau en bij *48%* daarboven.
Het lijkt er dan ook niet op dat de latere invoering van een officieel minimum-jeugdloon voor ongediplomeerden veel verandering teweeg heeft gebracht.
Aan de andere kant is er ook geen sprake van een achteruitgang in de loonpositie van ongediplomeerden tussen 1970/'71 en

1978/'79. Dit, ondanks een verslechtering in de aard van het werk en de verslechterde arbeidsmarktsituatie.
Er blijken echter wel over de jaren verschillen te bestaan in de betaling van ongediplomeerden in de verschillende bedrijfssektoren en soorten werk.
De betaling in de sektor industrie/verkeer is aanzienlijk verbeterd, van 42% naar *27%* onder de norm. In de sektor kommerciële diensten is zij slechts weinig verbeterd: 42%, respektievelijk *34%* betaling onder de norm en 10%, respektievelijk *30%* daarop.
In de andere sektoren, en zeker in de sektor agrarisch/visserij, was de betaling in 1970/'71 relatief beter.
Het grootste verschil in salarispositie vinden we bij het geschoolde handwerk: in 1970/'71 vinden we daar 44% onder-betaling, in 1978/'79 is juist daar de onder-betaling het geringst (*16%*).
Bij het ongeschoolde handwerk vinden we het tegengestelde: dat werd vroeger beter betaald (27% om *39%* onder-betaling).
De situatie in het ongeschoolde witte werk is iets verbeterd, maar is ook in de latere periode tamelijk slecht (47% en *37%* onder-betaling).

De veranderingen in de leerplicht bij jongeren lijken een duidelijk effekt op het aantal gewerkte uren per week te hebben gehad: in 1970/'71 werkte 60% 40 uur of minder, in 1978/'79 is dat *86%*.
In het aantal personen dat overwerk verricht is echter niet veel veranderd (51% om *45%)*.

Ook aan de voortijdige schoolverlaters uit 1969/'70 legden we met betrekking tot hun beginbaan een lijstje mogelijke klachten voor rond de monotonie van het werk, het tempo waarin gewerkt moet worden en het als hinderlijk ervaren toezicht van de baas. Zij noemden in twee derde van de gevallen één van deze klachten en de helft van de respondenten noemt er twee of meer.

Tabel 16.3 Beginbaangegevens naar soort werk

	blauw-	blauw+	wit-	wit+	groen	totaal
salaris						
"boven"	64%	42%	50%	60%	62%	54%
"op"	9%	14%	3%	6%	15%	9%
"onder"	27%	44%	47%	34%	23%	37%
werkweek						
40 uur of minder	59%	52%	45%	75%	41%	60%
meer dan 40 uur	41%	48%	55%	25%	59%	40%
overwerk						
nee	46%	53%	40%	58%	43%	49%
ja	54%	47%	60%	42%	57%	51%
klachten over werk						
geen	24%	42%	35%	28%	48%	34%
minstens één	76%	58%	65%	72%	52%	66%
volgen van baan/bedrijfs-spec. opl.						
ja	7%	23%	14%	21%	0%	14%
n =	(44)	(43)	(30)	(35)	(13)	(165)
baas eigenaar						
ja	82%	78%	70%	40%	90%	71%
grootte bedrijf						
tot 10 werkn.	27%	48%	62%	25%	73%	42%
10 t/m 49	46%	32%	21%	38%	23%	33%
50 t/m 99	10%	5%	5%	15%	-	8%
meer	17%	15%	12%	23%	5%	15%

Als we deze aantallen zouden willen vergelijken met die voor de generatie 1977/'78, dan moeten we ons bedenken dat die op het moment van het interview meestal nog in de beginbaan werkzaam waren. Gezien het feit dat mensen nu eenmaal makkelijker klagen over een baan waaruit men vertrokken is, dan over een baan die men nog heeft, is het getal van *59%* dat in 1978/'79 zo'n klacht aankruist niet laag te noemen.
De minste klachten komen van de geschoolde handwerkers en zij die agrarisch werk of werk in de visvaart verrichten en de meesten van hen die ongeschoold handwerk of enigszins gekwalificeerd 'wit' werk verrichten. Dit geldt zowel voor de generatie 1969/'70 als de generatie 1977/'78.

Ondanks het feit dat de kwalifikatie-graad van het werk in 1978/'79 ten opzichte van 1970/'71 is afgenomen, zien we toch in 1978/'79 een toegenomen aantal personen dat een baan of bedrijfsspecifieke opleiding volgt (van 14% in 1970/'71 naar *25%* in 1978/'79).
Dat is ongetwijfeld voor een groot deel te danken aan de invoering van de partiële leerplicht.
In beide perioden zijn het vooral zij die enigszins gekwalificeerd werk verrichten die een dergelijke opleiding volgen.
Voor hen die ongeschoold werk verrichten of werkzaam zijn in land- en tuinbouw of zeevisvaart, zien we in beide perioden zo goed als geen pogingen het kwalifikatieniveau door opleiding te verbeteren.

16.2 De totale loopbaan

16.2.1 Verandering van baan

In totaal zitten ten tijde van het interview, zo'n 9 jaar na het vertrek van school, nog 22 personen (8%) in dezelfde baan als een jaar na het vertrek. Het gaat daarbij om 20 mannen en 2 vrouwen. Alle anderen werken nu in een andere baan of zijn inmiddels met werken opgehouden.
Zo werkt van de vrouwen nog maar 45% en van de mannen 96%.
De vrouwen die niet meer werken houden zich grotendeels met het huishouden bezig (52 personen, 50% van de vrouwen); twee zijn er terug naar een volledige dagopleiding, drie verrichten los-vaste klussen en één zoekt er werk, overigens zonder ingeschreven te staan bij het GAB.
De mannen die niet werken (zeven personen) zoeken alle een baan en staan daarvoor ingeschreven bij het GAB.
Tussen het schoolverlaten en de eindsituatie ten tijde van het interview hebben de mannen gemiddeld vijf en de vrouwen gemiddeld drie à vier banen gehad. Bij de vrouwen die zich ten tijde van het interview niet met het eigen huishouden bezig hielden, wijkt het gemiddeld aantal banen niet noemenswaard af van dat van de mannen (4.8).

Eén respondent zei meer dan 30 banen gehad te hebben en vroeg zich trots af of we ooit iemand gesproken hadden die er zoveel had gehad!
De hoogste gemiddelden vinden we bij LTS- en LAO/LNO-verlaters (5.6 en 5.8 banen); een wat geringer aantal banen vinden we bij LHNO-verlaatsters, waarvan een groot deel (64%) inmiddels een eigen huishouden heeft en bij de MAVO-verlaters met respektievelijk 3.1 en 3.7 banen. Als we bij deze schooltypen de niet meer werkenden buiten beschouwing laten, liggen de gemiddelden op 4.7 en 4.0.

Om te zien of er een verschil bestaat in de mate waarin men in de aanloop van de karrière van baan verandert, hebben we in de loopbaan van de generatie 1969/'70 een met de loopbaan van de generatie 1977/'78 vergelijkbaar moment gekozen.
Het betreft het moment waarop de generatie 1977/'78 voor de tweede en laatste maal geïnterviewd werd; twee jaar na het schoolverlaten.
Het blijkt dat de mobiliteit van de huidige generatie in de periode 1977/'78 - 1979/'80 iets groter was dan die van de generatie 1969/'70: was in 1971/'72 46% minstens één keer van baan veranderd, in 1979/'80 ligt dat percentage op *56%*.

16.2.2 Werkloosheid

We zagen dat in de aanloop naar de eerste baan er maar zelden sprake was van een periode, waarin men aktief een baan zocht. Later verandert dat echter.
In de 9 jaar die er sinds het vertrek van school verstreken zijn, is 36% van alle respondenten tenminste één keer zonder werk geraakt en op zoek naar een nieuwe baan gegaan. Het gaat daarbij om 40% van de mannen en 30% van de vrouwen.
Meestal noemt men slechts één periode; in 23% van de gevallen zoekt men twee maal of vaker een baan.
Dit is echter een minimum-schatting. Zoals men zich voor kan stellen is het niet zo eenvoudig een arbeidsloopbaan van zo'n 9 jaar volledig te rekonstrueren, zeker niet als er sprake was van veel baanwisselingen.
Er zijn daarom nogal eens perioden oningevuld gebleven. Deze perioden zijn niet als perioden van aktief zoeken gekodeerd.
Dat deze enge definitie, die zich baseert op perioden waarin men zegt aktief een baan te zoeken, tot een onderschatting van werkloosheid aanleiding geeft, blijkt uit het aantal personen dat zegt ooit bij het GAB ingeschreven te hebben gestaan (43%).

Het Gewestelijk Arbeids Bureau levert trouwens in 16% van de gevallen (bij 36% van de ingeschrevenen) een baan: bij 20% van de jongens en 10% van de meisjes.

Tabel 16.4 Loopbaangegevens naar sexe en laatstgevolgde opleiding

	man	vrouw	totaal	LHNO	LTS	LMO/ LEAO	LAO/ LNO	MAVO	HAVO/ VWO
gemiddeld aantal banen	5.1	3.6	4.5	3.1	5.6	4.0	5.8	3.7	4.1
gemiddeld aantal banen van de werkenden	5.1	4.8	5.0	4.7	5.6	4.4	5.8	4.0	4.1
ooit werkzoekend (enge definitie)	40%	30%	36%	23%	34%	57%	17%	39%	62%
ooit werkloos (ruime definitie)	62%	74%	67%	78%	54%	77%	43%	70%	87%
totale duur werkloosheid									
max. 1 mnd	19%	14%	17%	9%	19%	15%	-	25%	24%
max. 3 mnd	35%	22%	29%	27%	35%	30%	20%	21%	33%
max. ½ jaar	16%	15%	15%	18%	15%	15%	20%	14%	14%
max. 1 jaar	12%	15%	13%	13%	8%	30%	-	14%	10%
langer	19%	35%	26%	33%	23%	10%	60%	25%	19%
n =	(95)	(74)	(169)	(45)	(48)	(20)	(5)	(28)	(21)
werkloos t.t.v. interview	4%	8%	5%	5%	3%	14%	6%	3%	4%
n =	(7)	(4)	(11)	(1)	(3)	(3)	(1)	(1)	(1)
ooit ingeschreven bij het GAB	50%	31%	43%	23%	54%	42%	44%	44%	46%
baan via GAB	20%	10%	16%	10%	21%	12%	13%	12%	25%
werkend t.t.v. interview	95%	55%	75%	34%	96%	69%	94%	74%	96%

We hebben ook een ruimere definitie van werkloosheid gehanteerd. Daarbij is elke periode, waarin niet gewerkt werd zonder dat er sprake was van een min of meer dagvullende taak (bijvoorbeeld dagopleiding, eigen huishouden en dergelijke) als een periode van werkloosheid gerekend.

Volgens deze definitie is liefst 67% van de ongediplomeerde schoolverlaters in een periode van rond 9 jaar ooit werkloos geweest; 74% van de vrouwen en 62% van de mannen.

Onder beide definities (werkzoekend en werkloos) zijn het telkens de voormalige LTS'ers en LAO/LNO'ers die de minste ervaring met werkloosheid hebben: van hen was ooit werkzoekend respektievelijk 23% en 17%, werkloos 54% en 43%.
verlaters zijn de overeenkomstige cijfers 62% en 87%.
Gemiddeld heeft men bijna twee keer een periode van werkloosheid meegemaakt. De totale duur van de werkloosheidsperioden loopt nogal uiteen: in 46% van de gevallen blijft de totale duur beperkt tot maximaal 3 maanden, maar voor 39% van hen die dit overkomt, ligt de totale duur op een jaar of langer.

Zoals we al zagen is de werkloosheid ten tijde van het interview zeer gering: 4% van de mannen en 8% van de voor de arbeidsmarkt beschikbaar staande vrouwen.
We hebben nog een ander peil-moment genomen, namelijk de situatie één jaar na het schoolverlaten.
Op dat moment was 10% van de populatie niet werkend. Het gaat daarbij om veertien meisjes die nog nooit gewerkt hadden en meest moeder in de huishouding hielpen en elf jongens, waarvan er zes al gewerkt hadden. Op dat moment was de werkloosheid onder deze groep schoolverlaters maar iets hoger. Het verschil is echter niet groot te noemen, zeker niet als men bedenkt dat nogal wat meisjes in die periode in feite de arbeidsmarkt niet betreden hadden.

16.3 De gehuwde, niet werkende vrouwen

Een groep, die we tot nu toe nog niet expliciet in de analyse betrokken hebben, zijn de vrouwen die inmiddels niet meer wer-

ken (56 vrouwen) of nooit gewerkt hebben (twee vrouwen).
Het gaat daarbij om 52 vrouwen die helemaal niet meer werken en vier vrouwen die incidenteel nog wel eens ergens invallen of een gering aantal uren per week aan een baan besteden.
De groep is samengesteld uit 40 voormalige LHNO-sters, zes LEAO/LMO-sters en tien MAVO-verlaatsters; respektievelijk 66%, 55% en 40% van de vrouwen met een dergelijke opleiding.
De reden om met werken op te houden was meestal de komst van een kind (51%) of het huwelijk op zich (26%).
Opvallend is dat vijftien vrouwen het eigenlijk jammer vonden dat ze met werken moesten ophouden.
Blijkbaar missen zij de afleiding en het gevoel zinvol bezig te zijn. Dat zijn tenminste voor 25 van de 39 vrouwen die misschien (22) of zeker (17) weer willen gaan werken, de redenen om eventueel een baan te beginnen. Het geld speelt maar bij zeven vrouwen (allen van het LHNO afkomstig) de belangrijkste rol.
Aarzeling om te gaan werken komt meestal voort uit de leeftijd van de kinderen, maar heeft ook te maken met twijfel ten aanzien van het soort werk dat men zou kunnen krijgen. Van alle vrouwen die zeker of misschien willen werken, stellen 28 vrouwen eisen aan het werk; vooral wat betreft de werktijden, de werkinhoud en de afstand van huis.
Al met al achten 20 vrouwen (36% van de niet-werkende vrouwen) de kans dat ze weer aan het werk zullen gaan vrij groot of weten zeker dat dat zal gaan gebeuren.

16.4 De zelfstandigen

Een andere groep, die amper in voorgaande analyses aan bod kwam, is die van de zelfstandigen.
In totaal hebben ten tijde van het interview 23 personen een eigen bedrijf, negentien mannen en vier vrouwen. De vooroplei-

ding lijkt niet zoveel ter zake te doen, het is meer een familiekwestie. In negen gevallen zet de zoon of dochter het bedrijf van de ouders voort en in twee andere gevallen werd het zelfstandig ondernemerschap met de paplepel ingegoten: zoals één van deze respondenten zei: "Iedereen bij ons in de familie is een zelfstandige".
De aard en de omvang van de bedrijven lopen sterk uiteen: zo zijn er tien bedrijven waar de baas er alleen voor staat. Het betreft onder andere een houthandel, een taxibedrijf en een kunsthandel. Slechts in twee gevallen is er sprake van een bedrijf met meer dan tien werknemers.
In de helft van de gevallen is men mede-eigenaar, in bijna alle gevallen samen met een familielid.

Men kan zich de vraag stellen in hoeverre het zelfstandig ondernemerschap een middel is om als ongediplomeerde te ontkomen aan de scholingseisen die aan sollicitanten voor het 'betere werk' gesteld worden.
In een aantal bedrijfjes komt het alleen aan op ervaring en ermee opgegroeid zijn. Zo zijn er elf zelfstandigen die òf helemaal geen enkele opleiding gevolgd hebben, òf een opleiding die voor het bedrijf van geen belang is.
Vooral in de bloemenhandel telt voornamelijk de ervaring die men meest in de familiekring of op het dorp opdoet.
Alle anderen hebben minstens een vakdiploma (6), een middenstandsdiploma (2), of een diploma in het voortgezet onderwijs behaald (2). Twee personen waren op het moment van het interview nog met een middenstandsopleiding bezig.

Al met al lijkt de motivatie voor het zelfstandig ondernemerschap vaak een familiekwestie, waarbij het nogal eens voorkomt dat de ouders een zoon of dochter van school halen of laten gaan om zoveel ervaring in de zaak op te kunnen doen dat zij die la-

ter kunnen overnemen (zie ook paragraaf 14.2).

16.5 Van beginbaan naar laatste baan

Om de ontwikkeling in de arbeidsloopbaan te peilen, vergelijken we in dit gedeelte de eerder besproken beginbaan met de laatste baan die de schoolverlater uit 1969/'70 ten tijde van het interview had.
Buiten deze analyse vallen daarmee al diegenen die ten tijde van het interview niet (meer) werkten.
Dat heeft als konsekwentie dat zeker de groep vrouwen geen willekeurige uitsnede uit de totale groep is. We bespreken de gegevens daarom naar sexe.
Gezien het feit dat het alleen gaat om de beginbaan van hen die ten tijde van het interview werkten, kunnen er verschillen bestaan met wat eerder ten aanzien van de kenmerken van de beginbaan gezegd werd.
Toen ging het immers om allen die een jaar na het schoolverlaten tenminste éénmaal gewerkt hadden.

16.5.1 Bedrijfskenmerken

De 178 personen (134 mannen, 44 vrouwen) die tijdens het interview nog werkten, zijn in vergelijking met hun beginbaan voor een belangrijk deel uit de sektor kommerciële diensten verdwenen. We treffen hen nu meer aan in de sektoren administratief/handel en openbare diensten.
Dat we bij de vrouwen met een bijzondere groep te maken hebben blijkt uit het feit dat deze vrouwen in hun beginbaan in andere sektoren werkzaam zijn dan waarin we eerder de vrijwel totale groep vrouwen aantroffen.

Zij waren voor een aanzienlijk deel in de verzorgende sektor werkzaam en werken daar in hun laatste baan in nog grotere getale. Verder is bij hen een toename in de sektoren openbare diensten en administratief/handel te konstateren.

Tabel 16.5 Bedrijfssektor beginbaan en laatste baan van hen die nog werken, naar sexe

	beginbaan			laatste baan		
	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw
administratief/handel	10%	10%	8%	15%	14%	18%
kommerciële diensten	20%	17%	33%	9%	8%	13%
agrarisch/visserij	16%	16%	15%	6%	8%	3%
industrie/verkeer	37%	46%	3%	44%	56%	5%
medisch/welzijn	5%	1%	21%	9%	2%	31%
openbare diensten	7%	7%	8%	15%	11%	26%
schoonmaak	5%	3%	13%	2%	1%	5%

Bij de mannen zijn de veranderingen minder groot dan bij de vrouwen; er is een groter aantal mannen in de sektor industrie/verkeer werkzaam en net als bij de vrouwen vinden wij hen in hun laatste baan minder in de sektor agrarisch/visserij.
Men is in de laatste baan minder vaak in een bedrijf werkzaam waar de baas ook de eigenaar is (van 71% naar 56%).
Bij de vrouwen was in de beginbaan al in mindere mate sprake van een familiebedrijf; in de laatste baan komt het nog minder voor dat de baas ook eigenaar is (van 50% naar 37%).
Het aantal werknemers in het bedrijf waar men werkzaam is ligt alleen bij de mannen in de laatste baan iets hoger. Het aandeel zeer kleine bedrijfjes (maximaal tien werknemers) gaat bij hen van 38% naar 25% en dat van de grote (meer dan 100 werknemers) van 17% naar 30%.

16.5.2 Baankenmerken

Zoals we al op basis van de verdeling over de bedrijfssektoren konden vermoeden zijn de vrouwen vooral goed vertegenwoordigd in het geschoolde witte werk. Daarnaast vinden we hen vrijwel alleen in het winkel- en horecawerk en in ongeschoolde handarbeid.

Tabel 16.6 Soort werk in beginbaan en laatste baan voor hen die werken, naar sexe

	beginbaan			laatste baan		
	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw
blauw-	24%	24%	22%	22%	20%	31%
blauw+	29%	36%	6%	34%	43%	0%
wit-	16%	13%	28%	14%	12%	19%
wit+	19%	12%	44%	25%	18%	50%
groen	11%	15%	0%	6%	8%	0%
n =	(167)	(131)	(36)	(167)	(131)	(36)

Voor het totaal zien we dat in de laatste baan 59% van de respondenten werk verricht dat enige kwalifikatie vereist. Dat betekent een lichte verbetering ten opzichte van de situatie in de beginbaan (48% enigszins gekwalificeerde banen).
Bij vrouwen is van zo'n verbetering amper sprake: hoewel iets meer vrouwen in hun laatste baan enigszins gekwalificeerd wit werk verrichten, zien we tegelijkertijd meer vrouwen in het ongeschoolde handwerk terechtkomen.
Bij zowel mannen als vrouwen vergt in de laatste baan het werk in de helft van de gevallen enige kwalifikatie.
De verdeling in de laatste baan is het gevolg van het feit dat:

- drie kwart van hen die in hun beginbaan enigszins geschoold werk deden, ook in hun laatste baan dat soort werk verrichten;
- iets minder dan de helft (42%) in staat blijkt van ongeschoold in enigszins geschoold werk terecht te komen.

Zij die in enigszins geschoold werk starten, blijken na een periode van zo'n 8 jaar voor het merendeel nog in dergelijke banen werkzaam te zijn. Voor mannen geldt dat de helft in staat is vanuit ongeschoold werk in enigszins geschoold werk te komen. Vrouwen die ongeschoold werk deden en na 8 jaar nog werken, zijn voor drie kwart in dat soort werk gebleven.

We hebben gekeken of deze veranderingen ook zichtbaar zijn in de eisen die bij sollicitatie gesteld werden. Het percentage banen waar minstens één eis gesteld werd stijgt van 40% bij de beginbaan, naar 68% bij de laatste baan. De stijging ten opzichte van de beginbaan is bij mannen en vrouwen gelijk, maar dat percentage ligt bij mannen in de laatste baan op 71% en bij vrouwen op 59%.
Een gering gedeelte van deze stijging is toe te schrijven aan scholingseisen. Alleen bij de vrouwen zien we daar een verdubbeling (van 12% naar 24%), bij mannen is de toename gering (van 21% naar 25%).
Het verschil wordt vooral veroorzaakt door een toename van de mate waarin ervaring gevraagd wordt (van 6% naar 32%).
De toegenomen kwalifikatiegraad van het werk bestaat daarmee voor een groot deel uit informele kwalifikaties.

In de beginbaan werd 37% van de respondenten, mannen en vrouwen in gelijke mate, betaald onder de door ons gekonstrueerde minimum-jeugdloongrens. In de laatste baan ligt dit percentage op 17% en het percentage 'boven het minimumloon' op 78% (was 56%). Met het iets verbeterde niveau van het werk zien we dus ook een verbetering van de salarispositie.

In de werktijden zien we een afname van het aantal personen dat meer dan 40 uur per week werkt (van 36% naar 20%), waarschijnlijk mede veroorzaakt door een geringer aantal personen dat in de agrarische sektor werkt.

Er is in de laatste baan net als in de beginbaan een aanzienlijk aantal vrouwen dat minder dan 40 uur per week werkt (was 30%, nu 39%).
Het percentage mannen dat overwerkt is blijvend hoog (50%, nu 53%). Bij vrouwen is een lichte toename te bespeuren (van 26% naar 32%).
We zagen tot nu toe bij een aantal kenmerken van het werk een verbetering in het werk dat verricht wordt. De vraag kan gesteld worden in hoeverre zich dat uit in een afnemend aantal klachten. Daarvoor maken we gebruik van de klachten over tempo, monotonie van het werk en het als hinderlijk ervaren toezicht van de baas.
Alleen bij de vrouwen is het aantal dat minstens één klacht noemt in de laatste baan geringer (van 62% naar 50%).
Als men bedenkt dat de laatste baan per definitie ook de baan is waarin men nu werkt, dan is het opvallend dat de mannen daarover bijna net zo vaak klachten hebben als over een baan die zij zo'n 8 jaar geleden hadden.
We kunnen bij deze vergelijking ook andere klachten bekijken, namelijk die met betrekking tot de werkomstandigheden. Het gaat daarbij om het gevaar, de inrichting van de werkplaats en lawaai-overlast.
Liefst 64% van de mannen noemt minstens één zo'n klacht met betrekking tot hun huidige werk en bij vrouwen neemt het aantal dat minstens één van dergelijke klachten uit, toe van 35% over de beginbaan tot 44% over het huidige werk.

Voor de meesten die tijdens het interview werken is hun baan een vaste (94%). Wat dat betreft zijn de mannen er iets op vooruit gegaan (van 85% naar 94%). Bij de groep vrouwen is het percentage vaste banen blijvend groot (94% en 91%).
We hebben gezien dat de positie op het werk sterker bepaald wordt door de ervaring die men inbrengt, dan door formele kwa-

lifikaties in de vorm van een opleiding. Vrij weinig personen volgen ook weer op het moment van het interview een baan- of bedrijfsspecifieke opleiding. Slechts 13% (23 personen) van de hele groep volgt of volgde in die 'huidige' baan een opleiding. Van hen heeft zo'n 60% die opleiding inmiddels met of zonder een diploma afgerond, 13% heeft de opleiding zonder succes afgebroken en 27% is nog bezig. Deze percentages komen vrijwel overeen met die voor de beginbaan.

16.5.3 Het toekomstperspektief voor beide generaties

Ondanks het feit dat we afzien van een systematische vergelijking tussen beide generaties op het punt van de arbeidssituatie ten tijde van het interview, willen we voor twee kenmerken een uitzondering maken: het zo juist behandelde 'volgen van een opleiding' en 'de promotiemogelijkheden die men in het werk ziet'. Wellicht werpen deze kenmerken enig licht op de toekomstperspektieven van beide generaties.
Wat betreft het volgen van opleidingen is de generatie 1977/'78 aktiever: van hen is *22%* gedurende de laatste baan aan een voor die baan of dat bedrijf specifieke opleiding begonnen (1969/'70: 13%). Daarvan heeft *28%* de opleiding afgerond, heeft *8%* de opleiding gestaakt en is *72%* nog bezig.
Dat betekent dat op het moment van het interview *14%* van de generatie 1977/'78 met een beroepsopleiding bezig is, tegen 3% van de generatie 1969/'70. Wellicht heeft de huidige generatie iets minder fiducie in de mogelijkheid, door het opdoen van ervaring alleen, aan de slag te blijven en een beetje aardig werk te verrichten.
Bij beide generaties is een vrijwel even groot deel optimistisch over de promotiemogelijkheden in het werk: *41%* van de 1977/'78-ers en 39% van de schoolverlaters uit 1969/'70 ziet wel een kans hogerop te komen.

Bij de huidige generatie houdt een iets grotere groep wat dit betreft een slag om de arm, zodat de groep die geen kansen om hogerop te komen ziet bij de 1969/'70-ers wat groter is (48% om 41%).
Het is toch wel vreemd dat van de vrouwen van de generatie 1969/'70 die nu nog werken en toch voor een groot deel het enigszins gekwalificeerde witte werk verrichten maar 30% (misschien) een promotiekans ziet!

Al met al zien we dat ongeveer de helft van de ongediplomeerden van beide generaties nog kansen ziet in het werk hogerop te komen. De huidige generatie lijkt dit wat vaker te willen realiseren door middel van het volgen van een opleiding, de generatie 1969/'70 lijkt wat dat betreft wat meer op in het werk verkregen ervaring te vertrouwen.

16.6 Samenvatting

De in het vorige hoofdstuk gekonstateerde ruimere mogelijkheden op de arbeidsmarkt weerspiegelen zich, wat betreft de beginbaan (de baan één jaar na het schoolverlaten), in een hogere graad van geschooldheid van het werk, vooral in de witte banen. De sektoren administratief/handel en openbare diensten waren in die periode dan ook duidelijk toegankelijker voor toenmalige voortijdige schoolverlaters.
De loonsituatie, gemeten met een fiktief minimum-jeugdloon - een wettelijk minimum-jeugdloon bestond toen nog niet - , was in die tijd ongeveer gelijk aan die van de huidige generatie.
Dit doet vermoeden dat de invoering van het minimum-jeugdloon in de praktijk voor ongediplomeerde schoolverlaters niet veel verschil in de loonpositie heeft opgeleverd.

De verlenging van de leerplicht heeft wel een duidelijk effekt gehad. Dat blijkt zowel uit een geringer aantal gewerkte uren per week als uit het feit dat de generatie 1977/'78 vaker een part-time opleiding volgt. Dit laatste gegeven staat in kontrast met het sinds 1969/'70 gedaalde kwalifikatie-niveau van de beginbaan.

van beginbaan naar laatste baan

Als we de beginbaan van hen die na zo'n 8 jaar nog steeds werken vergelijken met de baan die ze toen ten tijde van het interview hadden, is er een zekere verbetering in de geschooldheid van dat werk te bespeuren.
Die scholing blijkt echter niet gebaseerd op inmiddels behaalde vakdiploma's, maar vooral op in de praktijk opgedane ervaring. Dit blijkt uit de eisen die bij de sollicitatie voor de betreffende baan gesteld werden.
We zien tegelijkertijd een toename van het aantal personen in de sektoren administratief/handel en openbare diensten en een afname van het aantal personen dat in de sektor winkel/horeca (kommerciële diensten) werkzaam is.

Ook in de salarispositie is inmiddels een verbetering opgetreden, hoewel nog steeds 17% minder dan het minimumloon verdient. De klachten over het werk nemen, vergeleken met die over de beginbaan, niet af. Er is zelfs een toename van het aantal klachten over de fysieke werkomstandigheden te signaleren. Hoewel de generatie 1969/'70 in bijna even grote mate als de huidige generatie nog promotiemogelijkheden in het werk ziet, valt te konstateren dat nog slechts 3% van hen een beroepsopleiding volgt, tegen 14% van de generatie 1977/'78. Men vertrouwt wellicht wat die promotiemogelijkheden betreft meer op de inmiddels opgedane ervaring.

de totale loopbaan

Op het moment van het interview werkt het overgrote deel van de mannen - slechts 4% is werkloos - en is inmiddels de helft van de vrouwen zich aan het huishouden gaan wijden. Van de voor de arbeidsmarkt beschikbaar staande vrouwen is 8% werkloos.

Aan het gemiddeld aantal banen dat mannen en vrouwen in de periode vanaf het schoolverlaten hadden (± 5) valt al af te leiden dat menigeen ooit een keer op zoek moest naar een nieuwe baan (36%).

Een veel grotere groep was een periode niet-werkend zonder een andere duidelijke dagvulling (zoals bijvoorbeeld het eigen huishouden), (67%).

De gemiddelde frekwentie van zulke perioden ligt op ± 2 en de totale duur ervan loopt bij meer dan een derde van hen op tot een jaar of langer.

Het minst worden verlaters van de LTS of het LAO/LNO met perioden van werkloosheid gekonfronteerd.

Al met al moet toch vermoed worden dat de groep met wie wij spraken, geen representatieve steekproef uit de totale groep voortijdige schoolverlaters uit 1969/'70 was. We nemen aan dat de kategorie 'werkloos ten tijde van het interview' ondervertegenwoordigd is.

Tabel 16.7 Gegevens met betrekking tot de laatste baan van hen die nog werken, naar sexe

	man	vrouw	totaal
salaris			
'onder'	78%	77%	78%
'op'	6%	3%	5%
'boven'	16%	20%	17%
n =	(86)	(30)	(116)
klachten (monotonie etc.)			
minstens één	62%	50%	59%
klachten (werkomstandigheden)			
minstens één	64%	44%	59%
baas eigenaar	62%	37%	56%
grootte bedrijf			
tot 10 werknemers	25%	36%	28%
10 t/m 49	37%	25%	34%
50 t/m 99	8%	5%	7%
meer	30%	34%	31%
overwerk	59%	32%	53%

	man	vrouw	totaal
volgt opleiding bij het werk			
bij het werk	3%	1%	25%
eisen bij sollicitatie			
minstens één	29%	41%	32%
waarvan scholingseis	25%	24%	25%
waarvan ervaringseis	35%	23%	32%
waarvan eis m.b.t. uiterlijk/afkomst	16%	18%	17%
waarvan andere eis	24%	35%	26%
tijdelijke baan	6%	9%	7%
werktijd			
< 40 uur	5%	39%	
= 40 uur	73%	50%	
> 40 uur	22%	11%	

17. OPLEIDINGEN NA HET VOORTGEZET ONDERWIJS (1969/'70)

17.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in de tweede paragraaf in op de manier waarop voortijdige schoolverlaters die inmiddels al zo'n 9 jaar ervaring hebben met de mogelijkheden en beperkingen die het ongediplomeerd zijn biedt, tegen hun toenmalig voortijdig vertrek en het nut van diploma's aankijken.
In paragraaf 17.3 schetsen we een beeld van de opleidingen die onze respondenten vanaf hun vertrek van school tot op het moment van het interview gevolgd hebben of nog volgen. Daarbij wordt ook gekeken naar de motivatie om aan een opleiding te beginnen, de mate waarin men erin slaagt een dergelijke opleiding af te ronden en de redenen waarom opleidingen niet afgerond worden.
Speciale aandacht wordt geschonken aan 'spijtoptanten' die alsnog proberen een opleiding in het voortgezet onderwijs af te ronden en aan hen die een beroepsgerichte opleiding volgen.
In paragraaf 17.4 wordt tenslotte van hen die op het moment van het interview geen opleiding volgden, aangegeven welke plannen er bij deze groep leven om in de (nabije) toekomst aan een opleiding te beginnen.
Op basis van de aldus gepresenteerde gegevens kan wellicht iets gezegd worden over de mate waarin ongediplomeerden in staat zijn een tweede kans in het onderwijs te grijpen en de mate waarin bevordering van tweede-kans-onderwijs zou voorzien in bij ongediplomeerden bestaande behoeften en wensen.

17.2 Houding ten opzichte van het toenmalig (voortijdig) vertrek en het nut van een voortgezet onderwijs diploma

Net als in de vragenlijst die we tijdens de tweede meting onder de generatie 1977/'78 hanteerden, hebben we op verschillende manieren en op verschillende momenten in de vragenlijst trachten te achterhalen hoe men tegen het toenmalig vertrek van school aankeek en welke waarde men aan een voortgezet onderwijs diploma toekende.
De vragen zijn op één na dezelfde als die we aan de schoolverlaters uit 1977/'78 voorlegden. Een toegevoegde vraag gaat in op de beoordeling van het vertrek van school op dat moment zelf en 9 jaar later.
We geven een overzicht van de resultaten van deze beoordeling, waarna we over het eventueel bestaan van spijtgevoelens en het nut dat men wel of niet aan een diploma toekent, enige konklusies zullen trekken.

Vlak na een aantal vragen over de karrière in het voortgezet onderwijs, vroegen we de respondenten wat ze 'toen' (bij het vertrek) en wat ze 'nu' (ten tijde van het interview) van de beslissing van school af te (moeten) gaan, vonden.
Het blijkt dat de meeste respondenten (84%) het op het moment van vertrek een (tamelijk) goede beslissing vonden. Een groot aantal van hen is wat dat betreft nu een andere mening toegedaan: 47% beoordeelt achteraf het vertrek minder gunstig dan voorheen, eveneens 47% handhaaft de oorspronkelijke beoordeling en slechts 6% vindt de beslissing nu beter dan toen.
Dat resulteert erin dat nu nog maar 56% het vertrek een (tamelijk) goede beslissing vindt en inmiddels 39% (was 5%) het vertrek een (tamelijk) slechte beslissing vindt.
De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn wat dit betreft gering; qua laatstgevolgde opleiding blijken ex-HAVO/VWO-leerlingen het minst van mening te veranderen (zij blijven redelijk

positief over hun toenmalige beslissing) en LAO/LNO-verlaters het meest. Vond van hen 'toen' niemand de beslissing (tamelijk) slecht, 'nu' vinden dit acht van de zestien verlaters uit deze schooltypen.

In het kader van een onderdeel van de vragenlijst, waarin de respondent gevraagd werd de periode vanaf het vertrek van school tot het moment van het interview op een aantal punten te beoordelen, vroegen we ook of er in die jaren iets in hun leven veranderd was of dat men anders over de dingen was gaan denken.
Behalve dat heel wat respondenten zich ouder, volwassener, wijzer of kritischer vinden dan 9 jaar terug, vermeldt 20% van de respondenten spontaan dat hij of zij het voortijdig vertrek van school nu betreurt. Slechts vier personen (2%) zeggen uit zichzelf dat zij ondanks het ontbreken van een diploma best iets bereikt hebben en een diploma daarom niet nodig hebben.

In een aan toekomstplannen met betrekking tot het volgen van opleiding gewijde sektie van de vragenlijst vroegen we of de respondent wel eens gedacht had of op dat moment dacht: "Had ik de schoolopleiding maar afgemaakt?". Op deze vraag antwoordt 55% met "ja".
Ondanks het feit dat nogal wat LAO/LNO-opgeleiden achteraf een ander oordeel hebben over het vertrek van school, vinden zij in het kader van deze vraag hun vertrek het minst betreurenswaardig (47% "ja").
Vooral de LMO/LEAO-ers vinden achteraf dat ze de opleiding eigenlijk hadden moeten afmaken (63%).
Aansluitend op deze vraag gingen we ook na of men ooit gemerkt had dat je zonder diploma vaker voor een baan wordt afgewezen, niet hogerop kunt, minder verdient, en dergelijke.
In totaal zegt 35% ooit enig dergelijk nadeel van het ongediplomeerd zijn te hebben ondervonden. Alleen voormalige MAVO-ers

en HAVO/VWO-ers noemen dergelijke nadelen minder (21% en 29%). De meest genoemde nadelen zijn: niet hogerop kunnen (26%), minder verdienen (25%), afgewezen worden voor een baan (14%) en het gevoel dat mensen op je neerkijken (13%).

Als slotvraag van een aan onderwijsplannen gewijd gedeelte kwam aan de orde of men een diploma voor zichzelf belangrijk vond.
Daarop antwoordt een krappe meerderheid met "nee" of "nauwelijks". De meesten van hen die zo reageren vinden dat ze het zonder diploma ook wel rooien en best iets bereikt hebben.
Het zal niemand verbazen dat vooral vrouwen, waarvan een groot deel immers nu een eigen huishouden heeft, deze vraag met "nee" of "nauwelijks" beantwoorden (64%).
Belang voor hen persoonlijk kennen vooral LTS-ers en AVO-opgeleiden aan het diploma toe (56% en 59%).
Van de mannen vinden vooral zij die ooit van LAO/LNO vertrokken, het diploma voor hen persoonlijk het minst vaak belangrijk (38%).
Tenslotte probeerden we via een omweg te achterhalen hoe deze generatie voortijdige schoolverlaters tegen het wel of niet hebben van een voortgezet onderwijs diploma aankijkt.
We vroegen hen namelijk hoe ze zouden reageren als hun eigen kinderen later van plan zouden zijn zonder diploma van school te gaan. Slechts 8% van hen zou het daar zo mee eens zijn of hen hun gang laten gaan. Daarentegen zou 78% het afraden of verbieden.
De overige 14% kan zich er geen voorstelling van maken hoe zij zouden reageren.

Een eensluidende konklusie is uit het voorgaande niet gemakkelijk te trekken.
Negen jaar na het vertrek lijkt een meerderheid de beslissing om van school te gaan nog steeds als een verstandige stap te zien.

Niettemin ontkent een aanzienlijke groep het belang van diploma's niet.
Het is mogelijk dat de wens datgene te zeggen wat men in het algemeen - of de interviewer in het bijzonder - graag zou willen horen daarbij een rol speelt.
Dat de helft het ongediplomeerd vertrek van school op het moment van het interview negatiever beoordeelt dan 9 jaar daarvoor, heeft vermoedelijk echter ook te maken met de ervaring met wat het betekent geen diploma te hebben. Een grote groep schrijft immers een aantal vervelende ervaringen toe aan het gemis van een diploma
Het gegeven dat verreweg de meeste respondenten graag zouden willen dat hun kinderen mèt een diploma van school komen, wijst er eveneens op dat de erkenning van het belang van diploma's meer is dan alleen een oppervlakkige tegemoetkoming aan een heersende overtuiging.

17.3 Het volgen van opleidingen

17.3.1 Algemeen

Van alle respondenten heeft 62% één of meer opleidingen gevolgd: van de mannen 69%, van de vrouwen 51%.
Het blijkt dat daarbij het stukje gevolgde opleiding in het voortgezet onderwijs een grote rol speelt: zij die van het LHNO of LAO/LNO vertrokken, begonnen voor slechts 30% aan een opleiding; van de HAVO/VWO-opgeleiden daarentegen volgde liefst 92% een opleiding.
Meer dan de helft van hen die een opleiding start, begint een aan de baan of het bedrijf gekoppelde opleiding (59%); 32% volgt een opleiding gericht op een ander beroep dan dat men uitoefent en een kwart van hen probeert alsnog een diploma

in het voortgezet onderwijs te halen.
Verder volgt 12% van hen die aan een opleiding beginnen het middenstandsonderwijs en volgt 10% een kursus welke meer in de hobbysfeer ligt, of het best als algemeen vormend kan worden betiteld. Het gemiddeld aantal gevolgde opleidingen ligt op 2. Van degenen die aan een opleiding beginnen, slaagt 32% er niet in enige opleiding af te ronden. Dat houdt in dat na zo'n 9 jaar 58% van de voortijdige schoolverlaters nog steeds geen enkel diploma bezit.

We geven hieronder een overzicht naar sexe en laatstgevolgde opleiding, van hen die in staat waren na het schoolverlaten nog enig diploma te halen en van hen die op het moment van het interview nog met een opleiding bezig waren.

Tabel 17.1 Enig diploma gehaald of nog met een opleiding bezig, naar geslacht en laatstgevolgde opleiding in het voortgezet onderwijs

	enig diploma gehaald	nog met opleiding bezig	n
totaal	42%	16%	265
man	46%	19%	160
vrouw	37%	9%	105
LHNO	23%	3%	61
LTS	38%	16%	92
LMO/LEAO	50%	27%	26
LAO/LNO	13%	6%	16
MAVO	58%	14%	43
HAVO/VWO	88%	38%	24

Het is duidelijk dat schoolverlaters met een stukje LMO/LEAO, MAVO of vooral HAVO/VWO achter de rug, heel wat vaker later toch nog een diploma kunnen halen.
De LTS-verlaters nemen een middenpositie in en zijn ook nog in

een redelijk aantal gevallen met een opleiding bezig.
LHNO en LAO/LNO-verlaters zijn er qua gevolgde opleidingen het slechtst aan toe. Ook de deelname aan onderwijs ten tijde van het interview was bij deze groepen zeer gering.

We gaan wat nader in op hen die een opleiding in het voortgezet onderwijs begonnen en op hen die een beroepsgerichte opleiding gingen volgen.

17.3.2 Opleidingen in het voortgezet onderwijs

Van al onze respondenten beginnen 42 personen (16%) ooit één of meer keren aan een opleiding die gericht is op het behalen van een diploma in het voortgezet onderwijs.
Het gaat om 27 mannen (17%) en 15 vrouwen (14%) die meest afkomstig zijn van de MAVO (MULO/ULO), de HAVO (HBS, Lyceum) of het LEAO/LMO (respektievelijk 37%, 29%, 27%).
Van de overige opleidingen is het telkens slechts een enkeling die als spijtoptant probeert toch nog een voortgezet onderwijsdiploma te halen.
Wat brengt iemand er nu toe alsnog aan een opleiding in het voortgezet onderwijs te beginnen? De redenen die spijtoptanten zelf noemen variëren van "ik had het nodig voor een baan of studie", tot "ik deed het voor een beetje algemene ontwikkeling".
Het meest wordt echter genoemd "ik deed het voor het diploma". Blijkbaar speelt voor een aantal mensen 'het papiertje' op zich een belangrijke rol.
In de meeste gevallen wordt iemand die zo'n opleiding begint daarin ook gestimuleerd door de ouders of een vriend(in) of echtgeno(o)t(e).
Problemen als gevolg van aan de opleiding verbonden kosten of toelatingsproblemen worden weinig genoemd.

Het onderwijstype waarin men het diploma wil halen zijn meest het MAVO (51%), HAVO (15%) of de handelsschool (15%).
De vorm waarin men zo'n opleiding volgt, is meestal die van een avondopleiding (58%) of schriftelijke kursus (26%).
Het succes van alle pogingen een diploma in het voortgezet onderwijs te halen is echter gering: minder dan de helft (43%) ziet uiteindelijk kans het diploma te halen; vijf personen waren op het moment van het interview nog met de opleiding bezig, waarvan er twee inmiddels al eerder een voortgezet onderwijs diploma gehaald hadden.
Het succespercentage blijkt afhankelijk van de vorm waarin men de opleiding volgt: via een avondopleiding slaagt 57%, via een schriftelijke kursus slechts 17%; van degenen die een volledige dagopleiding volgden (5) slagen er drie.
De meestgenoemde redenen om er mee op te houden is het schoolse, kinderachtige karakter van het onderwijs.
Dit argument wordt door dertien van de zestien mensen die deze vraag beantwoordden genoemd. We hebben de indruk dat deze reden wat meer geldt voor hen die niet al te lang na het schoolverlaten een poging wagen.
Later zou de moeilijke kombinatie van leren en werken of leren en het huishouden een wat belangrijker rol spelen.

Alles bij elkaar lukt het in de 9 jaar die sinds het moment van het schoolverlaten verliepen, slechts achttien personen (7% van de totale populatie) om een diploma in het voortgezet onderwijs te halen.
Het meest behaalde diploma is dat van de MAVO (7). Een diploma van de handelsschool halen er vier, een HAVO/VWO-diploma twee en een diploma van de LTS, het LHNO en de Visserijschool wordt telkens door één persoon gehaald.

17.3.3 Beroepsgericht onderwijs

Meer dan de helft van de respondenten (54%) volgde ooit een beroepsgerichte opleiding, hetzij in het kader van een op dat moment uitgeoefend beroep, hetzij met het oog op een ander beroep.
In 25% van de gevallen betreft dat een opleiding in het leerlingstelsel.
Het volgen van dergelijke opleidingen blijkt sterk afhankelijk van de sexe en de laatstgevolgde opleiding van de respondent: mannen volgen dergelijke opleidingen en meer in het bijzonder de aan een baan of bedrijf gekoppelde opleidingen veel vaker dan vrouwen.
LHNO en LAO/LNO-opgeleiden skoren weer het laagst, terwijl vooral HAVO/VWO-ers, ondanks een geringe beroepsvoorbereiding in hun oorspronkelijke opleiding, in groten getale een beroepsopleiding volgen.

Tabel 17.2 Beroepsgerichte opleidingen naar geslacht en laatstgevolgde opleiding

	enige beroeps-opleiding	baan/ bedrijfs-specifiek	anders beroeps-gericht	n
totaal	54%	37%	20%	265
man	60%	42%	19%	160
vrouw	45%	28%	21%	105
LHNO	33%	23%	13%	61
LTS	56%	40%	18%	92
LMO/LEAO	65%	46%	19%	26
LAO/Naut.	20%	13%	6%	16
MAVO	67%	39%	30%	43
HAVO/VWO	82%	62%	29%	24

We gaan nu kort in op de meestgenoemde redenen om aan zo'n opleiding te beginnen.
Evenals bij opleidingen in het voortgezet onderwijs wordt ook hier vaak gezegd "om het diploma". Daarnaast wordt nogal eens verwezen naar de daardoor verbeterde promotiekansen en het verwachte betere salaris.
Vooral bij vrouwen speelt mee dat zij vermoeden dankzij zo'n opleiding meer te weten te zullen komen en hun werk daardoor beter te zullen gaan doen.

De meest gevolgde vormen van onderwijs zijn hier het avondonderwijs (30%), het part-time-dagonderwijs (26%) en de kursus tijdens werktijd (20%).
Over het geheel behaalt 69% het diploma van een dergelijke opleiding en rondt 12% zo'n opleiding af zonder diploma. Dit òf omdat er aan zo'n opleiding geen getuigschrift verbonden is, òf mogelijk ook omdat men het examen of de toets niet aandurft.
Van de verschillende vormen van onderwijs valt weer de schriftelijke kursus op vanwege het lage succespercentage (35%).
De belangrijkste reden om met een opleiding op te houden is het gevoel de opleiding eigenlijk toch niet nodig te hebben. Dat kan te maken hebben met een baanwisseling, waardoor een bepaalde opleiding niet meer bij het werk aansluit, of het kan zijn oorzaak hebben in de moeilijke bereikbaarheid van een beroep waarvoor men leert.
Op het moment van het interview zijn nog 27 personen (10%) met een dergelijke opleiding bezig; dertien met een baan of bedrijfsspecifieke, veertien met een op een ander beroep gerichte opleiding.

17.3.4 Middenstandsonderwijs

Dit type onderwijs dat opleidt tot en meestal tegelijk verplicht is voor het zelfstandig ondernemersschap in het midden- en kleinbedrijf, kan ook gezien worden als een vorm van beroepsgericht onderwijs.
In totaal heeft 7% van de respondenten ooit met een dergelijke opleiding een begin gemaakt, waarvan het merendeel mannen (11% om 3%).
De meesten van hen stammen uit het LTO of MAVO (11% en 12%).
Over het algemeen schijnt het echter niet mee te vallen een dergelijke opleiding af te ronden: slechts één op de drie behaalt het diploma.

17.4 Opleidingen in de toekomst

Aan de 223 personen die op het moment van het interview geen opleiding volgden, vroegen we of ze wel eens overwogen hadden een opleiding te gaan volgen.
Hierop antwoordt 37% van de respondenten met "ja" en 17% met "misschien". De overige 46% overweegt zelfs niet nog een opleiding te volgen.
Het meest opvallend is dat voormalige MAVO-ers in zo grote getale het onderwijs voor gezien houden (50%).
Verder is het beeld konform aan wat we op basis van het voorgaande konden verwachten: mannen overwegen vaker een opleiding te gaan volgen dan vrouwen (62% tegen 42%) en bij LHNO- en LAO/LNO-opgeleiden komt het nauwelijks voor (19%, respektievelijk 32%).
LTS-ers zonder diploma blijken over het geheel vrij vaak een opleiding gevolgd te hebben en overwegen dat, zoals we in de tabel zien, ook redelijk vaak (64%).
Het gaat meestal om opleidingen in de beroepssfeer, waarbij

opleidingen gericht op een ander beroep wat vaker genoemd worden dan die welke bij de baan of het bedrijf aansluiten (respektievelijk 38% en 24% van de opleidingen). Dat heeft wellicht te maken met het feit dat een kwart van de respondenten op een vraag naar de wensen voor de komende vijf jaar de mogelijkheid 'ander werk' aankruist.
De meest genoemde vormen zijn het avondonderwijs en de schriftelijke kursus.
Vrouwen kiezen, waarschijnlijk door de grotere vrijheid om de eigen tijd in te delen, wat vaker voor part-time dagonderwijs.
Om te achterhalen hoe reëel deze plannen waren, hebben we een vervolgvraag gesteld die luidde: "Bent u ook van plan met die opleiding te beginnen en zo ja, op welke termijn?"
Dan blijkt dat slechts 46% van de respondenten die er wel eens over gedacht hebben een opleiding te beginnen, ook echt van plan is dat te gaan doen en dat 34% twijfelt; de overige 20% heeft geen plan aan een opleiding te beginnen.
Met betrekking tot de duur van de periode tot de aanvang van de opleiding nemen we aan dat van hen die binnen een half jaar willen beginnen, verwacht mag worden dat zij inderdaad een opleiding zullen starten.

Tabel 17.3 Onderwijsplannen van hen die geen opleiding volgen, naar sexe en laatstgevolgde opleiding

	n (niet bezig)	geen plannen	binnen ½ jaar	binnen 1 jaar	later of geen datum
LHNO	58 = 95%	42 = 72%	1 = 2%	1 = 2%	14 = 24%
LTS	77 = 84%	39 = 51%	6 = 8%	17 = 22%	15 = 19%
LEAO	19 = 73%	8 = 42%	2 = 11%	7 = 37%	2 = 11%
LAO	15 = 94%	10 = 67%	1 = 7%	3 = 20%	1 = 7%
MAVO	36 = 84%	20 = 56%	5 = 14%	6 = 17%	5 = 14%
HAVO/VWO	15 = 62%	7 = 47%	2 = 13%	4 = 27%	2 = 13%
jongens	128 = 80%	64 = 50%	15 = 12%	34 = 27%	15 = 12%
meisjes	95 = 90%	63 = 66%	4 = 4%	7 = 7%	21 = 22%
totaal	223 = 84%	127 = 57%	19 = 9%	41 = 18%	36 = 16%

De toestroom van MAVO-ers blijft beneden verwachting, terwijl de LTS-ers, hoewel het moment van aanvang vaak oningevuld bleef, in elk geval redelijk vaak van plan zijn aan een opleiding te beginnen. Bij vrouwen in het algemeen en vroegere LHNO-leerlingen in het bijzonder, ontbreken onderwijsplannen zo goed als.

17.5 Samenvatting

Ondanks het feit dat de generatie 1969/'70 sinds het voortijdig schoolverlaten in vrijwel dezelfde mate met het niet hebben van een diploma gekonfronteerd zegt te zijn als de huidige generatie in slechts 2 jaar, lijken onder hen meer spijtgevoelens met betrekking tot het toenmalig vertrek te leven dan bij de vertrekkers uit 1977/'78.
Meer dan twee maal zo vaak wordt te kennen gegeven dat men de school liever had afgemaakt.
Met betrekking tot het nut wat men persoonlijk van een diploma verwacht, blijken de beide generaties weer niet van elkaar af te wijken.
Er zijn toch nog heel wat voortijdige schoolverlaters uit 1969/'70 aan een - meest beroepsgerichte - opleiding begonnen en van de totale groep was ten tijde van het interview 42% inmiddels gediplomeerd.
Slechts 7% is echter in staat een diploma in het voortgezet onderwijs te halen en dat is minder dan de helft van hen die aan zo'n opleiding begonnen. Vooral hun die een schriftelijke kursus volgden lukt het zelden het diploma te behalen.
Het gaat bij al deze pogingen een voortgezet onderwijs diploma te halen voor het merendeel om personen die oorspronkelijk uit het AVO/VWO of LMO/LEAO afkomstig waren en meest proberen een MAVO-diploma te halen.

Ook bij het volgen van beroepsgerichte opleidingen zijn de van hieruit afkomstige personen oververtegenwoordigd. In totaal werd door meer dan de helft van de respondenten zo'n beroepsgerichte opleiding gevolgd; in een kwart van de gevallen in het kader van het leerlingstelsel.
Inmiddels is nog 16% van de ondervraagden met een opleiding bezig en mag van de overigen verwacht worden dat zo'n 9% op redelijk korte termijn met een opleiding zal starten.

18. ONTWIKKELINGEN IN HET DENKEN OVER WERK

18.1 Inleiding

In de inleiding tot dat gedeelte van het rapport waarin de arbeidsloopbaan ter sprake kwam, werd gesproken over een vliegwieleffekt in het veronderstelde proces van segmentering op de arbeidsmarkt.
Daarmee werd bedoeld de aanpassing aan de omstandigheden op het sekundair segment bij hen die daar moeten opereren.
Die personen zouden uiteindelijk een voorkeur ontwikkelen voor los-vast werk en tussenliggende perioden van niet-werken. Door een grotere gerichtheid op de vrije tijd zouden de aard van het werk en de toekomstmogelijkheden daarbinnen hun minder interesseren.
De verrichte arbeid zou, door middel van het verdiende loon, voor hen niet meer dan een instrument zijn om die vrije tijd te kunnen vullen.

Om na te kunnen gaan in welke mate binnen de onderzoeksgroep 1977/'78 van een dergelijke verschuiving in oriëntatie sprake is, legden we deze respondenten twee maal een lijst uitspraken met betrekking tot hun oriëntatie op arbeid en de relatie tussen arbeid en de vrije tijd voor. Daarnaast vroegen we hen aan de hand van een lijst mogelijke kenmerken van het werk aan te geven, aan welk van deze kenmerken zij belang hechtten en in welke mate zij deze kenmerken in hun toenmalige baan of laatst uitgeoefende beroep aantroffen.
Deze beide lijsten legden we ook aan de generatie 1969/'70 voor, zodat ook een vergelijking met hen die al 9 jaar geleden de school verlieten, mogelijk is. In de twee volgende paragrafen behandelen we eerst de gebruikte meetinstrumenten, waarna we in paragraaf 18.4 op de volgende vergelijkingen ingaan:

- een vergelijking tussen de oriëntaties ten tijde van het eerste en tweede interview bij de generatie 1977/'78, (paragraaf 18.4.2);
- deze vergelijking toegespitst op de groep blijvers en vertrekkers sinds het eerste interview (paragraaf 18.4.3);
- een vergelijking tussen de oriëntatie van de generatie 1977/'78 ten tijde van het tweede interview en die van de generatie 1969/'70 (paragraaf 18.4.4);

Vervolgens leggen we de resultaten van deze metingen onder de ongediplomeerde LTS-ers uit onze onderzoeksgroep naast die uit een onderzoek onder gediplomeerde LTS-ers (paragraaf 18.4.5).

18.2 Arbeidsoriëntatie

Op de lijst uitspraken met betrekking tot de plaats van arbeid in het leven werd een faktoranalytische procedure toegepast. Daaruit resulteerden drie faktoren die we als volgt benoemden:

- *een traditionele oriëntatie*, met uitspraken als: "werken is een plicht", "werken is het belangrijkste in het leven" en "je kunt alleen van je vrije tijd genieten als je ervoor gewerkt hebt";
- *een instrumentele oriëntatie*, met uitspraken als: "als je genoeg verdiend hebt, zou je een poosje moeten ophouden met werken, totdat je weer geld nodig hebt", "gewoon prettig werken is het beste, hogerop komen is maar niets" en "werken is een noodzakelijk kwaad";
- *een op gezag gerichte oriëntatie*, met uitspraken als: "in je werk moet je gehoorzamen aan wat je baas zegt", "beslissingen moeten door de baas genomen worden" en "werken is eigenlijk niets meer dan geld verdienen".

Deze indeling bleek in alle metingen toepasbaar te zijn (zie bijlage 7).

Voor de totale groep ongediplomeerden geldt dat bij de eerste meting zo'n 70% de uitspraken die naar een traditionele oriëntatie verwijzen, onderschrijven. Bij mannen is die oriëntatie sterker aanwezig dan bij vrouwen.
Ook de gezagsgeoriënteerde visie vindt in de eerste meting nogal wat respons: met dit soort uitspraken is grofweg de helft van de ondervraagden het min of meer eens.
De instrumentele oriëntatie tenslotte wordt door niet meer dan een kwart van de respondenten (min of meer) onderschreven.
Het zal duidelijk zijn dat er tussen de instemming met de traditionele en de op gezag gerichte oriëntaties een samenhang bestaat (.39), terwijl een samengaan van instemming met de instrumentele visie en met de beide andere oriëntaties in veel geringere mate voorkomt (respektievelijk .06 en -.05).

18.3 Belang en voorkomen van baankenmerken

Ook op de lijst uitspraken met betrekking tot de verschillende aspekten van het werk, werd een faktoranalytische procedure toegepast. Dat leverde zowel bij het meten van 'het belang' als die van 'het voorkomen' telkens vier faktoren op, die we als volgt benoemden:

- *de sfeer op het werk:* op elkaar rekenen op het werk; elkaar helpen op het werk; goed met de mensen op het werk op kunnen schieten; aardige kollega's hebben;
- *inhoud en toekomstvooruitzichten van het werk:* tegelijkertijd een opleiding krijgen; nieuwe dingen leren; een echte vakman worden; kansen hebben hogerop te komen; afwisselend werk hebben;

- *het ontbreken van ongemakken in het werk**: niet te hard hoeven werken; schoon werk; rustig werk; werk dichtbij huis; moeilijk werk niet hoeven doen; veel vakantie;
- *de 'vastheid' van het werk:* niet zomaar op straat gezet kunnen worden; een vaste baan hebben.

Daarnaast hebben we twee afzonderlijke uitspraken die niet binnen de voorgaande dimensies op te nemen waren, maar toch belangrijke aspekten van het werk belichten, apart in de analyse opgenomen, namelijk:

- een prettige baas of chef hebben;
- goed verdienen.

Deze indeling in dimensies bleek in alle metingen toepasbaar (zie bijlage 7), zodat een vergelijking tussen de twee metingen onder de generatie 1977/'78 en die onder de generatie 1969/'70 mogelijk was.

Over het algemeen worden aan aspekten die verwijzen naar de sfeer op het werk, de 'vastheid' van de baan, de relatie met de chef en het loon het meeste belang toegekend. Aan de uitspraken binnen de dimensie 'het ontbreken van ongemakken in het werk' wordt relatief weinig belang toegekend.
Op basis van de meting van het belang en die van het voorkomen van bepaalde aspekten, kreëerden we een discrepantie- of spanningsmaat. Deze geeft aan in hoeverre men aspekten die men wel belangrijk vindt in de eigen baan feitelijk mist.
Deze spanning blijkt bij de inhoudelijke aspekten van het werk en de toekomstperspektieven ervan het grootst te zijn.
Ondanks het grote belang dat aan een vaste baan wordt toegekend is de discrepantie daar gering. Kennelijk heeft men veelal de overtuiging zo'n vaste baan te hebben.

---

* Aan een soortgelijke faktor geven Carpay & Van Westerlaak de term "moderne arbeid" (Carpay & Van Westerlaak, 1973; pag.102)

18.4 Ontwikkelingen in oriëntaties en voorkeuren

18.4.1 Inleiding

Aan de hand van de gehanteerde meetinstrumenten ten aanzien van arbeidsoriëntatie en de relatieve voorkeur voor bepaalde kenmerken van banen, willen we nu een aantal verwachtingen formuleren.
Als er sprake zou zijn van een aanpassing aan en een zich geleidelijk ontwikkelende voorkeur voor de omstandigheden op het sekundair segment, zoals we die eerder omschreven hebben, verwachten we:

1. een afname van de discrepantie tussen het belang en het voorkomen van werkaspekten in het algemeen;
2. een toename van de voorkeur voor het ontbreken van ongemakken in het werk en een afname van de voorkeur voor opleidings- en promotiemogelijkheden in het werk. Men zou zich namelijk aanpassen aan het ontbreken van inhoudelijk niet interessante aspekten en een voorkeur ontwikkelen voor banen, waarin men veel vakantie heeft, niet te hard hoeft te werken en werk heeft dat bijvoorbeeld ook dicht bij huis gevonden wordt;
3. een afname van de voorkeur voor vast werk; een tamelijk centraal idee binnen de veronderstelling van het vliegwieleffekt;
4. een toename van de mate van instemming met de instrumentele arbeidsoriëntatie en een afname van de onderschrijving van het traditionele gezichtspunt.
   Immers het centrale belang dat het traditionele gezichtspunt aan arbeid toekent zou moeten wijken voor een aan de praktijk aangepaste visie, waarin arbeid door middel van het inkomen slechts een instrument is om de vrije tijd te kunnen vullen. Terugkerende

perioden van niet-werken zouden daarbij leiden tot een in de instrumentele oriëntatie vervatte voorkeur voor afwisselende perioden van wel en niet werken.

Wij zullen deze verwachtingen nu konfronteren met de feitelijke gekonstateerde ontwikkelingen tussen de eerste en tweede meting 1977/'78, de vergelijking blijvers - vertrekkers daarbinnen en de opvattingen van de generatie 1969/'70. We betrekken in deze vergelijkingen ook de sexe van de respondenten.

18.4.2 De vergelijking tussen de eerste en de tweede meting 1977/'78*

verwachting 1: afname van discrepanties

Er is in zijn algemeenheid geen sprake van een afname van discrepanties.

Op het punt van de vastheid van de baan neemt de discrepantie dan wel iets af, qua sfeeraspekten zien we een toename van de spanning, vooral bij de mannen.

Bij de andere aspekten is geen duidelijke verandering te konstateren.

verwachting 2: verandering in baanvoorkeur

Deze verwachting wordt gedeeltelijk bewaarheid: er is inderdaad sprake van een afname van het belang dat aan inhoudelijke aspekten van het werk wordt gehecht en een toename - echter alleen bij vrouwen buiten de toevalsmarge - van het belang dat aan het ontbreken van ongemakken wordt toegekend.

---

* De statistische analyse geschiedde met behulp van de t-toets. Van afname dan wel toename spreken we indien $p \leqslant 0.5$ (zie voor de resultaten bijlage 8)

Daarbij moet wel uitdrukkelijk vermeld worden dat de faktor 'moderne arbeid' een relatief lage prioriteit in de beoordeling van een baan behoudt.

verwachting 3: het geringer belang dat aan een vaste baan wordt toegekend

Hiervan is geen sprake; aan het hebben van een vaste baan wordt eerder meer dan minder belang gehecht.

verwachting 4: verandering in arbeidsoriëntatie

Ook deze verwachting vindt in de gegevens geen bevestiging. De instrumentele oriëntatie wordt door de mannen zelfs in mindere mate dan bij de eerste meting onderschreven. De traditionele oriëntatie blijft de overheersende visie op arbeid.
De enige oriëntatie waarin een duidelijke verandering in vergelijking met de eerste meting optreedt, is de gezagsgeoriënteerde.
Deze visie, waarover we geen verwachting uitspraken, vindt in de tweede meting aanzienlijk minder volgelingen.

Van de vier geformuleerde verwachtingen wordt dus alleen die met betrekking tot verandering van baanvoorkeur bewaarheid. Daarmee kan echter geenszins beweerd worden dat zich een ontwikkeling voltrekt, waarbij van een omslag in de totale baanvoorkeur sprake is. De hiërarchie binnen het belang dat aan aspekten wordt gehecht, blijft gehandhaafd.

18.4.3 Blijvers en vertrekkers tussen het eerste en het tweede interview

In deze paragraaf spitsen we onze vraagstelling toe op een vergelijking tussen hen die uit de beginbaan vertrokken en zij die in die baan bleven (vertrekkers en blijvers).

Dit met het vermoeden dat de vertrekkers òf al ten tijde van het eerste interview in hun baanvoorkeur van de blijvers afweken òf door hun ervaringen tussen de beide interviews een andere visie op werk ontwikkelden.

Geen van de vier verwachtingen, zoals we die voor de totale populatie nagingen, wordt binnen deze specifieke vergelijking bewaarheid.
Voor zover er verschillen bestaan, liggen die niet besloten in de verwachtingen zoals we die eerder formuleerden. We gaan nu kort op die verschillen in.
Zij zijn alle gelegen in de beoordeling van de feitelijke baan: vertrekkers beoordelen hun werk in de beginbaan vrijwel op alle kenmerken negatiever dan de blijvers, vooral op het punt van opleidings- en promotiemogelijkheden en de relatie met de baas. Alleen op het punt van de in het werk gekonstateerde ongemakken is er geen verschil tussen beide groepen.
Deze negatieve beoordeling ten opzichte van de blijvers blijft, ondanks de baanverandering, een jaar later gehandhaafd; met name nu op het vlak van de vastheid van de baan en de opleidings- en promotiemogelijkheden.
Hoewel we dus kunnen konstateren dat zowel in de uitgangssituatie ten tijde van het eerste interview als ten tijde van het tweede interview de vertrekkers hun werk ongunstiger beoordelen dan de blijvers, is er geen sprake van verschillen in toegekend belang aan baankenmerken. Evenmin valt er een andere oriëntatie op arbeid in het algemeen te konstateren.

18.4.4 De beide generaties vergeleken

Zoals we bij de beschrijving van de achtergrondgegevens zagen, is de samenstelling van de groep voortijdige schoolverlaters uit 1969/'70 zowel naar ouderlijk milieu als laatstgevolgde

opleiding afwijkend van die van de groep schoolverlaters uit 1977/'78.
Bovendien moet er rekening mee gehouden worden dat de arbeidsmarktomstandigheden in 1969/'70 de intrede op de arbeidsmarkt en de verdere karrièremogelijkheden waarschijnlijk gunstig beïnvloed hebben.
Daarom mag niet aangenomen worden dat er een rechtstreekse lijn vanuit de gegevens uit de tweede meting onder de generatie 1977/'78 naar die van de generatie 1969/'70 te trekken is.
Niettemin maken we de vergelijking tussen beide generaties om een indikatie te krijgen van het effekt van de duur van het verblijf op de arbeidsmarkt op arbeidsoriëntatie en baanvoorkeur.
We gaan er daarbij vanuit dat de lengte van die duur de aanpassing aan de eerder geschetste omstandigheden zal versterken.

verwachting 1: afname van diskrepanties
In tegenspraak met deze verwachting blijken discrepanties eerder toe dan af te nemen, met name op het punt van inhoudelijke aspekten van het werk en bij moderne arbeid. Deze toename is het sterkst bij vrouwen.
Ook de relatie met de baas levert bij de generatie 1969/'70 meer spanning.

verwachting 2: verandering van baanvoorkeur
Volgens verwachting is inderdaad de voorkeur voor moderne arbeidsaspekten bij de generatie 1969/'70 groter. Dat gaat echter niet gepaard met een geringer aan inhoudelijke aspekten van het werk toegekend belang. We zagen dan ook al eerder een toename van de spanning tussen toegekend belang en gesignaleerd voorkomen bij deze aspekten.

verwachting 3: een geringer aan een vaste baan toegekend belang
Deze verwachting wordt niet bewaarheid. Dit is ook voor de generatie 1969/'70 één van de belangrijkste aspekten van het werk.

verwachting 4: een verandering in de oriëntatie op arbeid
De instrumentele oriëntatie wordt door de generatie 1969/'70 in iets grotere mate onderschreven dan door de generatie 1977/'78, twee jaar na het schoolverlaten.
Het verschil in de mate waarin men met de traditionele visie instemt, ligt binnen de toevalsmarge. Wederom moet benadrukt worden dat de traditionele visie voor de generatie 1969/'70 de overheersende blijft.
De gezagsgeoriënteerde visie verliest verder terrein.

Al met al moet gekonstateerd worden dat, hoewel er in de opvattingen van de generatie 1969/'70 her en der een lichte verschuiving in de verwachte richting optreedt, de overeenkomsten in opvatting tussen beide generaties groter zijn dan de verschillen.
Bovendien blijkt dat het belang toegekend aan de inhoudelijke aspekten van het werk voor de generatie 1969/'70 niet minder wordt, zodat de negatievere beoordeling van het werk op dit punt resulteert in een grotere spanning.

18.4.5 Gediplomeerde en ongediplomeerde LTS'ers

In een vorig landelijk onderzoek onder gediplomeerde LTS-verlaters (Stroink & Andries; 1977) werd met betrekking tot oriëntatie op arbeid en de relatieve voorkeur voor bepaalde werkaspekten met nagenoeg dezelfde lijsten gewerkt als in het onderhavig onderzoek.
Daarmee is het mogelijk de groep ongediplomeerde LTS'ers uit

onze onderzoeksgroep te vergelijken met een groep gediplomeerde LTS'ers, beide op een moment dat ze zo'n jaar ervaring met werken hadden opgedaan.
Net als bij de vergelijking tussen de beide generaties voortijdige schoolverlaters het geval was, moet hier weer gelet worden op de in de loop der jaren veranderde arbeidsmarktsituatie. De resultaten bieden daarom niet meer dan een indikatie van mogelijke verschillen in het denken over arbeid tussen gediplomeerde en ongediplomeerde LTS'ers.

arbeidsoriëntatie

Ook bij de gediplomeerde LTS-verlaters uit 1974 werd een faktor-analytische procedure op de lijst uitspraken met betrekking tot arbeidsoriëntatie uitgevoerd.
De traditionele oriëntatie werd toen in exact dezelfde vorm gevonden. De faktor die we nu de instrumentele hebben genoemd, viel toen uiteen in een 'alternatieve', waarbinnen het belang van de vrije tijd benadrukt werd en een 'passieve', waarin het belang van karrière maken ontkend werd.
De op gezag gerichte oriëntatie werd toen niet gevonden.

Omdat de faktorstruktuur in beide onderzoeken afwijkt, beperken we ons hier tot een vergelijking van de invulling per uitspraak.
De verschillen blijken over het algemeen niet groot te zijn en lijken niet te verwijzen naar de een of andere oriëntatie. Zo wordt door ongediplomeerden uit 1977/'78 enerzijds vaker ingestemd met de traditionele uitspraak "je kunt alleen van je vrije tijd genieten als je ervoor gewerkt hebt" (73% om 60%) en anderzijds vaker instemming betuigd met de instrumentele uitspraak "de meeste mensen werken te hard" (38% om 23%).

In het algemeen valt te konstateren dat bij beide groepen, de ongediplomeerde en gediplomeerde LTS-verlaters, arbeid in grof-

weg twee derde van de gevallen een centrale plaats in het leven inneemt en dat er slechts bij een kwart van hen sprake is van een oriëntatie, waarin de vrije tijd meer nadruk krijgt en een karrièreperspektief minder belangrijk geacht wordt.

het belang van bepaalde werkaspekten

Bij de gediplomeerde LTS'ers uit 1974 werd in hun antwoorden op de vraag naar het belang van een aantal werkaspekten een ongeveer gelijke faktorstruktuur gevonden als bij de totale groep ongediplomeerde schoolverlaters uit 1977/'78.
Ook toen konden we sfeeraspekten, aspekten die verwijzen naar het ontbreken van ongemakken en inhoudelijke aspekten van het werk (opleidings- en promotiemogelijkheden) onderscheiden.
In de eerste plaats valt te konstateren dat de ongediplomeerde LTS-verlaters uit 1977/'78 over de hele linie meer belang aan de verschillende aspekten toekennen.
Dat geldt ook voor de inhoudelijke aspekten van het werk, maar in de sterkste mate voor die, welke verwijzen naar het ontbreken van ongemakken in het werk.
Twee andere aspekten die beide iets in zich hebben van een mogelijkheid tot zelfontplooiïng buiten de geijkte paden om, worden ook door ongediplomeerde LTS'ers veel belangrijker gevonden. Het gaat om de aspekten 'avontuurlijk werk' (58% om 25% "belangrijk") en "in je werk kunnen laten zien wie je bent en wat je kunt" (77% om 48% "belangrijk").

De slotkonklusie moet luiden dat ongediplomeerde LTS'ers in vergelijking met een groep gediplomeerde over het geheel meer belang hechten aan bijna elk werkaspekt.
Daarom is bij hen, gezien de veel grotere overeenkomst in de feitelijke beoordeling van de banen, een veel grotere spanning tussen belang en werkelijkheid te konstateren.
Binnen de beoordeling van het belang van aspekten valt, behalve de hoge prioriteit van opleidings- en promotieaspekten, bij de

ongediplomeerden-groep de sterkere benadrukking van het ontbreken van ongemakken in het werk op. Daarnaast blijkt een dimensie als zelfontplooiïng met een avontuurlijk kantje bij ongediplomeerden een belangrijker rol te spelen.

Tabel 18.1 Een vergelijking tussen de arbeidsoriëntatie en baanvoorkeur van gediplomeerde en ongediplomeerde LTS'ers

	LTS '74	LTS '77/'78
arbeidsoriëntatie		
traditioneel	beetje/helemaal mee eens	
1. werken is het belangrijkste in het leven	48%	55%
2. in de werkloosheidswet lopen doe je pas, als je echt niet anders kan; het is eigenlijk een schande	48%	46%
3. werken is gezond	68%	75%
4. mensen, die niet willen werken zijn nietsnutten	59%	69%
5. werken is je steentje bijdragen	85%	79%
6. je kunt alleen van je vrije tijd genieten, als je ervoor gewerkt hebt	60%	73%
7. werken is een plicht	59%	60%
instrumenteel/alternatief-passief		
8. als je genoeg geld verdiend hebt, houd je een poosje op met werken, tot je weer geld nodig hebt	5%	13%
9. ik wil gewoon prettig werk hebben, hogerop hoef ik niet	33%	31%
10. een paar uur werken per dag is genoeg	18%	15%
11. je zou eigenlijk vrij moeten zijn om wel of niet te gaan werken	17%	25%
12. ik wil eenvoudig werk, waarbij ik niet te veel hoef na te denken	12%	15%
13. werken is een noodzakelijk kwaad	23%	21%
14. als je hogerop wilt komen, gaat dat altijd ten koste van mensen om je heen	26%	13%
15. in de werkloosheidswet lopen is een goede manier om aan geld te komen	15%	10%
16. je wilt liever in de w.w. dan vervelend werk doen	22%	17%
17. de meeste mensen werken te hard	23%	38%
n =	(498)	(50)

Tabel 18.1 vervolg

	LTS '74	LTS '77/'78
Belang werkaspekten		
sfeer-aspekten	(beetje) belangrijk	
1. met mensen omgaan in je werk	78%	88%
2. elkaar helpen op het werk	82%	100%
3. goed met de mensen op het werk kunnen opschieten	89%	99%
4. aardige kollega's hebben	80%	94%
5. prettige chef of baas	80%	92%
opleidings- en promotiemogelijkheden		
6. in je werk kunnen toepassen wat je op school geleerd hebt	53%	65%
7. tegelijk een opleiding krijgen	58%	64%
8. steeds nieuwe dingen leren	81%	88%
9. kansen om hogerop te komen	65%	73%
10. een echte vakman worden	78%	87%
11. afwisselend werk	84%	88%
het ontbreken van ongemakken		
12. niet al te hard hoeven werken	7%	25%
13. veel vakantie krijgen	23%	40%
14. schoon werk	6%	17%
15. genoeg vrije tijd	36%	50%
16. rustig werk	12%	46%
17. dicht bij huis	22%	45%
18. erg moeilijk werk niet hoeven doen	7%	23%
vastheid		
19. vaste baan	78%	96%
20. niet zomaar op straat gezet kunnen worden	84%	90%
21. avontuurlijk werk	25%	58%
22. kunnen laten zien wie je bent en wat je kunt	48%	77%
23. goed verdienen	72%	96%
n =	(498)	(50)

18.5 Samenvatting

Het vermoeden wordt wel geuit dat personen die op de arbeidsmarkt gekonfronteerd worden met het feit vaak van baan te moeten wisselen en daardoor regelmatig werkloos zijn, zich op den duur aanpassen aan deze omstandigheden en zelfs een voorkeur ontwikkelen voor los-vast werk en tussenpozen van niet-werken. Wij konden dat binnen ons materiaal onderzoeken. Frekwente baanwisseling en perioden van niet-werken waren immers voor de door ons ondervraagde personen niet uitzonderlijk.
In dit kader vergeleken we de opvattingen over werk dat men één jaar na het schoolverlaten in 1977/'78 had met de opinie daarover een jaar later. We spitsen vervolgens deze vergelijking toe op hen die in de beginbaan bleven en zij die daaruit vertrokken. Ook vergeleken wij het denken over deze zaken bij de huidige generatie met dat van de generatie 1969/'70.

Er is inderdaad een lichte tendens om met de loop der jaren wat minder belang te gaan hechten aan inhoudelijke kanten van het werk, als opleidings- en promotiemogelijkheden en wat meer oog te krijgen voor banen waarin een aantal ongemakken ontbreken en men zoveel mogelijk vrije tijd overhoudt.
Het belang dat men echter aan een vaste baan toekent neemt echter eerder toe dan af en ook de centrale plaats die men aan arbeid in het leven toeschrijft blijft gehandhaafd.
De enige aanpassing die we in de hiervoor beschreven vergelijkingen vinden is een - waarschijnlijk door de omstandigheden opgelegde - aanpassing aan werk dat inhoudelijk minder biedt dan men ooit hoopte.

19. KONKLUSIES

Aantallen en achtergronden

1. Op basis van de onderwijsstatistieken van het CBS is het niet mogelijk exact aan te geven hoeveel leerlingen in Nederland jaarlijks zonder enig diploma het voortgezet onderwijs verlaten. Een voorzichtige schatting, gebaseerd op die statistieken en eigen onderzoeksmateriaal maakt aannemelijk dat bijvoorbeeld in 1975/1976 tenminste een op de tien schoolverlaters volstrekt ongediplomeerd was.

2. Het zonder diploma van school gaan in de Leidse regio komt voornamelijk voor onder leerlingen uit het milieu van de (ongeschoolde) arbeiders of dat van de lagere employees.

   Wanneer we ervan uit mogen gaan dat de onderzochte groep voortijdige schoolverlaters uit 1969/1970 een reëel beeld geeft van de toenmalige situatie, is de konklusie gerechtvaardigd dat voortijdig schoolverlaten in die tijd ook in andere milieus meer voorkwam. Met name geldt dat voor het milieu van de kleine zelfstandigen.

3. Voortijdig schoolverlaten blijkt voornamelijk voor te komen onder leerlingen die afkomstig zijn uit zeer grote gezinnen. Het gemiddelde kindertal in het ouderlijk gezin is twee maal zo groot als het landelijk gemiddelde.
   Vaak hebben deze leerlingen ook tenminste één broer of zus die het voortgezet onderwijs eveneens zonder diploma de rug heeft toegekeerd.

4. Meer dan drie kwart van alle ongediplomeerden blijkt afkomstig te zijn uit het LBO. Dit terwijl in de onderzochte re-

gio slechts ongeveer een derde van alle leerlingen in het voortgezet onderwijs het LBO bezocht.
Vooral de enige specifieke meisjesopleiding in het Nederlandse onderwijssysteem - het LHNO - levert een onevenredig groot aantal ongediplomeerde schoolverlaters.

De schoolloopbaan

5. Van alle voortijdige schoolverlaters heeft een derde reeds vanaf de lagere school met problemen te kampen gehad. Die problemen liggen dan nog vooral op het vlak van onvoldoende prestaties. Zo is 40% al op de lagere school een keer of vaker blijven zitten. Dat is ongeveer twee maal zoveel als het landelijk gemiddelde.
   Meer dan de helft is dus nooit blijven zitten en kreeg - na een veelal normale lagere schooltijd - het advies om naar het MAVO, HAVO of VWO te gaan.

6. Verklaringen voor voortijdig schoolverlaten worden nogal eens gezocht in een onjuiste, c.q. te 'hoge' schoolkeuze na de lagere school.
   Bij de door ons onderzochte groep voortijdige schoolverlaters bleek het merendeel van de gemaakte keuzes in overeenstemming te zijn met de op het moment van die keuze beschikbare informatie, zoals toetsuitslag en het advies van de lagere school. In de gevallen dat men van die adviezen afgeweken was, bleek men meestal gekozen te hebben voor een schooltype dat - volgens gangbare opvatting - onder het niveau van het advies lag.
   Naar ons idee kan men daarom voortijdig schoolverlaten niet verklaren vanuit fouten in het individuele keuzeproces bij leerlingen of hun ouders. Hun beslissing dient veelal als een juiste gekwalificeerd te worden.

7. Gemiddeld bracht de onderzochte groep voortijdige schoolverlaters bijna 4 jaar in het voortgezet onderwijs door.

8. De schoolloopbaan van veel voortijdige schoolverlaters wordt gekenmerkt door veelal toenemende problemen. Deze problemen zijn grofweg in drie kategorieën in te delen:
   - feitelijke loopbaanproblemen, vaak gekombineerd met prestatieproblemen op de lagere school en verandering van schooltype binnen het voortgezet onderwijs ('afstroom');
   - late prestatieproblemen;
   - gedragsproblemen, overtredingen van de schoolregels, zoals spijbelen, eruitgestuurd worden en konflikten met leerkrachten.

   De mate waarin deze problemen zich voordoen varieert sterk, afhankelijk van het betrokken opleidingstype.

9. Meer dan de helft van de onderzochte groep is in het voortgezet onderwijs tenminste eenmaal blijven zitten.

10. Meer dan een kwart van alle respondenten is tenminste eenmaal van het ene naar een ander schooltype overgestapt. Van degenen die in eerste instantie voor het MAVO, HAVO of VWO kozen, is uiteindelijk bijna een derde in het LBO terecht gekomen. Dat is ongeveer drie maal zo veel als in 1976/1977 landelijk gebeurde.

11. Vaak wordt verondersteld dat leerlingen zonder diploma van school gaan doordat zij bijbanen hebben, waardoor de schoolse verplichtingen in het gedrang komen.
    Inderdaad hebben de meeste voortijdige schoolverlaters in de periode dat zij op school zaten, gewerkt. Vaak ging het ook om bijbanen die, voor of na school, vrij veel tijd in beslag namen. De betreffende leerlingen zelf zeggen echter

meestal dat school en werken best te kombineren waren. Een aantal van hen zegt echter wel dat door die bijbaantjes hun voorkeur voor werken boven naar school gaan toenam.

Het vertrek

12. Bijna de helft van de ongediplomeerden verlaat de school in of direkt na de voorlaatste klas. Een kwart heeft de school eerder de rug toegekeerd.

13. De meesten verlaten de school voornamelijk op eigen initiatief. Zij voelen zich afgestoten door de school of aangetrokken door de wereld buiten de school. Bij gevoelens van afstoting gaat het om tekortschietende prestaties of om emotionele vervreemding.
    Bij gevoelens van aantrekking gaat het meestal om de wens te gaan werken en geld te verdienen en om het verlangen naar meer zelfstandigheid. Soms laat men dan ook uitdrukkelijk merken de school van weinig belang te achten bij het realiseren van dergelijke wensen.
    Bij de meeste betrokkenen gaan gevoelens van aantrekking en afstoting - in wisselende mate - samen.

14. Eén op de zeven voortijdige schoolverlaters blijkt de school niet op eigen initiatief te hebben verlaten, maar is door het bevoegd gezag van school verwijderd. Bij sommigen gaat het daarbij om de toepassing van formele regelingen in de prestatiesfeer, zoals maximaal twee keer blijven zitten. Anderen worden op grond van 'wangedrag' van school gestuurd.

15. Opvallend is dat er weinig samenhang bestaat tussen de kenmerken van de schoolkarrière en de redenen die men voor het

ongediplomeerd vertrek aanvoert.
Kennelijk geven objektief konstateerbare problemen in de schoolloopbaan niet zonder meer de doorslag in de individuele beslissing.

16. Dat de relatie tussen school en voortijdige schoolverlaters in veel gevallen ernstig verstoord is, blijkt wel uit het feit dat veel respondenten zeiden na hun vertrek opgelucht adem gehaald te hebben.
Overigens bleek in gesprekken met direkties en leerkrachten dat dit ook bij hen wel het geval was.

17. Te konstateren valt dat:
    - scholen vaak slecht op de hoogte zijn van de mate waarin leerlingen zonder diploma van school gaan;
    - men niet bijhoudt of het gaat om overstappen of ongediplomeerd vertrekken uit het onderwijs;
    - de datum waarop de betrokken leerlingen voor het laatst op school geweest waren vaak veel vroeger ligt dan het moment waarop de school dit registreerde; bij het LHNO bleek dit zelfs bij 40% van de gevallen zo te zijn!

18. Naar ons idee is een goede begeleiding van leerlingen die van school (willen) gaan wenselijk. In die gevallen waarin voorkoming van het vertrek mogelijk of wenselijk is zou men moeten proberen op de betrokken of een andere school naar nieuwe mogelijkheden voor de leerling te zoeken.
De school zou daarmee ook een beter zicht kunnen krijgen op faktoren binnen het eigen onderwijs die mede verantwoordelijk zijn voor het ongediplomeerd vertrek. In andere gevallen zou men de leerling kunnen helpen bij de oriëntatie op mogelijkheden buiten het volledig dagonderwijs, in het part-time onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Gezien de gekonstateerde gebrekkige registratie is het niet vreemd dat men vaak uit het onderwijs vertrokken is zonder dat er sprake was van enige begeleiding van de kant van de betrokken school. Meer dan de helft van de respondenten zei dat er in de periode rond het eigenlijke vertrek nooit een gesprek had plaatsgevonden tussen hen en een vertegenwoordiger van de school.
Bij 44% is er helemaal nooit gesproken over de mogelijkheid of de wenselijkheid om van school te vertrekken.

19. Veel publikaties over voortijdige schoolverlaters wekken de indruk als zou het gaan om een groep die een lage dunk van zichzelf heeft. Verondersteld wordt vaak dat de voortdurende faalervaringen op school daarvan de oorzaak zijn.

De in dit onderzoek verzamelde gegevens ondersteunen deze veronderstellingen niet. Wij konstateerden dat er bij een meerderheid gesproken moet worden van een positief gevoel van eigenwaarde. Problemen die men op school meegemaakt heeft leiden over het algemeen niet tot een geringer gevoel van eigenwaarde, ook niet wanneer dergelijke problemen als reden voor het vertrek genoemd worden.

Bij leerlingen die weinig belang toekennen aan leren gaan dergelijke problemen juist samen met een groter gevoel van eigenwaarde. Mogelijk hebben deze leerlingen hun gevoel van eigenwaarde juist weten te vergroten in een gezochte konfrontatie met het schoolsysteem.

Op zoek naar een baan

20. Meisjes (vooral die van het LHNO) en zij die het LMO/LEAO of AVO/VWO voortijdig verlaten, zijn vrij slecht in staat

hun wensen met betrekking tot banen te realiseren; dit in tegenstelling tot ongediplomeerde LTS'ers en LAO/LNO'ers.

21. Banen worden voornamelijk via informele kanalen (familie, vrienden en kennissen) gezocht en gevonden; zelden of nooit via het Gewestelijk Arbeidsbureau.

22. Voortijdige schoolverlaters komen vrij snel aan de slag, ondanks het feit dat ze voor een groot deel vrijwel gelijk met gediplomeerde schoolverlaters op de arbeidsmarkt komen. *Zij die de school in 1969/'70 verlieten kwamen nog sneller aan werk dan de huidige generatie. Dit suggereert - samen met de toen hogere graad van geschooldheid van het werk in de beginbaan - dat de mogelijkheden op de arbeidsmarkt toen ook voor voortijdige schoolverlaters ruimer waren dan nu.*

23. Zij die de school verlaten omdat ze liever werken dan naar school gaan komen vlotter dan anderen aan de slag en blijven ook vaker aan de slag.

24. Meisjes, en vooral die van het LHNO, komen in hun eerste baan meestal in totaal ongeschoold werk terecht. Zij die de LTS verlaten vinden daarentegen nogal eens enigszins geschoold, technisch/ambachtelijk werk.

25. Hoe men op zoek gaat naar een baan en de tijd die men eraan spendeert houdt geen verband met de kwaliteit van de eerste baan.
De duur van het zoeken lijkt meer een indikatie van de moeite die het kost dan van een brede verkenning van de mogelijkheden.

De beginbaan (één jaar na het schoolverlaten)

26. Het bedrijf waar voortijdige schoolverlaters een jaar na het vertrek aangetroffen werden is meestal:
    - een klein familiebedrijf;
    - een bedrijf vlak in de buurt van de woonomgeving;
    - bij jongens een bedrijf in de industriële sektor, bij meisjes een winkel- of horecavestiging.

    De sektoren administratief/handel en openbare diensten waren voor de generatie '69/'70 duidelijk toegankelijker dan voor de huidige generatie.

27. Ten opzichte van de allereerste baan is er in de beginbaan een geringe toename van mate van geschooldheid van het werk; meer dan de helft van de banen vergt echter nog steeds geen enkele scholing.

28. In de beginbaan wordt in bijna een derde van de gevallen het minimumjeugdloon niet uitbetaald. Vooral meisjes overkomt dit (35% van de meisjes, 25% van de jongens).
    Op basis van eigen berekeningen vermoeden we dat het na 1969/'70 ingevoerde officieel minimumjeugdloon voor ongediplomeerde schoolverlaters weinig heeft opgeleverd. Vergelijkbare cijfers laten zien dat betaling 'onder het minimumjeugdloon' in beide periodes in vrijwel dezelfde mate voorkomt. (Het cijfer voor de 1969/'70 generatie is op basis van een berekening ten opzichte van het minimumloon gekonstrueerd).

29. Wettelijke bepalingen om jongeren te beschermen tegen een te lange werkweek funktioneren in elk geval bij voortijdige schoolverlaters verre van optimaal:
    - 16- en 17-jarigen werken in hun beginbaan in bijna de helft van de gevallen over, ondanks wette-

lijke beperkingen in deze;

- de partiële leerplicht wordt door twee derde van hen die hieronder vallen, ontdoken.

Toch is wat dat betreft enige verbetering ten opzichte van de situatie in 1969/'70 te konstateren: men volgde toen minder part-time opleidingen en werkte gemiddeld per week langer.

30. Voortijdige schoolverlaters klagen nogal eens over onder andere de monotonie van het werk en de geringe promotiemogelijkheden. Velen koesteren dan ook het plan op niet al te lange termijn uit de beginbaan te vertrekken.

31. Men suggereert wel dat er in toenemende mate sprake zou zijn van een ontwikkeling naar twee, gescheiden arbeidsmarkten: die voor het goede werk (de primaire) en die voor het slechte (de sekundaire).
Personen die ooit werk vonden op het sekundaire deel en daar regelmatig van baan moesten veranderen, zouden door dit arbeidsverleden geen toegang meer kunnen vinden tot het deel waar goedbetaald werk met promotiemogelijkheden wordt aangeboden.
Ondanks het feit dat zulke markten moeilijk af te perken zijn, vinden we nogal wat aanwijzingen dat voortijdige schoolverlaters en met name de meisjes onder hen, zich voor een groot deel op die sekundaire arbeidsmarkt bevinden:

- zij komen onmiddellijk aan de slag, ondanks het feit dat een groot deel van hen vrijwel gelijktijdig met gediplomeerde schoolverlaters de arbeidsmarkt betreedt;
- zij worden vaak gekonfronteerd met baanwisselingen met daaraan verbonden meestal kortdurende perioades van werkloosheid;

- zij verrichten veelal werk in kleine familiebedrijven dicht in de buurt van de woonomgeving;
- het werk vereist vaak geen scholing;
- het loon ligt meest op of onder het minimumjeugdloon;
- men is nogal eens van plan op korte termijn weer van baan te veranderen.

Baanwisseling en werkloosheid

32. Ondanks het feit dat bijna alle ondervraagden het hebben van een vaste baan belangrijk vinden, blijkt meer dan één op de drie na een jaar van baan veranderd (meisjes nog vaker).
In het tweede jaar na het schoolverlaten ligt het aantal baanwisselingen nog hoger; van de meisjes verandert zelfs meer dan de helft in die periode van baan. Deze baanwisselingen gaan gepaard met kortere of langere periodes van werkloosheid; in het eerste jaar overkomt dat een kwart van de totale groep. In het tweede jaar treedt wat dat betreft geen stabilisatie van de arbeidsmarktpositie op: weer is zo'n kwart werkloos, vaak nu ook voor langere periodes.
Ook voor de generatie 1969/'70 geldt dat frekwente baanwisselingen voor velen een normale zaak zijn.
Gemiddeld heeft men de afgelopen 9 jaar vijf banen gehad. Dat gaat gepaard met nogal wat periodes van werkloosheid: 67% was ooit een poos niet-werkend (zonder een duidelijke andere dagvulling) en 43% stond ooit ingeschreven bij het Arbeidsbureau.

33. Ondanks het feit dat voortijdige schoolverlaters regelmatig met werkloosheid gekonfronteerd worden, is maar 15%

van de ondervraagden ten tijde van het eerste interview niet-werkend. Slechts 8% staat echter ingeschreven bij het Gewestelijk Arbeidsbureau. Het percentage ingeschrevenen is daarmee geringer dan vergelijkbare landelijke en regionale werkloosheidscijfers voor jongeren onder de 24 jaar.
Ondanks het feit dat tijdens het tweede interview de uitval onder de oorspronkelijk werklozen niet groter is dan onder andere groepen, is het werkloosheidspercentage dan slechts 6%. Een schatting gebaseerd op de frekwentie en duur van de werkloosheid in het tweede jaar, levert een hoger, maar nog steeds vergelijkenderwijs laag percentage (9%).
Het vermoeden dat voortijdige schoolverlaters pas op wat latere leeftijd voor langere periodes werkloos blijven, wordt niet bevestigd door het werloosheidspercentage onder de generatie 1969/'70 zo'n 9 jaar na het schoolverlaten. Ondanks het feit dat het gevonden percentage (4% van de mannen, 8% van de vrouwen) waarschijnlijk een onderschatting van het werkelijke aantal is, lijkt er van een sterke toename van de werkloosheid op latere leeftijd geen sprake.

34. Verandering van baan leidt bij slechts een aantal aspekten (salaris en geschooldheid van het werk) tot een (meestal lichte) verbetering ten opzichte van de situatie in de beginbaan. Het leidt echter niet tot een grotere tevredenheid over zaken als werktempo of de mate van afwisselendheid van het werk.
Ook ziet men in de nieuwe baan minder promotiemogelijkheden.
Zij die vanaf de periode één jaar na het schoolverlaten niet van baan veranderden, zijn op de meeste punten beter af dan zij die wel van baan veranderden. Dat geldt met name voor de geschooldheid en de promotiemogelijkheden van

het werk en het erbij volgen van een opleiding.
Zij die van de generatie 1969/'70 nog werken - bijna alle mannen en circa de helft van de vrouwen - zijn er wat het kwalifikatie-niveau van het werk betreft op vooruit gegaan. Dat komt echter in de meerderheid van de gevallen neer op gevraagde praktijkervaring.
Bij sollicitatie in de huidige baan werden aan hen amper meer eisen met betrekking tot inmiddels eventueel behaalde vakdiploma's gesteld.

Ontwikkelingen in het denken over arbeid

35. Voor de veronderstelling dat personen die los-vaste baantjes zonder al te veel perspektief hebben, zich in hun voorkeur voor banen aan deze omstandigheden aanpassen, zijn binnen het onderzoeksmateriaal nauwelijks aanwijzingen te vinden.
De enige geringe aanpassing die wij konstateerden is een waarschijnlijk door de omstandigheden opgelegde aanpassing aan werk dat inhoudelijk minder biedt dan men ooit hoopte.

Opleidingen na het verlaten van de school

36. Ondanks het feit dat de meerderheid van de voortijdige schoolverlaters, 2 jaar na het vertrek, nog achter het toenmalige besluit staat, heeft een aantal van hen moeten ervaren dat het niet hebben van een diploma wel degelijk een gemis is.
Het feit dat ongeveer de helft van de respondenten opleidingen en diploma's toch belangrijk vindt, weerspiegelt zich in het feit dat bijna de helft alsnog met een opleiding begint.

De generatie 1969/'70 geeft vaker aan de toenmalige beslissing van school te vertrekken te betreuren, al verwacht men voor zichzelf niet meer nut van een diploma dan de huidige generatie.

37. De meest gevolgde opleiding is een beroepsgerichte.
Het gaan volgen van een dergelijke opleiding blijkt sterk afhankelijk van de kwalifikatiegraad van het werk: wie in enigszins geschoold werk terecht komt volgt aanzienlijk vaker een opleiding dan zij die ongeschoold werk verrichten. Iets meer dan de helft van die opleidingen wordt succesvol afgerond.

38. Na 2 jaar zijn slecht vier voortijdige schoolverlaters in staat alsnog het diploma van een voortgezet onderwijs-opleiding te behalen: acht respondenten zijn nog met zo'n opleiding bezig. Van een terugkeer in het volledig dagonderwijs is slechts bij drie personen sprake.
De geringe belangstelling voor een opleiding in het voortgezet onderwijs valt wellicht te verklaren uit het feit dat het moeilijk is buiten het volledig dagonderwijs om een LBO-diploma te behalen. Meestal volgt men een MAVO-opleiding waarvoor blijkbaar wel dergelijke mogelijkheden bestaan.
Het is wel de vraag in hoeverre personen met een afgebroken LBO-opleiding in staat geacht moeten worden een dergelijke opleiding af te ronden.
Ook van de generatie 1969/'70 is slechts een enkeling (7%) alsnog in staat geweest een voortgezet onderwijs-diploma te behalen.
Van de elf respondenten die dat door middel van een schriftelijke kursus probeerden lukt dat slechts twee personen.
Toch is 42% er in de afgelopen 9 jaar in geslaagd een of andere opleiding (meest een beroepsgerichte) succesvol af te ronden.

39. Een kwart van de voortijdige schoolverlaters is ten tijde van het interview nog met een opleiding bezig; 10% overweegt daarmee op korte termijn te beginnen.
Van de generatie 1969/'70 volgt nog maar 16% een opleiding, maar overweegt eveneens 10% daarmee binnen een half jaar te beginnen.

LITERATUUR

ABOP (ALGEMENE BOND VAN ONDERWIJZEND PERSONEEL). Rapport van de kommissie voortijdige schoolverlatersproblematiek. Amsterdam, ABOP, 1977

ANDRIES, F. & T. VOGELS. Voortijdige schoolverlaters; regio Leiden. Leiden, NIPG/TNO, 1979 (eerste tussentijds rapport)

BACHMAN, J.G., S. GREEN & J.D. WIRTANEN. Youth in transition. Vol. 3. Dropping out-problem or symptom? Inst.Soc.Res., Survey Res.Center, Univ.Michigan, 1971

BACHMAN, J.G., S. GREEN & I.D. WIRTANEN. Dropping out is a symptom. Educ.Digest 37 (1972) 169-83

BOON, J. Onderwijs en arbeidsmarkt; kwalifikatie. Enschede, Onderzoeksgr. vakgr.onderwijsk. TH Twente, 1979

BOWLES, S. & H. GINTIS. Schooling in capitalist America; educational reform and the contradictions of economic life. London, Routledge & Kegan Paul, 1976

CBS (CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK). Overgangen binnen het onderwijs en intrede in de maatschappij; onderwijsmatrix 1976. 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1978

CBS (CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK). Tachtig jaren statistiek in tijdreeks. 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1979

CBS (CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK). Statistisch Zakboek. 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1979

CARPAY, F.P. & J.M. VAN WESTERLAAK. Beroepskeuze en werkgelegenheid. Nijmegen, ITS, 1973 (proefschrift)

COLLARIS, J.W.M. & J.A. KROPMAN. Van jaar tot jaar. Nijmegen, ITS, 1978 (tweede fase)

DOPPER, N. Dagopvang voor schooldropouts. Sjow.T.Jeugdbesch. & Jeugdwelz. 9 (1981) 66-70

EGGENKAMP, H. Van school getrapt en dan heeft alleen het PPIA nog interesse in je. Jeugdwerk Nu 13 (1981) nr 5; 4-9

GLEBBEEK, A. & T. MENSEN. LBO en arbeidsmarkt. Groningen, Sociol.inst., Projektgr.onderw.arbeidsm., 1979

GEURTS, J. Vroege schoolverlaters hebben een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Nijmegen, ITS, 1978

GORDON, D.M. Theories of poverty and underemployment. Lexington (Mass.), Heath, 1972

GOUDRIAAN, B. & J.E. MÜLLER. Jeugdwerkloosheid in Leiden. 3c; bestandsanalyse GAB, mei 1976. Leiden, Vakgr.klin.psychol. RU., 1976

GROEN, M. Uitvallers, overstappers en achterblijvers. Eindhoven, 1971 (openbare les)

HARGREAVES, D.H. Social relations in secondary school. London, Routledge & Kegan Paul, 1967

HOOF, J.J. VAN & J. DRONKERS. Onderwijs en Arbeidsmarkt. Amsterdam, SISWO, 1979

ITS (INSTITUUT VOOR TOEGEPASTE SOCIOLOGIE). Beroepenklapper. Nijmegen, ITS, 1973

KAPLAN, J.L. & E.C. LUCK. The dropout phenomenon as a social problem. Educ.Forum 42 (1977) 41-56

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN. Maandverslag arbeidsmarkt. 's-Gravenhage, Min.soc.zaken

MOOIJ, T. Probleemanalyse van het voortijdig schoolverlaten in het LBO, MAVO, HAVO en VWO. Nijmegen, ITS, 1979

REICH, C. & V. YOUNG. Patterns of dropping out. Interchange 6 (1975) nr 4; p. 6-15

ROSENBERG, M. Society and the adolescent self-image. Princeton (N.J.), Princeton univ.press, 1965

SCHOEMAKER, N., A.M. DE JONG-VAN DER POEL & R.W. HOMMES. De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Amsterdam, SISWO, 1978

SCHULVERSAGER; minderbegabt, uninteressiert, lernunwillig? Betrifft Erziehung 10 (1977) september (themanummer)

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

THORNBURG, H.D. Attitudinal determinants in holding dropouts in school. J.educ.Res. 68 (1975) 181-4

VALKENBURG, F.C. & A.M.C. VISSERS. Theorie van de dubbele arbeidsmarkt. Tilburg, IVA, 1978

WILLIS, P.E. Learning to labour. Westmead, Farnborough, Hants, Saxon House, 1977

B I J L A G E N

Inhoud:

blz.

1. In het onderzoek betrokken gemeenten. 283

2. Verklaring van de gebruikte afkortingen van de diverse opleidingstypen 284

3. Vergelijking percentage zittenblijvers in het lager onderwijs onder voortijdige schoolverlaters regio Leiden met landelijke gegevens. 285

4. Vergelijking van de open en gesloten bevraging van de vertrekredenen 286

5. Overwegingen bij de konstruktie van de vertrekredenen-typologie 289

6. Vergelijking bestand eerste interview met bestand tweede interview onder de generatie 1977/'78. . . . 291

7. In de verschillende metingen gehanteerde schalen met betrekking tot toegekend belang en gesignaleerd voorkomen van werkaspekten en de oriëntatie ten aanzien van werk in het algemeen. 294

8. Gemiddelden van belang en voorkomen van werkaspekten en arbeidsoriëntatie in de diverse metingen voor het totaal 296

IN HET ONDERZOEK BETROKKEN GEMEENTEN

Bijlage 2

VERKLARING VAN DE GEBRUIKTE AFKORTINGEN VAN DE DIVERSE OPLEIDINGSTYPEN

LBO = Lager Beroeps Onderwijs

Daarbinnen vallen:

het LHNO	= Lager Huishoud en Nijverheids Onderwijs
het IHNO	= Individueel Huishoud en Nijverheids Onderwijs
de LTS	= Lagere Technische School
het ITO	= Individueel Technisch Onderwijs
het LMO	= Lager Middenstands Onderwijs
het LEAO	= Lager Economisch en Administratief Onderwijs
het LAVO	= Lager Algemeen Voortgezet Onderwijs
het LAO	= Lager Agrarisch Onderwijs
het LNO	= Lager Nautisch Onderwijs

AVO/VWO = Algemeen Voortgezet Onderwijs / Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs

Daarbinnen vallen:

het MAVO	= Middelbaar Algemeen Voortgezet Onderwijs
het IVO	= Individueel Voortgezet Onderwijs
het HAVO	= Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs
het VWO	= Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs

VERGELIJKING PERCENTAGE ZITTENBLIJVERS IN HET LAGER ONDERWIJS ONDER VOORTIJDIGE SCHOOLVERLATERS REGIO LEIDEN MET LANDELIJKE GEGEVENS

Het CBS geeft de proportie zittenblijvers van het aantal ingeschrevenen aan het begin van het schooljaar.
Ons percentage zittenblijvers (44%) is gebaseerd op het aantal leerlingen dat gedurende de hele lagere schooltijd tenminste éénmaal is blijven zitten. Van dat aantal is 8% meer dan éénmaal blijven zitten, waarvan een onbekend, maar waarschijnlijk verwaarloosbaar gedeelte, drie- of viermaal. Tellen we het aantal mensen dat meer dan één keer is blijven zitten dubbel, dan krijgen we een percentage dat grofweg vergelijkbaar wordt met de CBS-statistieken. Het bedraagt 48%.
Het gemiddelde geboortejaar is 1962, met een variatiebreedte van 6 jaar. Onze respondenten zijn dus voor het eerst naar de lagere school gegaan in de periode 1965/'66 t/m 1971/'72.
Per leerjaar zijn de landelijke percentages zittenblijvers over zes opeenvolgende kalenderjaren ongewogen opgeteld en gemiddeld, bij elk volgend leerjaar telkens een kalenderjaar verschuivend.
De som van de gemiddelden levert een vergelijkbaar percentage op. Het zo berekende landelijk percentage komt uit op ± 21%.

Bron: CBS-statistieken van het gewoon lager onderwijs 1970/'71, 1973/'74, Staat 1 t/m 6

CBS; overgangen binnen het onderwijs en intrede in de maatschappij, onderwijsmatrix 1976, staat 3

Bijlage 4

VERGELIJKING VAN DE OPEN EN GESLOTEN BEVRAGING VAN DE VERTREKREDENEN

Vertrekredenen (open) naar sexe

		totaal	m	v
Prestatieredenen	geen:	37%	25%	48%
	wel:	63%	75%	52%
nl. 1. Gedemotiveerd door slechte prestaties		32%	37%	28%
2. Gezakt voor eindexamen, geen zin in herhaling		15%	17%	13%
3. Opleiding te moeilijk		10%	13%	8%
4. Te ver achterop geraakt door spijbelen		3%	3%	3%
5. Te ver achterop geraakt door ziekte		2%	3%	1%
6. Verkeerde opleiding/specialisatie e.d.		6%	12%	1%
7. Slechte prestaties door geringe motivatie		7%	8%	6%
Overige school/leerredenen	geen:	19%	16%	21%
	wel:	81%	84%	79%
nl. 1. Slechte school/leraren		10%	10%	11%
2. Schoolgaan ontgroeid		9%	11%	8%
3. Geen nut in het afmaken		15%	16%	14%
4. Leerplichtvrij		6%	4%	7%
5. Hekel aan leren/schoolgaan		51%	51%	52%
6. Door school tegengewerkt		6%	7%	5%
7. Problemen rond gedrag		6%	10%	3%
8. Klassesituatie		11%	8%	13%
9. Overige school/leerredenen		3%	2%	3%
Werkredenen	geen:	31%	28%	33%
	wel:	69%	72%	67%
nl. 1. Liever werken dan schoolgaan		45%	45%	45%
2. Een baan kunnen krijgen		14%	20%	9%
3. Geld willen verdienen		18%	18%	18%
4. Thuis mee moeten helpen		6%	4%	7%
5. Vrienden(innen) werken ook		4%	4%	4%
6. Andere werkredenen		1%	1%	1%

		totaal	m	v
Overige redenen	geen:	77%	79%	75%
	wel:	23%	21%	25%
nl. 1. Huiselijke omstandigheden		10%	9%	11%
2. Relatieproblemen		1%	0%	1%
3. Huwelijk/zwangerschap		4%	1%	7%
4. Gezondheidsproblemen		6%	7%	5%
5. Financiële problemen		1%	2%	1%
6. Andere redenen		3%	4%	3%

Vertrekredenen (gesloten) naar sexe

	totaal	m	v
Omdat ik toch ga trouwen	5%	-	9%
Omdat ik me op school niet thuisvoelde	39%	44%	34%
Omdat ik te veel was achtergeraakt	27%	29%	26%
Omdat ik diploma's niet belangrijk vind	18%	16%	19%
Omdat mijn vrienden ook werken	15%	14%	15%
Omdat ik liever in de praktijk leer	48%	54%	43%
Omdat ik de school zat was	70%	73%	67%
Omdat ik geen leuke klas had	12%	10%	13%
Omdat ik wilde gaan sparen voor later	26%	19%	31%
Omdat ze thuis vonden dat ik genoeg geleerd had	4%	3%	5%
Omdat ik het diploma toch niet kon halen	33%	35%	32%
Omdat ik een leuke baan kon krijgen	35%	35%	35%
Omdat sommige leraren mij steeds moesten hebben	25%	27%	24%
Omdat ik niet mee kon komen	23%	22%	24%
Omdat ze me op school niet langer wilden hebben	9%	12%	6%
Omdat ik, als ik werk, sneller vooruit kan komen	33%	40%	28%
Omdat ik de school soms net een gevangenis vond	38%	36%	39%
Omdat ik geld nodig had	17%	14%	20%
Omdat ik thuis mee moest helpen	10%	7%	11%
Omdat ik op eigen benen wilde staan	35%	32%	38%
Omdat ik wel genoeg geleerd had	19%	15%	22%
Omdat de vakken me niet interesseerden	35%	36%	34%
Anders	3%	1%	5%

Wat het eerste in een vergelijking tussen open en gesloten vragen opvalt, is dat de 2 meest genoemde redenen in beide metingen inhoudelijk sterk overeenkomen.
In beide gevallen verwijst de meest genoemde reden naar een algemeen gevoel van onbehagen ten opzichte van schoolgaan en leren. De daarop volgende reden drukt beide malen het gevoel uit, liever in een werksituatie te verkeren, ook als je daar 'leert'.
Bij de open vragen zien we dat meisjes minder vaak omwille van het kunnen krijgen van een baan uit de schoolbanken gelokt waren (werkreden 2). Daar was voor de kodeur het noemen van een konkrete baan het kriterium bij de toedeling van deze kode.
Bij de gesloten vraag blijken meisjes voor hun eigen gevoel even vaak als jongens door het perspektief van een baan van school te zijn gegaan; 'Omdat ik een leuke baan kon krijgen' wordt door zowel 35% van de meisjes als van de jongens als vertrekreden aangekruist. Toch zien we ook bij de gesloten vraag bij jongens een iets sterkere gerichtheid op het werk.

Opvallend is dat een toch tamelijk extreem geformuleerde reden als 'Omdat ik de school soms net een gevangenis vond' door maar liefst 38% van de respondenten als vertrekreden aangekruist werd. Deze uitspraak en 'Omdat ik me op school niet thuisvoelde' werden bij de gesloten vraag relatief vaak aangekruist. Ondanks het feit dat dergelijke redenen bij de open vragen niet precies in deze bewoordingen naar voren kwamen lijken zij toch een belangrijk element van de beleving van de schooltijd uit te maken.

Over de hele linie valt het geringe verschil in vertrekredenen tussen jongens en meisjes op.
Meisjes noemen wat minder vaak een verkeerde opleiding of specialisatie als reden, wellicht omdat de mogelijkheden op een specifieke beroepsopleiding en de voor meisjes bereikbare beroepen wat geringer in aantal zijn. Ook zijn problemen rond het gedrag wat minder frequent een vertrekreden. Daarmee zijn echter de belangrijkste verschillen op het niveau van specifieke redenen genoemd.

OVERWEGINGEN BIJ DE KONSTRUKTIE VAN DE VERTREKREDENEN-TYPOLOGIE

Er is een wezenlijk verschil in de aard van de informatie, zoals die door middel van de open en de gesloten vragen werd vergaard.
In een aantal gevallen geeft de informatie uit de open vragen waarschijnlijk een objektiever beeld van de overwegingen die bij het vertrek feitelijk een rol hebben gespeeld. Een ander voordeel is dat zoveel mogelijk gewerkt wordt met vertrekmotieven, zoals die door de respondenten verwoord worden. Anderzijds moet niet uit het oog verloren worden dat de kodeur wat dat betreft erg afhankelijk was van de mate waarin een interviewer in staat was de feiten en de beleving daarvan door de respondent in het interview te achterhalen en vervolgens in de vragenlijst vast te leggen. Vervolgens is de onderzoeker weer afhankelijk van het interpretatie-kader dat de kodeur bij zijn werkzaamheden hanteert.
Ook een praktisch motief speelde bij de keuze voor een verdere bewerking van de open of gesloten vragen een rol. Door de wijze van koderen - maximaal twee redenen per kategorie - was het materiaal dat we op grond van de open vragen vergaarden, minder toegankelijk voor statistische procedures dan de antwoorden op de gesloten vragen. Op grond van deze overwegingen besloten we voor de konstruktie van de typologie met de antwoorden op de gesloten vraag verder te gaan.

De feitelijke konstruktie

Door middel van een statistische procedure, die aangeeft welke achterliggende faktoren bij de invulling van een reeks vragen mogelijk een rol spelen (faktoranalyse), werden in eerste instantie vier van dergelijke faktoren gevonden.

1. Geringe motivatie, liever werken, met items als: liever in de praktijk leren, een leuke baan kunnen krijgen, wel genoeg geleerd hebben, diploma's onbelangrijk vinden en het gevoel hebben door te werken sneller vooruit te komen.
2. Zelfstandig willen zijn, met items als: op eigen benen willen staan, willen sparen voor later en geld nodig hebben.
3. Prestaties, met items als: te veel achtergeraakt, het diploma toch niet kunnen halen en niet mee kunnen komen.
4. Vervreemding van school, met items als: omdat ik de school net een gevangenis vond, omdat de leraren me steeds moesten hebben en omdat ik me op school niet thuisvoelde.

Het probleem van deze indeling was dat deze faktoren niet voor jongens en meisjes apart bruikbaar waren.
Bij meisjes waren met name de faktoren 'geringe motivatie, liever werken' en 'zelfstandig willen zijn' niet van elkaar los te maken. Dit op zichzelf veelzeggend feit deed ons besluiten uiteindelijk te kiezen voor een opdeling in twee faktoren, die zoals verwacht (en gehoopt) een tweedeling in afstotings- en aantrekkingsredenen opleverde. Deze bleek voor jongens *en* meisjes bruikbaar.
Een aantal redenen moest uit de verdere analyse worden weggelaten, en wel om de volgende redenen:

1. Een te geringe mate van voorkomen als vertrekreden. Hierdoor waren deze redenen moeilijk indeelbaar.
2. Een geringe samenhang met het geheel van faktoren. Een vaak met vorig argument samenvallende reden.
3. Het onder invloed van sexe meer thuishoren bij afstoting of aantrekking.
4. Zowel binnen de faktor afstoting als de faktor aantrekking vallen.

Hieronder vindt U een lijst met uitgevallen redenen met daarachter het criterium of de criteria, waardoor de betreffende reden uitviel.

- Omdat ik toch ga trouwen (1,2)
- Omdat ik me op school niet thuisvoelde (4)
- Omdat ik de school zat was (2,3)
- Omdat ik geen leuke klas had (1,2)
- Omdat ze thuis vonden dat ik genoeg gekost had (1,2)
- Omdat ik thuis mee moest helpen (1,2)
- Omdat de vakken me niet interesseerden (3)
- Omdat ze me op school niet langer wilden hebben (1,2)

Vooral criterium 3 levert inhoudelijk gezien een interessant resultaat. Het blijkt dat twee redenen, die door ons bedoeld waren als verwijzend naar de schoolsituatie bij meisjes inderdaad meèr onder 'afstoting' ressorteren, maar bij jongens eerder onder 'aantrekking' vallen. Het de school zat zijn en je niet meer interesseren voor de schoolvakken blijken namelijk voor jongens meer de betekenis te hebben van het op zoek gaan naar iets waarvan men verwacht dat het wel leuk of interessant zal zijn.
Het je op school niet thuisvoelen blijkt zowel voor jongens als meisjes de betekenis van zowel afstoting als aantrekking (van iets waar je je wel denkt thuis te voelen) te hebben.

VERGELIJKING BESTAND EERSTE INTERVIEW MET BESTAND TWEEDE INTERVIEW ONDER DE GENERATIE 1977/'78

		Bestand I	Bestand II
1.	Laatstgevolgde opleiding		
	LHNO	34%	31%
	LTS	23%	23%
	LMO/LEAO	8%	7%
	LAO/LNO	7%	6%
	LBO totaal	221 = 72%	145 = 66%
	MAVO	70%	23%
	HAVO/VWO	8%	11%
	AVO/VWO totaal	85 = 28%	73 = 33%
	Geen V.O.	2	2
	Totaal	308	220
2.	Geslacht		
	Man	47%	47%
	Vrouw	53%	53%
3.	Regio		
	Platteland	20%	22%
	Verstedelijkt	42%	40%
	Stedelijk	38%	38%
	Onbekend	1%	-
4.	Leeftijd		
	15	3%	3%
	16	24%	22%
	17	45%	46%
	18	21%	19%
	19	5%	6%
	20	2%	3%
	22	0%	0%

		Bestand I	Bestand II
5.	Wat doet vader?		
	Werkt	76%	77%
	Werkloos	3%	2%
	Arbeidsongeschikt	15%	14%
	Gepensioneerd	4%	4%
	Overleden	2%	2%
	Anders	-	-
6.	Vertrek van school		
	Weggegaan	86%	84%
	Weggestuurd om prestaties	6%	6%
	gedrag	5%	5%
	absentie	2%	3%
	anders	2%	2%
		---	---
	totaal	14%	16%
7.	Soort bedrijf 1e baan		
	administratief/handel	4%	5%
	kommerciële diensten	30%	24%
	agrarisch/visserij	16%	25%
	industrie/verkeer	41%	42%
	medisch/welzijn	4%	7%
	openbare diensten	2%	2%
	schoonmaak	3%	2%
	overige	1%	-
8.	Soort werk 1e baan		
	blauw -	35%	31%
	blauw +	19%	20%
	wit -	30%	29%
	wit +	9%	11%
	groen	6%	7%
	zelfstandigen	-	-
	overige	1%	2%

		Bestand I	Bestand II
9.	Aantal banen		
	nooit gewerkt	8%	9%
	1	57%	58%
	2	26%	24%
	3	6%	6%
	4 of meer	4%	4%
10.	Loon		
	onder minimumjeugdloon	31%	30%
	ongeveer op minimumjeugdloon	21%	21%
	boven minimumjeugdloon	48%	49%
11.	Nooit gezocht, nooit gewerkt	5%	5%
12.	Begin-werkloosheid	13%	14%
13.	Tussentijds werkloos	18%	18%
14.	Totale werkzoektijd		
	nooit gezocht	45%	44%
	< 1 maand	35%	36%
	1 maand	4%	4%
	1-2 maanden	4%	4%
	2 maanden	2%	1%
	2-3 maanden	1%	1%
	3 maanden	3%	3%
	> 3 maanden	8%	8%
15.	Situatie ten tijde van 1e interview		
	R werkt	85%	86%
	R zoekt	5%	5%
	R wacht op uitslag	0%	0%
	R heeft baan, niet begonnen	1%	1%
	R helpt thuis	5%	4%
	anders	4%	5%

Bijlage 7

DE IN DE VERSCHILLENDE METINGEN GEHANTEERDE SCHALEN MET BETREKKING TOT TOEGEKEND BELANG EN GESIGNALEERD VOORKOMEN VAN WERKASPEKTEN EN DE ORIËNTATIE TEN AANZIEN VAN WERK IN HET ALGEMEEN

In het rapport worden voor de verschillende metingen onder de generaties 1977/'78 en 1969/'70 dezelfde schalen gehanteerd met betrekking tot het toegekend belang en gesignaleerd voorkomen van bepaalde werkaspekten en de houding ten aanzien van werken in het algemeen.
Voor de meting van het belang en het voorkomen van werkaspekten werd van dezelfde items gebruik gemaakt.
Op basis van de invulling van deze itemlijsten tijdens de 1e meting onder de generatie 1977/'78 werd een aantal voorlopige schalen gekonstrueerd. Dit geschiedde met behulp van een principale komponentenanalyse met varimax-rotatie.
De volgende kriteria werden daarbij gehanteerd:

- inhoudelijke samenhang van de afzonderlijke items binnen de schalen;
- reproduceerbaarheid ervan voor het totaal, jongens en meisjes en LBO- en AVO/VWO-verlaters apart;
- een overeenkomstige faktorstruktuur voor belang en voorkomen van de werkaspecten.

Na verzameling van de betreffende gegevens bij de tweede meting 77'78 en de meting onder de generatie 69'70 werd nagegaan of de voorlopige schalen ook voor deze metingen bruikbaar waren.
Dit gebeurde met de toetsende klusteranalyse van Boon van Ostade, waarbij de volgende kriteria gehanteerd werden:

- een signifikante korrelatie tussen de somskore van een te toetsen kluster en elk daarbij verondersteld item;
- een hogere korrelatie van zo'n item met het daarbij verondersteld kluster dan met enig ander kluster.

Items die niet aan deze kriteria voldeden werden verwijderd.
Vervolgens werd op de langs deze weg gezuiverde schalen een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Op basis hiervan werden die items, die de betrouwbaarheid van een schaal in één of meer metingen sterk verlaagden, verwijderd.

Hieronder staan in tabelvorm de resulterende schalen en de betrouwbaarheid ervan voor de drie afzonderlijke metingen.

schaalnaam	betrouwbaarheidskoëfficiënt (Cronbach's α)		
	1977/'78 I	1977/'78 II	1969/'70
belang werkaspekten			
wat betreft vast werk	.36	.64	.75
wat betreft sfeer	.82	.74	.73
wat betreft moderne arbeid	.76	.75	.69
wat betreft opleiding en promotie	.74	.69	.72
realiteit werkaspekten			
wat betreft vast werk	.43	.64	.79
wat betreft sfeer	.85	.86	.79
wat betreft moderne arbeid	.61	.69	.64
wat betreft opleiding en promotie	.78	.77	.69
arbeidsoriëntatie			
traditionele oriëntatie	.58	.60	.72
alternatieve oriëntatie	.65	.62	.61
gezagsoriëntatie	.61	.72	.77

Bijlage 8

GEMIDDELDEN VAN BELANG EN VOORKOMEN VAN WERKASPEKTEN EN VAN ARBEIDSORIËNTATIE IN DE DIVERSE METINGEN VOOR HET TOTAAL

	'77/'78 I	'77/'78 II	'69/'70	theoretisch gemiddelde
toegekend belang				
wat betreft:				
vastheid baan	2.9	2.7	3.0	6
sfeer	5.1	+ 4.8	4.9	12
moderne arbeid	24.5	++ 23.0	++ 21.7	18
opleiding en promotie	11.3	-- 12.6	12.0	15
loon	1.5	1.5	1.5	3
omgang met baas	1.3	1.3	1.4	3
gesignaleerd voorkomen				
wat betreft:				
vastheid baan	3.7	+ 3.4	3.4	6
sfeer	6.1	6.3	6.7	12
moderne arbeid	20.7	20.9	21.1	18
opleiding en promotie	14.1	-- 15.2	14.9	15
loon	1.9	1.8	1.8	3
omgang met baas	1.7	1.6	-- 1.9	3
diskrepanties in:				
vastheid baan	.9	- .7	.8	0
sfeer	1.3	+ 1.6	1.9	0
opleiding en promotie	2.4	2.2	2.6	0
loon	.5	.4	.5	0
omgang met baas	.4	.4	+ .5	0
oriëntatie op arbeid				
traditioneel	17.6	17.5	18.2	21
instrumenteel	26.4	26.6	++ 25.3	21
gezagsgericht	8.0	-- 8.9	-- 9.8	9

toelichting: In deze bijlage worden telkens de gemiddelden tussen de meting '77/'78 I en II én '77/'78 II en '69/'70 vergeleken. Op de verschillen daartussen is getoetst. De enkele plus of min geeft een signifikantieniveau van $p \leqslant .10$ aan, de dubbele plus of min een signifikantieniveau van $p \leqslant .05$. Alle schalen, behalve de diskrepantiemaat, lopen van hoog (gering) naar laag (veel).

	'77/'78 I	'77/'78 II	'69/'70	theoretisch gemiddelde
toegekend belang				
wat betreft:				
vastheid baan	2.9	2.8	3.0	6
sfeer	5.2	++ 4.7	5.1	12
moderne arbeid	24.8	23.9	+ 22.5	18
opleiding en promotie	10.1	-- 11.3	11.2	15
loon	1.5	1.5	1.3	3
omgang met baas	1.5	1.3	1.5	3
gesignaleerd voorkomen				
wat betreft:				
vastheid baan	3.7	3.7	3.4	6
sfeer	6.0	6.5	6.9	12
moderne arbeid	22.2	22.3	22.5	18
opleiding en promotie	12.3	-- 13.9	13.8	15
loon	1.8	-- 2.0	+ 1.7	3
omgang met baas	1.7	1.7	- 2.0	3
diskrepanties in:				
vastheid baan	1.0	.9	- .7	0
sfeer	1.2	++ 1.7	2.0	0
moderne arbeid	1.6	1.9	2.4	0
opleiding en promotie	2.4	2.4	2.6	0
loon	.4	.5	.5	0
omgang met baas	.4	.4	.5	0
oriëntatie op arbeid				
traditioneel	16.9	17.6	18.3	21
instrumenteel	25.8	-- 26.9	- 25.6	21
gezagsgericht	8.1	- 8.7	-- 10.1	9

Bijlage 8-3

	'77/'78 I	'77/'78 II	'69/'70	theoretisch gemiddelde
toegekend belang				
wat betreft:				
vastheid baan	2.9	2.7	3.0	6
sfeer	4.9	4.8	4.6	12
moderne arbeid	24.3	++ 22.1	20.4	18
opleiding en promotie	12.3	-- 13.7	13.3	15
loon	1.5	1.5	1.7	3
omgang met baas	1.2	1.3	1.2	3
gesignaleerd voorkomen				
wat betreft:				
vastheid baan	3.9	++ 3.2	3.4	6
sfeer	6.1	6.1	- 6.4	12
moderne arbeid	19.3	19.6	19.0	18
opleiding en promotie	15.8	16.3	16.6	15
loon	2.0	+ 1.6	1.8	3
omgang met baas	1.7	1.6	- 1.9	3
diskrepanties in:				
vastheid baan	.8	-- .5	.8	0
sfeer	1.3	1.5	1.7	0
moderne arbeid	1.4	1.6	++ 2.4	0
opleiding en promotie	2.4	-- 1.9	++ 2.8	0
loon	.5	.4	.5	0
oriëntatie op arbeid				
traditioneel	18.2	17.4	18.0	21
instrumenteel	26.9	26.2	-- 24.7	21
gezagsgericht	8.0	-- 9.0	9.2	9