© TNO – All rights reserved

Voor de rechten en verplichtingen van de opdrachtgever met betrekking tot de inhoud van dit rapport wordt verwezen naar de Algemene Voorwaarden van TNO.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, openbaar gemaakt, en/of verspreid op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

De LTS'er

van scholier tot werknemer

P. L. Stroink
F. Andries

Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde

TNO

UDY
S94(3)

BIBLIOTHEEK NEDERLANDS INSTITUUT
VOOR PRAEVENTIEVE GENEESKUNDE TNO
WASSENAARSEWEG 56 - LEIDEN

UD.Y
S 94 (3)

DE LTS'er
VAN SCHOLIER
TOT WERKNEMER

Verslag van een onderzoek
naar de toetreding van LTS'ers
tot de arbeidsmarkt

P.L. STROINK
F. ANDRIES

Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde TNO

Leiden 1977

3/2/77

I N H O U D

		blz.
	VOORWOORD	1
1	INLEIDING	3
2	VRAAGSTELLING ONDERZOEK	5
3	DE OPZET VAN HET ONDERZOEK	9
	De eerste fase van het onderzoek	9
	De tweede fase van het onderzoek	10
	De derde fase van het onderzoek	11
	De vierde fase van het onderzoek	12
	De vijfde fase van het onderzoek	13
4	DE ONDERZOEKGROEP	15
	Leeftijd	15
	Godsdienst	16
	Sociaal milieu	16
	Sexe	17
	Opleiding	18
5	NA HET EINDEXAMEN: DOORLEREN OF WERKEN	19
	5.1 Welke argumenten spelen een rol bij de keuze tussen werken en doorleren	19
	5.2 De beoordeling werken/school en de keuze voor werken of doorleren	22
	5.3 Welke rol speelden de ouders en vrienden bij de keuze?	25
	5.4 Welke LTS'ers gaan doorleren c.q. werken	26
	5.5 De doorleerders: één jaar na de school-enquête	30
	5.6 Samenvatting	32
6	TERUGBLIK OP DE LTS	33
	6.1 De beoordeling van de LTS	33
	6.2 De LTS als opleiding	35
	6.3 De inhoud van de opleiding	37
	6.4 Hadden ze me maar meer verteld	38
	6.5 Samenvatting	41
7	OP ZOEK NAAR EEN BAAN	42
	7.1 Verwachtingen en plannen op school	42
	7.2 Het feitelijke zoeken	43
	7.3 Hoe anders?	46
	7.4 Samenvatting	47

blz.

8 DE EERSTE BAAN 49
8.1 De aanvangsdatum 49
8.2 Motieven om een baan te nemen 50
8.3 Het nivo van de eerste baan 51
8.4 De aard van het werk. 54
8.5 Bedrijfsgrootte 56
8.6 Woon-werk afstand 57
8.7 Salaris 58
8.8 Overwerk/bijbaantjes. 59
8.9 Opleiding naast het werk. 61
8.10 Samenvatting. 63

9 VERANDEREN VAN BAAN. 65
9.1 Baansverandering en nivo. 65
9.2 Leereffekt. 67
9.3 Baansverandering, nivo en urbanisatiegraad 68
9.4 De aard van het werk in de eerste en in de tweede baan. 69
9.5 Samenvatting. 70

10 WERKLOOSHEID 72
10.1 Omvang van de werkloosheid. 72
10.2 Werkloosheids-beleving. 74
10.3 De oorzaken van werkloosheid en het oordeel over de werkloze. 79
10.4 Samenvatting. 81

11 HET FUNKTIONEREN VAN EX-LTS'ERS IN HET BEDRIJF EN HUN TOEKOMSTMOGELIJKHEDEN 82
11.1 Problemen 82
11.2 De eigen beoordeling en die van de werkchef. 83
11.3 Ziekteverzuim en te laat komen. 84
11.4 Toekomstmogelijkheden 86
11.5 Samenvatting. 87

12 DE TEVREDENHEID MET HET WERK 89
12.1 Samenvatting. 93

13 DE BEOORDELING VAN WERKASPEKTEN. 95
13.1 Veranderingen in het belang van werkaspekten. 95
13.2 Verwachtingen over het werk en de realiteit 100
13.3 Samenvatting. 101

blz.

14 DE HOUDING TEN AANZIEN VAN WERKEN 102
14.1 Arbeidsoriëntaties van schoolverlaters . 102
14.2 Hoe denken schoolverlaters over arbeid . 104
14.3 Ontwikkelingen in de arbeidsoriëntatie van LTS'ers. 106
14.4 Samenvatting 107

15 DE BEOORDELING VAN WERKEN IN RELATIE TOT DE BEOORDELING VAN SCHOOL EN VRIJE TIJD. 109
15.1 De relatieve voorkeur school/werken. . . 109
15.2 Vergelijking school-werk-vrije tijd. . . 112
15.3 Samenvatting 115

LITERATUUR. 117

Bijlagen
I Verantwoording van de steekproef 125
II De Lagere Technische school. 130
III De bepaling van het nivo van het werk van de LTS'ers 133
IV Salaris en minimumjeugdloon. 135
V Werkaspekten 137
VI "Arbeidsmoraal". 140

VOORWOORD

De veronderstelling dat betrekkelijk veel jonge werknemers die na het behalen van het einddiploma Lagere Technische School in het arbeidsproces worden opgenomen daar moeilijkheden ondervinden, is aanleiding geweest een onderzoek te doen naar de lotgevallen van een groep van deze jonge werknemers. Kort voor hun eindexamen werden ruim 1000 LTS-scholieren benaderd over hun verwachtingen en toekomstplannen; degenen die vervolgens gingen werken werden een jaar later ondervraagd over hun ervaringen en opvattingen ten aanzien van hun werk. De belangwekkende uitkomsten van dit onderzoek zijn in dit rapport weergegeven.

Het onderzoek is in eerste instantie opgezet en uitgevoerd samen met drs F. Wester en drs M. van Wijck. Vervolgens heeft het onderzoek gedurende de uitvoeringsfase steun ondervonden van de volgende personen: M. van Gelder, M. Goslings, E. Faas, C. Alons, G. Ferwerda, J. van Andel en E. Platenkamp. De projektadministratie werd zeer bekwaam geleid door mw W. Knipscheer.

Veel dank is verschuldigd aan de respondenten die over een periode van twee jaar enkele malen bereid werden gevonden hun medewerking te geven. Ook de direkties van de betrokken scholen en bedrijven hebben vrijwel allemaal hun steun aan het onderzoek verleend.

Veel dank is ook verschuldigd aan de inspektie l.b.o. en aan de regionale organen voor het leerlingwezen, die zich veel moeite hebben gegeven om ons bij te staan bij het opsporen van de schoolverlaters.

Ook vele anderen binnen het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde TNO hebben een bijdrage geleverd tot het uitwerken van de onderzoeksresultaten en het gereedmaken van dit rapport, waarvan de sociologen drs P.L. Stroink

en drs F. Andries de auteurs zijn. Het onderzoek werd geheel gefinancierd door het NIPG/TNO.

Dr M.J. Hartgerink
direkteur

1. INLEIDING

In dit rapport wordt beschreven hoe de overgang van school naar werken verloopt voor een groep LTS'ers uit de vakrichtingen metaalbewerken en elektrotechniek. Tevens geven we een overzicht van de ervaringen die deze schoolverlaters opdoen in hun eerste jaar op de arbeidsmarkt.
Een gedetailleerd verslag van de overstap naar het arbeidsbestel is mogelijk omdat het hoofdonderzoek uit twee delen bestond. Vlak voor het eindexamen werd de LTS'ers gevraagd naar hun toekomstplannen; ruim een jaar later werden de LTS'ers die waren gaan werken, geënquêteerd om hun ervaringen en opvattingen te inventariseren.
Alvorens een overzicht te geven van de verschillende thema's, die in dit rapport aan de orde komen, moeten we nog opmerken dat het onderzoek de periode mei 1974 - oktober 1975 besloeg. Dat betekent dat de ondervraagde schoolverlaters op de arbeidsmarkt kwamen op een moment dat de werkgelegenheidssituatie aanzienlijk gunstiger was dan in de twee daarop volgende jaren. Zo bedroeg de omvang van de jeugdwerkloosheid onder mannelijke schoolverlaters die jonger dan 19 jaar waren in augustus 1974 in totaal 5911 personen. In de twee volgende jaren was dat cijfer aanzienlijk hoger (augustus 1975: 8181 personen; augustus 1976: 10.477 personen) [1].
De schoolverlaters die in ons onderzoek gevolgd werden hadden daarom betere mogelijkheden om een baan te bemachtigen dan op het ogenblik het geval is.
Het onderzoeksverslag is opgebouwd rond vijf thema's.
In de hoofdstukken 2, 3 en 4 wordt beschreven welke ge-

---

1) Volgens opgave Ministerie van Sociale Zaken: geregistreerde arbeidsreserve van jeugdigen (maandelijkse opgave).

dachtengang aan het onderzoek ten grondslag ligt, hoe het onderzoek werd opgezet en hoe de onderzoekspopulatie gekarakteriseerd kan worden.
De hoofdstukken 5, 6 en 7 behandelen de overgang van school naar werken. Na een hoofdstuk waarin ingegaan wordt op de faktoren die de keuze doorleren of gaan werken beïnvloedden, behandelen we de rol die de LTS in de voorbereiding op het gaan werken speelt.
Ook de manier, waarop de schoolverlaters aan een baan komen, komt hier aan de orde.
In de hoofdstukken 8, 9 en 10 wordt aangegeven welke karakteristieken de eerste banen van deze schoolverlaters hebben, hoeveel ex-LTS'ers gedurende het eerste jaar dat zij werken van baan veranderen en in welke mate de schoolverlaters met werkloosheid gekonfronteerd worden.
In de hoofdstukken 11 en 12 staat het funktioneren van de jonge werknemer en de tevredenheid met zijn werk centraal. De respondent geeft zelf een oordeel over zijn funktioneren en ook zijn direkte werkchef geeft daarover zijn mening. Na een overzicht van de problemen in de werksituatie en de mate waarin verzuimd wordt, besteden we aandacht aan de tevredenheid van de LTS'er met zijn werk.
In de hoofdstukken 13, 14 en 15 tenslotte behandelen we de opvattingen van ex-LTS'ers over aspekten van het werk, werken in het algemeen en de relatie tussen de school, het werk en de vrije tijd.

2. VRAAGSTELLING ONDERZOEK

Het onderzoek "Toetreding tot de arbeidsmarkt van LTS'ers" is gericht op de overgang van school naar werken van leerlingen uit de examen-klassen van Lagere Technische Scholen. Twee aspekten van die toetreding staan centraal:

1. *Welke ontwikkelingen in hun houding ten opzichte van werken*[1] *zijn er bij deze jongeren waarneembaar vanaf het moment dat zij de school verlaten.*

2. *Hoe verloopt de overgang van school naar werken voor LTS'ers feitelijk.*
   Nagegaan wordt onder andere op welke wijze LTS'ers aan een baan komen, in welke banen zij terecht komen en hoe zij over hun baan denken.

De belangstelling voor de houding jegens werken van jongeren is gegroeid vanuit een aantal projekten die eerder op het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde/TNO (NIPG) werden uitgevoerd.
In essentie leidden die studies (Merens & Stroink, 1972; Stroink,1972) tot de konklusie dat de beschikbare hoeveelheid werk in het arbeidsbestel spoedig te gering zou worden om iedereen aan een arbeidsplaats te helpen. In eerste instantie werd het afbrokkelen van de werkgelegenheid vooral gesignaleerd bij minder arbeidsgeschikten. Het bleek bijvoorbeeld steeds moeilijker gerevalideerde hartpatienten aan een baan te helpen.
Toen bovendien de konjunktuur een terugval te zien gaf, kwam duidelijker tot uiting dat grote aantallen werknemers uit het arbeidsbestel moesten afvloeien, hetzij via de WW, hetzij via de WAO.
Langzaamaan groeide het besef dat een herstel van de konjunktuur niet onmiddellijk zou leiden tot een zodanige uit-

---

1) Zie voor definitie van het begrip "houding ten opzichte van werken" hoofdstuk 14: "Houding ten aanzien van werken", pag. 102

breiding van het aantal arbeidsplaatsen dat er weer een situatie van volledige werkgelegenheid zou ontstaan.
Naast deze kwantitatieve diskrepantie tussen de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt, bestaat er ook een kwalitatieve diskrepantie. Het opleidingsnivo van de Nederlandse bevolking is over het geheel genomen sterker gestegen dan de kwaliteit van het beschikbare werk. Werkzoekenden kunnen daardoor lang niet meer zo vaak als vroeger een baan vinden op het nivo waarvoor zij zich gekwalificeerd achten.
Een indikatie van ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid geeft het Sociaal en Cultureel rapport 1976 (Sociaal en Cultureel Rapport 1976, pag. 46).
Deze uitgangspunten leidden binnen het NIPG tot het entameren van twee onderzoeken.
Het projekt "Aanpassing aan een arbeidsloos bestaan" werd uitgevoerd om te onderzoeken wat de individuele gevolgen zijn van het wegvallen van arbeid voor WAO-ers.
Daarnaast werd een tweede onderzoek begonnen om na te gaan in hoeverre de gesignaleerde arbeidsproblematiek de houding ten opzichte van werken van jongeren beïnvloedt.
Deze vraagstelling is vooral van belang omdat de traditionele arbeidsoriëntatie, die zo sterk de nadruk legt op de plicht tot werken, tot grote problemen leidt voor degenen die niet in staat zijn een baan te vinden of te houden.
Gevoelens van verveling en zinloosheid (zie o.a. Houben, 1972 en Van Wezel, 1972) zijn het gevolg van niet-werken, omdat de school en het arbeidssysteem een klimaat scheppen waarin het individu zelf geen inhoud hoeft te geven aan zijn tijdspassering.
Daarnaast leek zo'n onderzoek van belang om na te gaan in hoeverre jongeren in staat zijn om een baan te vinden die aansluit bij hun opleiding. Tegenvallers wat betreft de kwaliteit van de voor hen beschikbare banen of wat betreft de vooruitzichten in het werk zouden hun houding ten opzichte

van werken kunnen beïnvloeden.
Deze tamelijk abstrakt geformuleerde vraagstelling werd eerst nader uitgewerkt in een onderzoek onder jongeren, waarvan vaststond dat zij problemen hadden om in het arbeidsbestel een voor hen bevredigende plaats te vinden. Door middel van een serie van 23 gesprekken met kliënten van het Experimentele Werkbemiddelingsbureau (EWB) in Amsterdam werd een eerste indruk gekregen van de problemen die een specifieke groep jongeren ondervond om op een voor hen bevredigende manier te werken. De werkhouding en werkproblemen van deze jongeren werden geïnventariseerd en gerapporteerd (Stroink & Van Wijck, 1973).
Met het onderzoek "De toetreding tot de arbeidsmarkt van jonge werknemers" wilden we vervolgens nagaan welke opvattingen een minder specifieke groep jongeren over hun funktioneren in het arbeidsbestel heeft.

- Zijn zij net zo min in staat een voor hen bevredigende plaats in het arbeidsbestel te vinden?
- Zou hun houding ten aanzien van werken door de dreigende werkloosheid beïnvloed zijn?
- Zou hun enthousiasme om te gaan werken verminderd zijn?

Om een beeld te krijgen van de ontwikkelingen in de houding van jongeren ten opzichte van werken werd besloten het onderzoek een longitudinaal karakter te geven. Niet alleen waren wij zo in staat vast te stellen welke houding deze jongeren vooraf (op school) tegenover werken innamen, maar ook maakte zo'n onderzoeksopzet het ons mogelijk de invloed van eventueel tegenvallende werkervaringen op hun werkhouding te meten.
Wij kozen voor schoolverlaters van de LTS omdat juist deze jongeren vanwege hun relatief laag opleidingsnivo het risiko lopen in ongeschoold werk terecht te komen. We gingen er van uit dat het voor hen niet eenvoudig zou zijn om een bevredigende plaats in het arbeidsbestel te vinden.

Een tweede reden om voor LTS'verlaters te kiezen was dat het lager beroepsonderwijs bij uitstek opleidt voor specifieke beroepen. Juist deze schoolverlaters konden uitgesproken verwachtingen hebben over de manier waarop zij aan het arbeidsproces zouden gaan deelnemen.
De keuze voor LTS'verlaters beïnvloedde de verdere opzet en vraagstelling van het onderzoek in belangrijke mate. Er bleek weinig bekend te zijn over de wijze waarop LTS'verlaters in het arbeidsbestel terecht komen en over de eerste ervaringen die zij in het werk opdoen.
Het inventariseren van wat LTS'verlaters overkomt, wanneer zij na hun dagopleiding op zoek naar werk gaan, kreeg daarom meer nadruk dan oorspronkelijk in onze bedoeling lag. Voor onze rapportage heeft dit als konsekwentie dat wij eerst een beeld willen schetsen van het feitelijke verloop van de overgang van school naar werk van LTS'ers. Later zullen wij ingaan op de invloed die deze ervaringen in het arbeidsbestel hebben op hun opvattingen over werk.
Deze rapportage beperkt zich vrijwel uitsluitend tot een beschrijving van de overgang van school naar werk van de in het onderzoek betrokken LTS'ers en de manier waarop zij die overstap hebben ervaren.

3. DE OPZET VAN HET ONDERZOEK

Het longitudinale karakter van het onderzoek en de door ons gevoelde noodzaak om de resultaten van de enquête aan te vullen met kwalitatieve gegevens maakten de onderzoeksopzet nogal ingewikkeld.
In het onderzoek zijn vijf fasen te onderscheiden.

De eerste fase van het onderzoek

Het onderzoek begon in april/mei 1974 toen op vijftien LTS'en vragenlijsten werden voorgelegd aan in totaal 1056 leerlingen, die vlak voor hun eindexamen zaten. Alleen leerlingen afkomstig uit de eindexamenklassen metaalbewerken en elektrotechniek werden in het onderzoek betrokken.
De vijftien LTS'en die aan het onderzoek deelnamen waren als volgt over het land verspreid:

- vijf scholen lagen in de grote steden uit de randstad;
- vijf scholen lagen in kleine of middelgrote steden buiten de randstad;
- vijf scholen lagen in plattelandsgemeenten met een overwegend agrarisch karakter buiten de randstad.

Deze spreiding gaf ons de mogelijkheid na te gaan hoe de toetreding tot de arbeidsmarkt verloopt in deze drie sociaal en ekonomisch sterk verschillende leefomgevingen. In het vervolg van het verslag zullen we deze kategorieën van gemeenten respektievelijk typeren als: grote stad, middelgrote stad en dorp.
Bij de bepaling van de steekproef werd er op gelet dat in iedere groep van 5 scholen steeds tenminste één openbare, één bijzondere school op R.K.-grondslag en één bijzondere school op Prot. Christ.-grondslag vertegenwoordigd was[1].

---

[1] Zie bijlage I "Verantwoording van de steekproef" voor een uitgebreidere toelichting van de gekozen steekproef.

Aan de leerlingen werd een vragenlijst voorgelegd, die sterk gestruktureerd was (de meeste vragen hadden vooraf vastgestelde antwoord-mogelijkheden). De vragenlijst werd klassikaal afgenomen: steeds waren alle leerlingen uit een klas - in grootte variërend van 20-70 leerlingen - tegelijk aan de beantwoording van de vragen bezig.
Belangrijke thema's in de eerste onderzoeksronde waren:

- *welke motieven spelen een rol bij de beslissing verder te leren of te gaan werken?*
- *welke banen hopen LTS'ers te krijgen?*
- *welke problemen denken zij te ontmoeten bij het zoeken naar een baan?*
- *hoe denken zij over de plaats van arbeid in hun leven?*

Met deze vragen wilden we te weten komen met welke verwachtingen deze LTS'ers het arbeidsbestel ingingen.
Daarnaast werd een aantal vragen gesteld die betrekking hadden op de school waar ze vertoefden:

- *vonden ze het leuk op school?*
- *beschouwden ze zichzelf als goede leerlingen?*
- *welke opleiding volgden ze op de LTS?*

Daarnaast werd nog een aantal vragen gesteld over persoonlijke eigenschappen of kenmerken van de respondent zelf.

De tweede fase van het onderzoek

In september 1974 werd een post-enquête uitgestuurd naar alle 1056 deelnemers aan het school-onderzoek.
We probeerden op deze manier te achterhalen wie van de 1056 leerlingen waren gaan werken na het eindexamen en wie hadden verkozen om nog een verdere dagopleiding te volgen.
Dankzij de medewerking van de respondenten die in grote meerderheid het vragenformulier terugstuurden en de hulp van de Regionale Organen voor het Leerlingwezen, die ons inlichtingen verschaften over een aantal niet-reagerende

respondenten, wisten wij van alle 1056 in het onderzoek betrokkenen te achterhalen welke keuze zij gemaakt hadden. Het bleek dat 529 leerlingen dagonderwijs bleven volgen, terwijl 527 leerlingen waren gaan werken. Deze verhouding werkers/doorleerders komt overeen met de gegevens uit de jaarlijkse CORO-publikaties [1].

De derde fase van het onderzoek

In de periode augustus 1974 - juni 1975 werden gesprekken gevoerd met een deel van de 527 schoolverlaters, waarvan we in de tweede onderzoeksfase hadden vernomen dat zij waren gaan werken.
Voor deze gesprekken werden uit de groep van 527 werkenden in totaal 102 personen gekozen. De selektie gebeurde op grond van diverse kriteria:

1) de regio waar deze schoolverlaters de school hadden bezocht (grote stad, middelgrote stad, dorp).
2) de vakrichting, die ze op school gevolgd hadden (metaalbewerken of elektrotechniek).
3) het soort diploma dat ze hadden (praktijk of theorie).
4) het soort werk dat ze deden (werk in de metaal of de elektrotechniek, overig werk met een technisch karakter, werk met een niet-technisch karakter, (nog) geen werk gevonden).

Deze gesprekken werden,indien mogelijk,op het bedrijf gevoerd. De duur ervan varieerde van anderhalf tot twee uur. Per week werden ongeveer vier respondenten geïnterviewd. De interviewer werd op het hart gedrukt de loop van het interview zoveel mogelijk te laten afhangen van de spontane reakties van de respondent.

---

1) Statistische jaargegevens van de regionale organen voor het leerlingwezen (Centraal orgaan regionale organen (CORO); jaarlijkse publikatie.

Na een half jaar werd geprobeerd een tweede gesprek met deze geselekteerden te voeren. Dat lukte in 88 van de 102 gevallen. Bij 14 respondenten bleek het niet mogelijk een afspraak voor een tweede gesprek te maken. Meestal wilde het bedrijf daar geen tijd meer voor beschikbaar stellen. In enkele gevallen weigerde de respondent, omdat hij meende niets meer toe te kunnen voegen aan hetgeen hij in het eerste gesprek had gezegd.
We leerden met deze interviews veel over de denkwereld en de typische zegswijzen van de ex-LTS'er. Dit stelde ons in staat de resultaten uit de eerste enquête gemakkelijker te interpreteren en bovendien konden we de nieuwe vragen voor de tweede enquête beter laten aansluiten op de leef- en denkwereld van onze respondenten. De resultaten van dit gedeelte van ons onderzoek zullen in dit rapport niet expliciet aan de orde komen.

De vierde fase van het onderzoek

Deze fase bestond uit een enquête onder de 527 schoolverlaters, waarvan we september 1974 hadden vernomen, dat ze waren gaan werken. De enquête vond plaats in de maanden september/oktober 1975. Geprobeerd werd de ex-LTS'ers op hun bedrijf te interviewen.
De enquête ging over hun werkervaringen in het afgelopen jaar en over hun werkopvattingen van dat ogenblik. Tevens werden aan de direkte werkchef van de betrokkene een aantal vragen voorgelegd.
In deze onderzoeksronde kwam een aantal thema's uit de schoolenquête opnieuw aan de orde. Op die manier werd het mogelijk een vergelijking te maken tussen de opvattingen van deze schoolverlaters toen (vlak voor het eindexamen) en nu (na ± 1 jaar werken).
Dankzij de zeer bereidwillige medewerking van de respondenten, de bedrijven en de interviewers (die vaak "detective-

werk" moesten verrichten om respondenten te achterhalen) slaagden we er in, niet minder dan 95% van de respondenten te bereiken.

De uitval kan als volgt worden gespecificeerd.

Tabel 3.1 Uitval tweede onderzoeksronde

schoolverlaters	absoluut	absoluut	percentage
inmiddels overleden	2		
aantal weigeringen	15		
onbekende verblijfplaats	6		
niet te bereiken	6		
niet geïnterviewd	29	29	5%
respondenten tweede ronde		498	95%
totaal		527	100%

De vijfde fase van het onderzoek

Het volgen van de 529 LTS'ers die besloten een volledige dagopleiding te blijven volgen, was gezien onze onderzoeksopzet niet van groot belang. Daarom volstonden wij met het uitsturen van een post-enquête naar deze groep in september 1975 (dus ruim een jaar na de schoolenquête). We wilden alleen achterhalen of zij in dat jaar inderdaad dagonderwijs gevolgd hadden of misschien toch waren gaan werken. Van deze groep reageerde 91% op ons verzoek een kort vragenformulier in te vullen. We konden daardoor een betrouwbare indruk krijgen van hetgeen zij in dat jaar gedaan hadden. In hoofdstuk 5 "Na het eindexamen: doorleren of werken" zullen we daarover rapporteren.
Op de volgende pagina staat de opzet van het onderzoek schematisch weergegeven.

FASERING ONDERZOEK

periode september 1974 - juni 1975

4. DE ONDERZOEKSGROEP

Om een indruk te geven van de respondenten die aan het onderzoek hebben deelgenomen, presenteren we een overzicht van een aantal achtergrondgegevens.

Leeftijd

De 1056 LTS-leerlingen die aan de schoolenquête deelnamen, zijn over het algemeen 15, 16 of 17 jaar. Deze spreiding in leeftijd is ten dele een gevolg van het feit dat de vakrichting metaalbewerken ten tijde van het onderzoek een driejarige opleiding was, terwijl de elektrotechniek een vierjarige kursus kende. Inmiddels is de LTS een vier jaar durende dagopleiding geworden [1].

De precieze leeftijdsverdeling van onze onderzoekspopulatie is als volgt:

Tabel 4.1 Verdeling naar leeftijd

leeftijd	absoluut	percentage
14 jaar	66	6%
15 jaar	264	25%
16 jaar	372	35%
17 jaar	240	23%
18 jaar	91	9%
19 jaar en ouder	12	1%
onbekend	11	1%
totaal	1056	100%

[1] Zie voor een kort overzicht van de inrichting van het onderwijs op de LTS bijlage II "De Lagere Technische School".

Godsdienst

De manier waarop de vijftien in het onderzoek betrokken scholen werden geselekteerd, had tot gevolg dat er tenminste drie openbare, drie katholieke en drie protestants-christelijke scholen in het bestand voorkomen. Op deze manier waren we ervan verzekerd, dat de meest voorkomende godsdienstige richtingen en ook de onkerkelijken in voldoende mate in het onderzoek aanwezig waren. Wij konden zo nagaan in hoeverre de godsdienstige oriëntatie - of het ontbreken daarvan - van invloed was op houdingen en gedrag van de respondenten.
De verdeling van onze respondenten naar godsdienst bleek vrij goed overeen te komen met die van de Nederlandse bevolking.

Tabel 4.2 Verdeling naar godsdienst

godsdienst	respondenten		totale bevolking*
	absoluut	percentage	percentage
geen godsdienst	273	26%	23%
Rooms-Katholiek	361	34%	40%
Nederlands Hervormd	256	24%	23%
Gereformeerd	108	10%	7%
overige	23	2%	8%
onbekend, niet af te leiden	35	4%	-
totaal	1056	100%	101%

* Statistisch zakboek 1975, naar gegevens CBS 1971

Sociaal milieu

Aan de hand van het beroep en de funktie van de vaders van de respondenten werd een indeling gemaakt die een indikatie geeft van het sociale milieu waaruit de LTS'ers afkomstig zijn. Onze indeling is analoog aan die van het Instituut

voor Toegepaste Sociologie (Carpay & Van Westerlaak, 1973, pag. 144). Uit de tabel blijkt dat een groot deel van de LTS-leerlingen uit een arbeidersmilieu afkomstig is.

Tabel 4.3 Verdeling naar sociaal milieu

beroep vader	respondenten			totale bevolking*
	absoluut	percentage		percentage
ongeschoolde arbeiders	241	23%	47%	38%
geschoolde arbeiders	254	24%		
lagere employé's	125	12%		9%
middelbare employé's	102	10%		20%
agrariërs, tuinders	122	12%		7%
(kleine) zelfstandigen, hogere employé's	109	10%		21%
onbekend, zonder beroep	103	9%		5%
totaal	1056	100%		100%

* CBS, 14e Algemene Volkstelling 1971, Totale bevolking naar de Sociale groep van hoofden van huishoudens in de leeftijdkategorie 35-54 jaar.

In onze populatie zijn arbeiders en lagere employé's oververtegenwoordigd. Dat is ook het geval voor de agrariërs en tuinders, maar dat is een direkt gevolg van de wijze waarop de steekproef werd getrokken. Hogere employé's en (kleine) zelfstandigen zijn in onze onderzoeksgroep duidelijk ondervertegenwoordigd.

Sexe

Zoals wel duidelijk zal zijn, worden de LTS'en nog steeds voornamelijk door mannelijke scholieren bezocht. In ons onderzoek is slechts één (1) van de 1056 respondenten een meisje.

Opleiding

De gekozen steekproefopzet heeft tot gevolg dat de LTS'ers uit ons onderzoek vrijwel allemaal een opleiding metaalbewerken of elektrotechniek hebben. Alleen in die klassen waar leerlingen met verschillende vakrichtingen samen een deel der lessen volgden, kwam het wel voor dat ook LTS'ers met een andere vakrichting aan de schoolenquête deelnamen. Wij besloten deze leerlingen in het verdere onderzoek te betrekken.

Tabel 4.4 Verdeling naar gevolgde opleiding*

opleiding	absoluut	percentage
metaalbewerken p.-stroom	408	39%
metaalbewerken t.-stroom	102	10%
elektrotechniek p.-stroom	272	26%
elektrotechniek t.-stroom	229	22%
overige opleidingen**	45	3%
totaal	1056	100%

* Zie voor een kort overzicht van de inrichting van het onderwijs op de LTS bijlage II "De Lagere Technische School".

** Het betreft hier LTS'ers die zowel een p.- als een t.-stroom opleiding in metaalbewerken of elektrotechniek volgden en LTS'ers die een andere vakrichting volgden.

5. NA HET EINDEXAMEN: DOORLEREN OF WERKEN

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de faktoren die de keuze voor doorleren of gaan werken beïnvloedden. De rol, die ouders en vrienden bij die beslissing speelden, wordt toegelicht. Na een overzicht van de argumenten die LTS'ers voor hun keuze gaven, wordt beschreven welke verschillen er zijn in de manier waarop "doorleerders" en "werkers" tegen de school aankeken.
Vervolgens wordt aangegeven op welke kenmerken "doorleerders" en "werkers" verschillen.
Tot slot geven we aan welke soorten dagonderwijs de "doorleerders" volgdenen hoeveel van hen, die na een jaar de school verlieten, werkloos werden.

5.1 Welke argumenten speelden een rol bij de keuze tussen werken en doorleren

Toen de school-enquête gehouden werd, had 45% van de respondenten het plan om door te leren, 44% wilde gaan werken. Van de 1056 leerlingen had 11% zo'n maand voor het eindexamen zijn keus nog niet bepaald.
Als we nagaan wat de LTS'ers in feite gingen doen, dan blijkt dat de meeste hun plan inderdaad uitvoerden: 89% van degenen die van plan waren door te leren, deed dat ook. Eveneens 89% voerde het plan te gaan werken uit.
Van degenen die nog niet wisten wat ze wilden doen, ging 56% werken en leerde 44% door.
Op school vroegen we zowel de respondenten die van plan waren door te leren, als de respondenten die wilden gaan werken, aan te geven welke van de aangeboden argumenten zij voor hun beslissing van toepassing vonden.
In de onderstaande tabel is zowel aangegeven welk percentage "doorleerders" een argument van toepassing vond, als

het percentage "doorleerders" dat een argument het belangrijkst vond.

Tabel 5.1 Beoordeling van argumenten om door te leren

je wilt doorleren	vindt argument van toepassing*		vindt argument belangrijkst
	absoluut	percentage	percentage
omdat je denkt dat je hogerop komt door verder te leren	430	91%	86%
omdat je geen zin hebt om te gaan werken	157	33%	4%
om meer vrije tijd te hebben	88	19%	3%
omdat je het op school leuk vindt	73	15%	1%
omdat je van leren houdt	38	8%	-%
niet ingevuld	-	-	6%
totaal			100% (n=475)

* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Veruit het belangrijkste argument om door te leren was de wens om hogerop te komen. Alle overige argumenten werden veel minder belangrijk gevonden. Voor ongeveer een derde van de "doorleerders" gold, dat zij geen zin hadden om nu al te gaan werken.

Op analoge wijze werd aan degenen, die van plan waren te gaan werken, gevraagd een aantal argumenten voor die keuze te beoordelen. Omdat wij vooral in de motieven om te gaan werken waren geïnteresseerd, werden hier aanzienlijk meer argumenten aangeboden.

Tabel 5.2 Beoordeling van argumenten om te gaan werken

je wilt gaan werken	vindt argument van toepassing*		vindt argument belangrijkst
	absoluut	percentage	percentage
om geld te verdienen	321	69%	29%
omdat je geen zin hebt door te leren	201	43%	11%
omdat het je leuk lijkt	157	34%	7%
omdat je op eigen benen wilt staan	144	31%	12%
om niet langer afhankelijk van je ouders te zijn	133	28%	12%
om eindelijk te kunnen doen waar je zin in hebt	105	22%	4%
omdat je het op school niet leuk vindt	93	20%	4%
omdat je lang genoeg geleerd hebt	90	19%	3%
omdat je door meteen te gaan werken hogerop kunt komen	82	18%	9%
overige argumenten	-	-	4%
niet ingevuld	-	-	5%
totaal			100% (n=468)

* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

De diverse argumenten, die in de bovenstaande tabel staan aangegeven, verschillen soms onderling slechts in nuances. Een groepering van de argumenten is mogelijk door een onderscheid te maken in:

- argumenten die de zelfstandigheid van de respondent benadrukken (geld verdienen - op eigen benen staan - doen waar je zin in hebt - niet langer afhankelijk van je ouders zijn)
- argumenten die aangeven dat de respondent niet langer hele dagen op school wil doorbrengen (geen zin

in doorleren - school is niet leuk - lang genoeg geleerd)

- overige argumenten

Als we de resultaten van de tabel zo samenvatten, blijkt dat het argument zelfstandig te willen zijn voor 57% van de respondenten het belangrijkst was.
Voor 18% van de LTS'ers die wilden gaan werken, stond vooropdat zij niet langer hele dagen op school wilden zitten.
Van de overige argumenten springt het meest in het oog, dat je door meteen te gaan werken meer kans zou maken hogerop te komen; voor 9% van degenen die van plan waren te gaan werken was dit het belangrijkste motief!

5.2 De beoordeling werken/school en de keuze voor werken of doorleren

Het ligt voor de hand om te veronderstellen dat degenen, die van plan waren te gaan werken de school minder positief waardeerden dan degenen die van plan waren door te leren. Bij de argumenten om te gaan werken kwam dit al tot uitdrukking. Daarnaast blijkt nog, dat degenen die van plan waren door te leren, de school vaker tamelijk leuk, leuk of erg leuk vonden dan degenen die wilden gaan werken (51% om 41%). Ook hadden de eersten natuurlijk minder vaak een hekel aan leren (17% tegen 34%). Zij, die van plan waren te gaan werken, spraken vaker een voorkeur uit voor praktijk-vakken boven theorie-vakken dan de respondenten, die wilden doorleren (respektievelijk 84% en 62% vindt praktijkvakken het leukst).
Het duidelijkst komt het verschil tussen deze twee groepen respondenten naar voren bij een lijst met uitspraken, waarvan de respondenten moesten aangeven of ze deze meer bij werken of juist meer bij school vonden horen.
In de volgende tabel staan de resultaten weergegeven.

Tabel 5.3 Samenhang tussen voornemen om te werken/door te leren en de mate, waarin respondenten uitspraken meer bij "school" of "werken" vonden horen*

	het voornemen van de respondent is			
	doorleren		werken	totaal
aspekten	percentage dat uitspraak meer bij "werken" vond horen		percentage dat uitspraak meer bij "werken" vond horen	
waar denk je dat het leuker is?	34%	66	67%	51%
waar denk je dat je meer kunt doen waar je zin in hebt?	33%	67	47%	39%
waar denk je dat je meer je best moet doen?	40%	60	61%	50%
waar denk je dat je meer vrije tijd hebt?	11%	89	15%	14%
waar denk je dat je meer op je vingers getikt wordt?	66%	34	57%	61%
waar denk je dat je makkelijker vrienden krijgt?	18%	82	36%	27%
waar denk je dat je sneller nieuwe dingen leert?	57%	43	81%	69%
waar denk je dat je meer als een volwassene behandeld wordt?	94%	6	98%	96%
waar denk je dat je meer jezelf kunt zijn?	69%	31	89%	78%
waar denk je dat je moeilijker dingen moet doen?	72%	28	79%	75%
waar denk je dat je harder moet werken?	79%	21	88%	83%
	(n=475)		(n=468)	(n=1056)

* Degenen die nog niet wisten of ze gingen werken of doorleren zijn in deze tabel buiten beschouwing gelaten. Bij de totaal-kolom staat de beantwoording van deze vragen van alle LTS'ers. Ook diegenen die nog niet wisten of ze gingen werken of doorleren zijn hierin opgenomen.

Vooropgesteld moet worden dat de respondenten een relatieve voorkeur aangaven; als een respondent "werken" leuker vond dan "school" en daarom "werken" aankruiste, dan betekent dat niet dat hij de school daarmee als vervelend kwalificeerde! De tabel geeft aan dat degenen, die van plan waren te gaan werken, vaak een totaal ander oordeel hadden over de vraag of een aspekt nu meer bij "werken" of juist meer bij "school" hoorde. Op twee aspekten staan de meningen lijnrecht tegenover elkaar:

- waar denk je dat het leuker is?
- waar denk je dat je meer je best moet doen?

Degenen die van plan waren te gaan werken vonden deze aspekten meer bij "werken" horen, zij die wilden doorleren plaatsten het meer bij "school".
Bij nog een viertal andere aspekten bestaat er nogal wat verschil tussen de beide groepen respondenten (sneller nieuwe dingen leren - meer jezelf kunnen zijn - makkelijker vrienden krijgen - meer kunnen doen waar je zin in hebt). Steeds komt het er op neer, dat zij die het plan hadden te gaan werken deze uitspraken vaker bij "werken" vonden horen dan degenen die door wilden leren. Alleen bij de uitspraak "waar denk je meer op je vingers getikt te worden" vindt het omgekeerde plaats: zij die wilden doorleren, vonden dit meer bij "werken" horen en zij die wilden gaan werken, plaatsten het meer bij "school".
Vrijwel alle LTS'ers waren het er over eens dat je op je werk meer als een volwassene behandeld wordt en een overgrote meerderheid vond vrije tijd meer bij school dan bij werken horen.

5.3 Welke rol speelden de ouders en vrienden bij de keuze?

In het schoolonderzoek werd ook gevraagd naar de mate waarin de respondenten met hun ouders overlegd hadden over de beslissing door te leren of te gaan werken. De verdeling van de antwoorden is als volgt:

Tabel 5.4 Rol ouders bij keuze werken - doorleren*

	plan is door te leren	plan is te gaan werken	totaal
	percentage	percentage	percentage
gezamenlijke wens	51%	20%	35%
tegen de wens van ouders in	2%	9%	6%
tegen de wens van de respondent in	1%	1%	1%
aan de respondent overgelaten	44%	68%	56%
het kan de ouders niet schelen	1%	1%	1%
niet ingevuld	1%	1%	1%
totaal	100% (n=475)	100% (n=468)	100% (n=1056)

* zie noot tabel 5.3

Van alle respondenten verklaarde 56% helemaal zelf te hebben mogen bepalen of zij liever wilden gaan werken of doorleren. Meestal kozen de respondenten er dan voor om te gaan werken.

Niet minder dan 9% van de LTS'ers had het plan te gaan werken tegen de wens van de ouders in. Het plan om door te leren is in de helft van de gevallen zowel de wens van de ouders als die van de LTS'ers.

Aan de respondenten werd ook gevraagd of hun vrienden van mening waren, dat je beter kunt gaan werken of juist van mening waren, dat je beter door kunt leren.

De antwoorden op deze vraag worden apart weergegeven; voor hen die wilden doorleren en voor hen die wilden gaan werken.

Tabel 5.5 Mening vrienden over de keuze doorleren / werken*

mijn vrienden zeggen meestal	het voornemen van de respondent is: doorleren percentage	werken percentage	totaal percentage
ga werken	10%	12%	11%
ga doorleren	34%	14%	25%
ze hebben er geen mening over	56%	74%	64%
totaal	100% (n=475)	100% (n=468)	100% (n=1056)

* Zie noot tabel 5.3

Uit de tabel blijkt dat de vrienden naar het oordeel van de respondent meestal geen mening hadden over de keuze werken/doorleren. Het sterkst komt dat naar voren bij de respondenten die wilden gaan werken.
Als hun vrienden al advies gaven, dan gaven ze vrijwel even vaak het advies werken als het advies doorleren. De vrienden van hen die wilden doorleren gaven vaker het advies doorleren dan het advies werken.

5.4 Welke LTS'ers gaan doorleren c.q. werken

In het voorgaande werd beschreven welke verschillen er bestaan tussen de groep respondenten, die wilden doorleren en degenen die het plan hadden te gaan werken. In deze paragraaf vergelijken we steeds de groep, waarvan werd vastgesteld (in onderzoeksfase 2) dat ze gingen werken en de groep die doorleerde. Zoals we in paragraaf 5.1 al zagen verschillen de groepen "werkers" en "doorleerders" weinig van de groep "plan is werken" en de groep "plan is doorleren".
De groep "werkers" omvat 527 personen, de groep "doorleer-

ders" telt 529 respondenten.
Op een aantal kenmerken wijken de beide groepen van elkaar af. Zo is er een verschil in leeftijd. "Doorleerders" zijn gemiddeld wat jonger dan "werkers". De precieze verdeling ziet er als volgt uit.

Tabel 5.6 "Doorleerders" en "werkers" naar leeftijd

leeftijd	"doorleerders" percentage	"werkers" percentage	totaal percentage
14 jaar	76%	24%	100%(= 66)
15 jaar	63%	37%	100%(=264)
16 jaar	51%	49%	100%(=372)
17 jaar	37%	63%	100%(=240)
18 jaar en ouder	27%	73%	100%(=103)
onbekend	64%	36%	100%(= 11)
totaal	50%(n=529)	50%(n=527)	100%(n=1056)

We zien een gestaag toenemend percentage "werkers" bij een oplopende leeftijd. Vooral voor de 14- en 15-jarigen zal het feit dat zij nog leerplichtig zijn ertoe bijgedragen hebben dat velen van hen voor doorleren kozen.
De wat ouderen zullen waarschijnlijk niet tot de beste leerlingen behoord hebben. Zij waren al eens blijven zitten en hadden minder zin en/of mogelijkheden om aan een verdere opleiding deel te nemen.
Ook het sociale milieu, waaruit de LTS'ers afkomstig zijn, is een bepalende faktor voor het gaan doorleren of werken.

Tabel 5.7 "Doorleerders" en "werkers" naar sociaal milieu

beroep vader	"doorleerders" percentage	"werkers" percentage	totaal percentage
ongeschoolde arbeiders	38%	62%	100% (n=241)
geschoolde arbeiders	51%	48%	100% (n=254)
overige beroepen	53%	47%	100% (n=458)
onbekend/zonder beroep	46%	54%	100% (n=103)
totaal	50% (n=529)	50% (n=527)	100% (n=1056)

LTS'ers, waarvan de vaders ongeschoolde arbeiders zijn, gaan vaker werken dan doorleren: 62% van de LTS'ers uit dit milieu gaan werken tegen bijvoorbeeld 33% van de LTS'ers, waarvan de vaders hogere employé's zijn. Terwijl op de LTS toch al kinderen uit een arbeidersmilieu oververtegenwoordigd zijn, blijkt het binnen de groep van LTS-leeringen bij de beslissing om door te gaan leren of te gaan werken nog uit te maken uit welk milieu men afkomstig is!

Ook de opleiding, die de LTS'ers volgen, heeft invloed op de keuze voor doorleren of werken. Gezien het feit dat voor het volgen van bijvoorbeeld de MTS meestal een theoriediploma vereist is, zien we jongens met het t-stroom diploma aanzienlijk vaker doorleren. Voor de jongens met een p-stroom diploma zijn doorleermogelijkheden vrijwel beperkt tot die binnen de LTS.

In tabel 5.8 vindt U het percentage "doorleerders" per op de LTS gevolgde opleiding.

Tabel 5.8 Percentage "doorleerders" naar de op de LTS gevolgde opleiding

opleiding:	"doorleerders"	
	absoluut	percentage
metaalbewerken p.-stroom	186	46%
metaalbewerken t.-stroom	78	76%
elektrotechniek p.-stroom	83	30%
elektrotechniek t.-stroom	157	69%
overige opleidingen	25	55%
totaal	529	50%

Dat leerlingen met een opleiding in de metaal vaker doorleren dan leerlingen uit een elektro-richting komt vooral doordat de metaal-leerlingen gemiddeld een jaar jonger zijn (metaalbewerken was ten tijde van de schoolenquête nog een driejarige opleiding).

Tabel 5.9 Soort doorleren naar de op de LTS gevolgde opleiding

opleiding:	soort doorleren:			
	op de LTS	MTS	andere opleiding	totaal
	perc.	perc.	perc.	perc.
metaalbewerken p.-stroom	89%	2%	9%	100% (n=408)
metaalbewerken t.-stroom	40%	47%	13%	100% (n=102)
elektrotechniek p.-stroom	73%	7%	20%	100% (n=272)
elektrotechniek t.-stroom	16%	74%	10%	100% (n=229)
overige opleidingen	40%	56%	4%	100% (n= 45)

De tabel geeft aan dat zij die de vakrichting metaalbewerken volgden, als ze doorleren, relatief wat vaker op de LTS blijven en dat "doorleerders" met een elektrotechniek-opleiding wat vaker een vervolg-opleiding kiezen. Niet minder dan 74% van de "doorleerders" met een elektrotechniek-t opleiding gaat naar de MTS, tegenover 47% van de "doorleerders" met de vakopleiding metaalbewerken t-stroom.
Daarnaast blijkt ook de urbanisatiegraad van de gemeente, waarin de school gevestigd is een rol te spelen. Leerlingen uit de grote steden gaan vaker doorleren dan leerlingen uit het dorp of de middelgrote stad (respektievelijk 57%, 47% en 45%)[1].

5.5 De doorleerders: één jaar na de schoolenquête

Op grond van een post-enquête onder de doorleerders in september 1975 (fase 5 van het onderzoek) hebben we ons een globaal beeld kunnen vormen van de opleidingen die zij sinds augustus 1974 hadden gevolgd.
De meeste doorleerders blijven nog een jaar op de LTS. De helft van hen doet dat om in een andere vakrichting opgeleid te worden. Daarnaast is er ook een groep, die het t.-stroom diploma wil halen om naar de MTS te kunnen gaan. Tabel 5.10 laat zien welke opleidingen de doorleerders precies volgden.

---

1) In het rapport wordt soms gesproken van jongens uit de grote stad i.p.v. jongens van scholen uit een grote stad. Hetzelfde gebeurt ten aanzien van het dorp en de middelgrote stad. Deze kortere schrijfwijze werd dan gekozen omwille van de leesbaarheid. In feite wordt steeds, als we spreken over de urbanisatie-graad, gedoeld op de urbanisatiegraad van de gemeente waarin de school gevestigd is en niet op de urbanisatiegraad van de woonplaats van de respondenten.

Tabel 5.10 Procentuele verdeling "doorleerders" naar soort doorleren

soort doorleren	percentage*
LTS, laatste jaar overgedaan (gezakt voor het eindexamen)	12%
LTS, t-stroom (van de vakrichting waarin het p-diploma gehaald was)	12%
LTS, andere vakrichting	24%
MTS	34%
andere opleiding(bijv. politieschool)	9%
onbekend	9%
totaal	100%(n=529)

* De percentages in de tabel wijken enigzins af van die in de totaal-kolom van tabel 5.8:"soort doorleren naar gevolgde vakrichting op de LTS". Dat wordt veroorzaakt door het feit dat beide tabellen gebaseerd zijn op resultaten uit verschillende fasen van het onderzoek (resp. fase 5 en fase 2). In fase 2 werd gevraagd wat de respondenten in september 1974 deden. In fase 5 werd gevraagd welke opleiding ze in het afgelopen jaar hadden gevolgd.

In de post-enquête werd ook gevraagd of de "doorleerders" hun dagopleiding in de loop van het jaar hadden afgebroken. Slechts 5% hield voor het einde van het schooljaar met de opleiding op. Na een jaar besloten 147 van de 429 LTS'ers te gaan werken. Van deze 147 waren er in oktober niet minder dan 26 werkloos (17%). De werkloosheid onder deze schoolverlaters is daarmee een stuk groter dan die onder de schoolverlaters, die een jaar eerder gingen werken. Bij de laatste groep bedroeg de werkloosheid op een vergelijkbaar tijdstip "slechts" 8%.

Vermoedelijk is deze hogere werkloosheid vrijwel geheel toe te schrijven aan de in dat jaar verminderde werkgelegenheid. De werkloosheid is nog aanmerkelijk groter onder degenen die een jaar op de LTS bleven dan onder degenen die een jaar

MTS-onderwijs achter de rug hebben. De werkloosheid onder de ex-MTS'ers bedroeg 8% tegen 18% voor de ex-LTS'ers.

5.6 Samenvatting

Veruit het belangrijkste argument om door te leren is de wens om hogerop te komen. Het voornemen om te gaan werken wordt vooral gevoed door de wens om op eigen benen te staan. Voor 18% van de LTS'ers speelt een rol dat zij van school af willen. Een aantal LTS'ers (9%) meent door direkt na de LTS te gaan werken meer kans te maken om hogerop te komen. Degenen die van plan zijn door te leren slaan de school hoger aan dan degenen die willen gaan werken.
Het plan om te gaan werken is meestal van de respondenten zelf afkomstig. Het plan om door te leren is vaker ook de wens van de ouders. Tegen die wens in, is 9% van de LTS'ers toch van plan te gaan werken. De vriendenkring spreekt zich nauwelijks uit over de keuze, die de LTS'er moet maken tussen doorleren en werken.
"Werkers" blijken ouder te zijn; ze komen vaker uit een ongeschoold arbeidersmilieu en minder vaak uit de grote steden. Hun opleiding betreft vaker een praktijk-stroom dan een theorie-stroom.
"Doorleerders" blijken in de helft van de gevallen nog een jaar op de LTS te blijven. Eén-derde van hen gaat naar de MTS. Vooral de leerlingen met een elektrotechniek t-stroomdiploma gaan daar naar toe.
De "doorleerders" die na een jaar gaan werken worden getroffen door een verminderde werkgelegenheid. De werkloosheid onder hen bedraagt 17% tegen 8% onder de LTS'ers die al een jaar eerder aan de slag gaan. Vooral degenen die een extra jaar op de LTS blijven, worden door werkloosheid getroffen.

6. TERUGBLIK OP DE LTS

In dit hoofdstuk behandelen we de evaluatie van de LTS, zoals de LTS-verlaters die gaven in de eerste en de tweede onderzoeksronde. Daarna gaan we in op hun beoordeling van de opleiding en de keuzen die er op school werden gemaakt. Tot slot wordt ingegaan op het rendement dat de opleiding volgens hen heeft voor het werk en op de aspekten die de LTS'ers achteraf in de opleiding menen te missen.

6.1 De beoordeling van de LTS

Tweemaal vroegen we de schoolverlaters hun school, de LTS, te beoordelen. De eerste keer was dat op het moment dat zij op het punt stonden die school te verlaten, de tweede maal nadat zij inmiddels een jaar hadden gewerkt. De verschillen in beantwoording zijn frappant.

Tabel 6.1 Beoordeling van de LTS

beoordeling	op school (hoe vind je 't op school) percentage	werkend (achteraf gezien, hoe vind je de LTS dan?) percentage
erg leuk	5%	18%
leuk	24%	35%
tamelijk leuk	14%	19%
gaat/ging wel	43%	22%
niet zo leuk	9%	4%
helemaal niet leuk	5%	2%
totaal	100% (n=498)	100% (n=498)

Op school was de meest voorkomende beoordeling "gaat wel". Dit resultaat drukt nogal wat onvrede met de school uit,

vooral als men bedenkt dat soortgelijke vragen naar tevredenheid met een situatie, meestal zeer positief beantwoord worden, vaak ongeacht de problemen of tegenslagen, die de ondervraagden in de situatie ervaren. Als de inmiddels jonge werknemer echter, na een jaar werkervaring terugkijkt, komt die school er vaak heel wat beter af. Ondanks het feit dat gebeurtenissen en situaties uit het verleden vaak worden geïdealiseerd, is toch de verschuiving in de richting van de "leuk"-kategorieën spektakulair te noemen.
Uit de tabel valt af te lezen dat de meest gebruikte antwoordkategorie twee plaatsen opschuift van "ging wel" naar "leuk". Nog slechts 28% van de respondenten gebruikt een van de onderste drie antwoordkategorieën tegen meer dan de helft van de LTS'ers de eerste keer.
Deze positieve beoordeling achteraf wordt mede beïnvloed door de mate van tevredenheid met het werk, dat wordt verricht [1].
Zij die relatief ontevreden over hun werk zijn, vinden de school achteraf nog leuker dan de overige respondenten. Dit effekt is niet toe te schrijven aan een reeds positievere beoordeling van de school ten tijde van de schoolmeting.

Tabel 6.2 Beoordeling LTS achteraf naar tevredenheid met het werk

de LTS is achteraf	respondent vindt werk: vervelend		vervelend noch fijn		fijn	
	abs.	percentage	abs.	percentage	abs.	percentage
leuk*	36	86% (36%)**	63	73% (43%)	245	69% (44%)
niet leuk	6	14% (64%)	23	27% (57%)	109	31% (56%)
totaal	42	100%(100%)	86	100%(100%)	354	100%(100%)

* Leuk staat voor: erg leuk, leuk en tamelijk leuk;
niet leuk staat voor: gaat/ging wel, niet zo leuk en helemaal niet leuk.

** Percentages tussen haakjes zijn die uit de eerste enquête.

1) De wijze waarop dit begrip werd gemeten vindt U vermeld in hoofdstuk 12 "De tevredenheid met het werk", pag. 89.

6.2 De LTS als opleiding

Op de LTS moet een aantal beslissingen worden genomen die van uitzonderlijk belang zijn voor de toekomstige mogelijkheden van de leerling. De vakrichtingskeuze bepaalt voor een groot deel de sektor waarbinnen de LTS'er later een baan zal vinden. Met de keuze verdwijnen andere sektoren uit het gezichtsveld. De t-stroom biedt de mogelijkheid eventueel na de LTS door te leren, bijvoorbeeld aan de MTS. Het volgen van de p-stroom sluit dat vrijwel uit. Carpay & Van Westerlaak noemen deze momenten "strategische momenten". Zij beargumenteren dit door te zeggen dat "op die momenten keuze-alternatieven voorliggen die feitelijke, verstrekkende gevolgen hebben voor later daarop volgende keuzemogelijkheden." (Carpay & Van Westerlaak, 1973, p. 8). Wij vragen ons hier af in hoeverre de LTS'er het strategisch karakter van deze momenten onderkent.
De keuze voor de LTS is de eerste beslissing die een dergelijk strategisch karakter heeft. Daarmee is "gekozen" voor een vorm van eind-onderwijs, die voor de meesten het voorportaal van de fabriek zal betekenen. "De funktie van de LTS als voorbereiding op een hogere vorm van beroepsopleiding is te verwaarlozen" signaleren Carpay & Van Westerlaak (Carpay & Van Westerlaak, 1973, p. 25).
Onvrede met die keuze voor de LTS wordt in de tweede enquête geuit door 17% van onze respondenten. Voor het merendeel is de MAVO het alternatief. Van de schoolverlaters betreurt 11% de vakrichtingskeuze en daarmee de keuze voor bepaalde beroepen. Zij zijn van mening dat in die andere specialisatie (de elektrotechniek wordt het meest genoemd) leukere en interessantere banen beschikbaar zijn.
Verreweg de meeste ontevredenheid wordt achteraf ervaren met de keuze voor de p-stroom en de uiteindelijke beslissing niet door te leren.

Van onze respondenten heeft 19% spijt van hun keuze voor de p-stroom; zij hadden liever de t-stroom gevolgd. Voor meer dan de helft van deze jongens zijn de doorleermogelijkheden die de t-stroom biedt, het motief. De andere schoolverlaters, die achteraf liever de t-stroom gedaan hadden, voeren de grotere mogelijkheden in hun vak als reden voor hun spijt aan. In feite betekent deze p-stroomkeuze dan ook in een vroeg stadium reeds een vrij drastische inperking van de toekomstige mogelijkheden van deze jongens.
De uiteindelijke beslissing niet langer een dagopleiding te volgen, wordt door maar liefst 27% van de schoolverlaters betreurd.
Zij zouden voor het merendeel na de LTS liever naar de MTS gegaan zijn. Het ziet er naar uit dat de konsekwenties van de genomen beslissingen voor hun latere karrière, hen niet altijd even duidelijk waren.
Vooral de keuze te gaan werken lijkt in nogal wat gevallen onvoldoende doordacht.
In gesprekken, die wij met een aantal jongens over hun schooltijd voerden, komt naar voren hoe slecht sommigen zich op de hoogte stellen van de opleidingseisen (een t-stroomdiploma), die bijvoorbeeld de brandweer of de marechaussee stellen. Deze jongeren lopen lange tijd met een ideaal rond, dat niet te verwezenlijken is. Als ze zich dat tenslotte realiseren, geeft dat soms zoveel teleurstelling dat ze geen moeite meer doen om een baan in het eigen vakgebied te zoeken. Ze komen dan nogal eens in ongeschoold werk terecht.
Een saillant voorbeeld van ondoordacht - en in dit geval ook kortzichtig - kiezen, komt in één van onze diepteinterviews naar voren. Dit betreft het geval van een jongen, die uitsluitend op grond van de belofte van zijn ouders hem voor zijn eindexamen een brommer te geven, een één jaar

korter durende opleiding koos. Dat zijn plan na de LTS naar de MTS te gaan - waarvoor zijn kapaciteiten ruim voldoende waren - daardoor doorkruist werd, besefte hij pas later. Dit voorbeeld is natuurlijk op zich niet maatgevend. Toch is het onze stellige opvatting dat het strategische aspekt van de genoemde keuze-momenten, door een aanzienlijke groep LTS'ers pas als zodanig ervaren wordt, als korrektie daarop bijna onmogelijk is.

6.3 De inhoud van de opleiding

We vroegen in de tweede enquêteronde van vier vakken op de LTS aan te geven of er meer aandacht aan besteed had moeten worden.

Tabel 6.3 Waaraan op de LTS meer aandacht had moeten worden besteed

	ja percentage
terugkijkend op de LTS had ik liever meer praktijk gehad	59%
terugkijkend op de LTS had ik liever meer vaktheorie gehad	43%
terugkijkend op de LTS had ik liever meer Engels gehad	37%
terugkijkend op de LTS had ik liever meer wiskunde gehad	36%

De grootste lacune wordt gevoeld op het terrein van de praktische vaardigheden, hoewel ook aan de vaktheoretische kennis nog het een en ander lijkt te schorten.
Vervolgens vroegen wij aan te geven hoe ze het rendement van hun opleiding voor hun werk beoordeelden.

Tabel 6.4 Aansluiting van het op de LTS geleerde bij het werk

ik vind de aansluiting	percentage
goed	24%
ik heb wel het een en ander bij moeten leren	33%
ik heb erg veel bij moeten leren	17%
ik heb eigenlijk niks aan mijn schoolopleiding gehad	24%
geen baan gehad / niet ingevuld	2%
totaal	100% (n=498)

De uitspraak "ik heb niets aan mijn opleiding gehad" wordt vooral onderschreven door degenen die werk buiten de techniek [1] vonden. Niet minder dan 78% van hen onderschrijft deze uitspraak tegen slechts 8% van degenen die een baan in de metaal of de elektrotechniek vonden.
Hieruit blijkt eigenlijk dat, ondanks het toegenomen aantal uren voor de algemeen vormende vakken, in de beleving van de LTS'er zijn school in eerste instantie een vakopleiding geeft.

6.4 Hadden ze me maar meer verteld

Om te achterhalen waar de inmiddels ex-LTS'er een eventueel tekort aan informatie van schoolzijde voelt, vroegen we hem tijdens de tweede enquêteronde een aantal vragen met "ja" of "nee" te beantwoorden.

---

1) Zie voor een omschrijving van de term "werk, buiten de techniek" hoofdstuk 8 "De eerste baan", pag. 54.

Tabel 6.5 Waarover op de LTS niet genoeg verteld is

vind je dat er op school genoeg verteld is over	nee percentage
hoe je een baan moet zoeken	55%
welke bedrijven er in de buurt werk voor LTS'ers hebben	51%
welke opleidingen je na de LTS kunt volgen	13%
welke rechten je hebt als je werkt (bijv. salaris, ontslag)	70%
doorleermogelijkheden naast je werk (bijv. leerlingenstelsel)	19%

Uit deze beantwoording blijkt dat de onvrede over de informatieverstrekking op school zich in de eerste plaats richt op de relatie school - werk; pas in tweede instantie wordt een informatie-tekort gevoeld wat betreft doorleermogelijkheden.
Het gebrek aan voorlichting doet zich het meest frekwent voelen als het gaat om de rechten van de werknemer, maar ook de problemen bij het zoeken van een baan zijn, naar veler idee, op school onvoldoende behandeld.

Het voorafgaande beschrijft de reaktie van de ex-LTS'ers op onderwerpen waarvan wij vermoeden dat er op school misschien te weinig op in werd gegaan.
Daarnaast konden de respondenten - als zij dat wilden - nog een eigen antwoord geven op de vraag: "Zijn er nog dingen waarvan je nu zegt: hadden ze me daar maar meer over verteld?".
Deze vraag werd door 22% van de respondenten aangegrepen om een gevoeld tekort aan voorlichting aan te geven.

De antwoorden zijn in twee kategorieën onder te verdelen:

1. De klacht onvoldoende voorlichting met betrekking tot arbeidsvoorwaarden te hebben gekregen.
   Men voelt zich te weinig geïnformeerd over de rechten en plichten als werknemer:
   - wat te doen bij ontslag?
   - wat is het jeugdloon?
   - wat is de speciale jeugdvakantie?
   - hoe is men verzekerd?
   - wat houdt de ziektewet precies in?
2. De andere groep klachten over de voorlichting op school kan samengevat worden met de uitspraak: "Ik ben op school onvoldoende voorbereid op wat werken eigenlijk is".
   Typerende antwoorden zijn:
   - ze moeten beter vertellen wat werken in de fabriek eigenlijk is: geld verdienen! Als we het van tevoren hadden geweten, hadden we wel doorgeleerd;
   - hoe de praktijk is om te werken (keihard, niet zo vrijblijvend);
   - hoe hard de maatschappij werkelijk is en er niet omheen draaien; ze hadden je een stagetijd moeten geven in het laatste jaar, zoals bij de MTS;
   - iets over de praktijk vertellen - je komt in de bouw en je schrikt je rot;
   - ja, over hoe het is als je werkt - als ik dat geweten had, was ik niet gaan werken.

Uit zowel de open als de gesloten vraag komt naar voren dat de LTS'er zich onvoldoende voorgelicht acht over een aantal, wat je zou kunnen noemen, technische aspekten van de overgang van school naar werken, zoals de wijze waarop je een baan moet zoeken en wat de rechten en plichten van de werknemers zijn. Er is echter tevens de klacht te weinig voorbereid te zijn op wat werken eigenlijk is.

Achteraf realiseren veel schoolverlaters zich dat ze een te optimistisch beeld hadden van werken. Informatie daarover op school zou hen in staat hebben gesteld een beter gefundeerde beslissing te nemen.
Over de manier waarop de informatie overgedragen zou moeten worden, sluiten we ons graag aan bij Carpay & Van Westerlaak als zij zeggen: "Informatie over school- en beroepskeuzemogelijkheden heeft maar weinig effekt wanneer deze niet zeer vroeg in het keuzeproces van jongeren wordt ingebed en wel op een even vanzelfsprekende wijze als de informatieverschaffing vanuit hun persoonlijke omgeving plaatsvindt." (Carpay & Van Westerlaak, 1973, stelling IV van Westerlaak).

6.5 Samenvatting

De school wordt bij een terugblik vanuit de werksituatie aanzienlijk leuker gevonden dan tijdens de meting op school. Hoewel dit gedeeltelijk teruggevoerd zou kunnen worden op de tendens het verleden wat te idealiseren, vinden we ook een aanwijzing dat konkrete werkervaringen hierbij een rol spelen.
Van de keuzen die op de LTS gedaan werden, wordt de uiteindelijke keuze niet langer een dagopleiding te willen volgen het meest (door 27%) betreurd.
Als het gaat om de inhoud van de opleiding voelt men voornamelijk een tekort aan praktische vaardigheden. Verder wordt de klacht geuit, dat over de rechten en plichten van de werknemer zo goed als over wat werken eigenlijk is, te weinig is verteld.
De begeleiding door de school bij het toetreden tot de arbeidsmarkt wordt door velen als onvoldoende beoordeeld.

7. OP ZOEK NAAR EEN BAAN

In dit hoofdstuk wordt eerst beschreven welke verwachtingen LTS'ers op school t.a.v. het zoeken van een baan hebben. Tevens wordt aangegeven hoe zij een baan denken te vinden. Vervolgens presenteren we hoe dat zoeken van een baan feitelijk verlopen is.
In de laatste paragraaf (7.3) komt aan de orde welke konklusies een aantal schoolverlaters trekt uit hun ervaringen met het zoeken van een baan.

7.1 Verwachtingen en plannen op school

Als de LTS'ers op school wordt gevraagd hoe moeilijk of gemakkelijk zij denken dat het is aan een geschikte baan te komen, meent twee-derde van hen dat het een moeilijke zaak zal worden. Meer dan de helft van deze groep ziet de oorzaak in het grote aanbod werkzoekenden en de geringe vraag van bedrijven. Twijfel over de toereikendheid van de opgedane kennis is voor 17% van hen de reden om tegen het zoeken van een baan op te zien.
De argumenten van hen die geen problemen bij het zoeken verwachten, zijn: de gunstiger beoordeelde werkgelegenheidsituatie, de mogelijkheid via familie aan een baan te komen en voor sommigen de zekerheid, op dat moment al, een baan te hebben.
De manieren waarop LTS'ers in de praktijk aan een baan denken te komen, verdelen we onder in drie soorten:

1) Gebruik van formele kanalen: school, advertenties en arbeidburo (GAB).
2) Gebruik van informele kanalen: familie, kennissen en vrienden.
3) Zelf zoeken, zonder hulp van anderen.

De onderstaande tabel geeft weer in welke mate deze verschillende manieren van zoeken genoemd worden door jongens van scholen die respektievelijk gelegen zijn in een dorp, een middelgrote stad of een grote stad.

Tabel 7.1 Op school genoemde manieren van zoeken naar urbanisatie-graad van de school*

manier van zoeken	dorp percentage	middelgrote stad percentage	grote stad percentage	totaal percentage
formeel	35%	41%	48%	41%
informeel	61%	42%	39%	48%
zelf	61%	53%	50%	55%
	(n=174)	(n=191)	(n=133)	(n=498)

* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

De meest genoemde methode om aan een baan te komen is zelf op een bedrijf afstappen. Jongens van een school uit een dorp hebben dit plan het vaakst.
Het inroepen van de hulp van familie en kennissen wordt eveneens het meest genoemd door jongens van een in een dorp gelegen school. Het gebruik van formele kanalen noemt vooral de jongen van een school uit de grote stad. De middelgrote stad neemt telkens een tussenpositie in en volgt nog het meest het beeld van de grote stad.

7.2 Het feitelijke zoeken

Zo'n 15% van de respondenten gaat al voor het eindexamen op zoek naar een baan.
Rond het eindexamen is inmiddels 35% van hen aktief.
Pas in juli (2 maanden na het eindexamen) is drie-kwart van de dan ex-LTS'ers daadwerkelijk aan het zoeken geslagen.
Om erachter te komen hoe dat zoeken verlopen was, stelden we de volgende twee vragen:

1. Wie speelden bij dat zoeken van een baan zoal een rol? Dat wil zeggen: Wie gaf advies of werd tijdens dat proces geraadpleegd?
2. Wie was de "baanbezorger"? Wie was kortom de persoon of instantie die de beslissende zet gaf bij het verkrijgen van de eerste baan (in dit geval mocht dan ook slechts één kategorie worden aangekruist).

Tabel 7.2 Feitelijke manieren van zoeken: "helpers" en "baanbezorgers"

manier van zoeken		"helpers"* percentage		"baanbezorgers" percentage	
formeel	GAB	30%	64%	17%	33%
	advertenties	18%		10%	
	school	12%		5%	
	andere inst.	4%		1%	
informeel		56%		39%	
zelf		17%		24%	
geen baan gevonden/ niet ingevuld		4%		4%	
totaal				100% (n=498)	

* Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Uit deze tabel blijkt dat het zelf, zonder hulp van anderen, zoeken in de praktijk veel minder voorkomt dan op school werd gedacht.
Verder blijkt dat het GAB in de gang van school naar werk een toch wel zeer geringe rol speelt.
Wat manieren van zoeken betreft zijn er echter verschillen tussen jongens van scholen uit gebieden met een verschillende urbanisatiegraad:

Tabel 7.3 "Baanbezorgers" naar urbanisatiegraad van de school

manier van zoeken	dorp percentage	middelgrote stad percentage	grote stad percentage
formeel	26% (13%)*	30% (12%)*	46% (27%)*
informeel	46%	47%	20%
zelf	24%	21%	29%
geen baan gevonden/niet ingevuld	4%	1%	5%
totaal	100% (n=174)	100% (n=191)	100% (n=133)

* Tussen haakjes staat het percentage jongens dat het GAB als baanbezorger noemt.

Dit resultaat wijkt op een aantal punten af van het beeld dat op school door de LTS'ers geschetst was. Vooral de middelgrote stad, die bij de verwachtingen op school nog het meest op de grote stad leek, volgt in de praktijk meer het beeld van het dorp. Zelf zoeken blijkt in de praktijk nog het meest door jongens van een school uit de grote stad gedaan te worden en niet, zoals uit de plannen naar voren kwam, door jongens van een school uit een dorp.
We vroegen in deze enquêteronde ook hoe moeilijk of gemakkelijk het zoeken naar een baan verlopen was. Het blijkt dat de verwachting op school te pessimistisch was. Achteraf vindt slechts 37% van de schoolverlaters dat het moeilijk was een baan te vinden (op school 65%).
Er treden echter verschillen op naar de urbanisatiegraad van de school. In het dorp vindt 47% het moeilijk. In de middelgrote stad en de grote stad liggen die percentages respektievelijk op 34% en 37%.

7.3 Hoe anders?

Aansluitend op de vraag naar de moeilijkheid van het zoeken vroegen we:
"Als je nu een baan zou zoeken, zou je het dan anders doen; en zo ja, hoe?".
Van alle respondenten beantwoordt 29% deze vraag bevestigend.
De inhoud van de antwoorden wijst erop, dat nogal wat schoolverlaters zomaar het eerste het beste baantje hebben genomen, dat hen werd aangeboden. Ze hebben daar nu spijt van. Het vinden van een baan mag op zich zijn meegevallen; het vinden van een baan, die aansluit bij de wensen, vereist volgens hen een andere aanpak. We kunnen in de beantwoording van deze vraag vier soorten voornemens onderscheiden:

1. vooraf meer informatie over bedrijven vragen
2. kritischer en selektiever zoeken (meer informatie over de baan vragen)
3. zich breder oriënteren en langer zoeken
4. meer op arbeidsvoorwaarden letten.

Enkele typerende uitspraken zijn:

- je moet uit meer dingen kiezen, niet gelijk iets aanpakken
- eerst informeren bij een aantal bedrijven hoe het daar is, voordat ik er één uitzoek om te werken
- goed informeren naar de werkomstandigheden
- eerst rustig afwachten, niet de eerste de beste baan aksepteren, maar meer bedrijven langsgaan.

Van de 157 schoolverlaters die de vraag naar het anders zoeken beantwoordden, noemt 59% o.a. personen of instanties. In tabel 7.4 worden deze genoemd, met de vermelding of de respondent van plan is deze in de toekomst juist wel of juist niet bij het zoeken te gaan betrekken.

Tabel 7.4 Instanties en personen genoemd bij "anders zoeken"

personen/instanties	in positieve zin percentage	in negatieve zin percentage
G.A.B.	40%	27%
advertenties	40%	13%
familie/kennissen	13%	40%
andere personen/ instellingen	7%	20%
totaal	100% (n=77)	100% (n=15)

Duidelijk blijkt dat formele kanalen, volgens deze jongens, beter passen in het plan om kritischer en breder geöriënteerd te zoeken, dan de informele kanalen.
In de beantwoording van de vraag hoe de respondent het zoeken in het vervolg wil aanpakken, komt ook kritiek ten opzichte van de eigen rol naar voren. Zo'n 30% geeft aan zelf onvoldoende bij het zoeken naar een baan betrokken te zijn geweest. Ze zijn van plan voortaan zelf meer initiatief te nemen.

7.4 Samenvatting

Op school ziet de LTS'er nogal op tegen het zoeken van een baan. We onderscheiden drie manieren van zoeken: het gebruik van formele kanalen, het gebruik van informele kanalen en het zelf zoeken,zonder hulp van anderen.
Vooral de jongens van een school uit het dorp en de middelgrote stad gebruiken vaker informele kanalen. De ex-LTS'er van een school uit de grote stad gebruikt eerder formele kanalen.
Eenmaal aan de slag en terugblikkend op de zoekperiode lijkt het of het allemaal erg is meegevallen. Dit beeld wordt echter genuanceerd door reakties, waaruit vaak onvrede

met de kwaliteit van de gevonden baan spreekt. De hulpbronnen die men heeft aangeboord om een baan te krijgen, blijken tekort te schieten als het gaat om het vinden van een baan, die aansluit bij de wensen die men heeft. Men vindt het daarom achteraf jammer zelf niet meer initiatief genomen te hebben. De formele kanalen als GAB en het gebruik van advertenties passen volgens de schoolverlaters beter dan de familie of buurtkontakten in het plan kritischer te zoeken en zich beter te oriënteren.

8. DE EERSTE BAAN

Over de eerste baan, die de schoolverlaters kregen, verzamelden we een aantal gegevens, die samen een antwoord geven op de vraag hoe LTS'ers in het algemeen terecht komen. Na een paragraaf over de aanvangsdatum, behandelen we de volgende karakteristieken van de eerste banen: het nivo van het werk, de aard ervan, de grootte van het bedrijf, de woon-werkafstand, het salaris, het overwerk plus de bijbaantjes en de opleidingen, die naast het werk werden gevolgd.

8.1 De aanvangsdatum

De meeste LTS'ers vinden zo rond augustus, september hun eerste werkkring.
In de onderstaande tabel staat aangegeven hoeveel LTS'ers er elke maand vanaf het moment van het eindexamen, aan de slag raken.

Tabel 8.1 Aanvang eerste baan (kumulatieve frekwentieverdeling)

eindexamen - eind mei 1974	percentage
voor half juni (binnen 2 weken)	16%
voor half juli (binnen 1½ maand)	30%
voor half augustus (binnen 2½ maand)	65%
voor half september (binnen 3½ maand)	89%
voor half oktober (binnen 4½ maand)	93%

Half oktober is nog slechts 7% van de LTS'ers niet aan de eerste baan begonnen. Ten tijde van het tweede interview hebben 6 schoolverlaters nog steeds geen baan.
Bij de beschrijving van de eerste banen van de schoolverlaters zal steeds worden gesproken over de 492 responden-

ten, die tenminste één baan hadden; de zes personen, die geen baan hadden worden buiten beschouwing gelaten.

8.2 Motieven om een baan te nemen

We legden de respondenten in de tweede enquêteronde een aantal mogelijke redenen voor om bij een bepaald bedrijf te gaan werken. We vroegen hen van elk van deze redenen aan te geven of zij een rol hadden gespeeld bij de beslissing om die baan te nemen.
De vijf meest genoemde redenen staan in de onderstaande tabel.

Tabel 8.2 De meest genoemde redenen om de eerste baan te nemen*

redenen	percentage
omdat ik er een opleiding kon krijgen	37%
omdat het werk precies was wat ik wilde	34%
omdat ik geen andere baan kon krijgen	28%
omdat het dicht bij huis was	25%
omdat er familie/kennissen werkten	21%

* Meer dan één antwoordkategorie mocht worden aangekruist

We vroegen tevens welke van de aangekruiste redenen voor de respondenten de belangrijkste was. Het krijgen van een opleiding vond 24% het belangrijkst.
De twee redenen die daarna als belangrijkste genoemd werden zijn inhoudelijk precies elkaars tegendeel: 19% geeft als belangrijkste reden "omdat ik geen andere baan kon krijgen" en voor 17% was het belangrijkste motief "omdat het werk precies was wat ik wilde".
Bij de beantwoording van deze vragen blijkt de urbanisatiegraad van invloed te zijn. In de grote stad wordt bijvoorbeeld de opleiding door 36% als belangrijkste reden om de baan te nemen genoemd.

In het dorp en de middelgrote stad ligt dat percentage rond de 20%. In het dorp noemt 26% en in de middelgrote stad 20% het feit dat zij geen andere baan konden krijgen als belangrijkste reden; in de grote stad was dit slechts 9%.

8.3 Het nivo van de eerste baan

Het indelen van de banen naar het nivo van het werk leverde nogal wat problemen op. Deze werden veroorzaakt door het feit, dat de banen waarin LTS'ers terecht komen van zeer uiteenlopende aard zijn.
Met de volgende nivo-indeling is geprobeerd de mate van gekompliceerdheid van het werk weer te geven.
We onderscheiden de volgende vijf nivo's:

1. ongeschoold werk (alleen LO nodig)
2. enigszins geschoold werk (LTS niet nodig, maar komt van pas)
3. geschoold werk (LTS-kennis noodzakelijk)
4. geschoold werk, waar op basis van de LTS-kennis systematisch vaardigheden en theoretische inzichten bijgeleerd worden
5. geschoold werk met een niet-technisch karakter (andere kennis c.q. vaardigheden dan op de LTS geleerd, zijn vereist)

Voor werk met een technisch karakter zijn de nivo's 1 t/m 4 van toepassing. Zoals uit de omschrijving valt af te leiden, loopt de mate van ingewikkeldheid van het werk op van nivo 1 tot nivo 4.
De nivo's 1 en 2 omschrijven werk, waarvan onomstotelijk vaststaat dat er minder kennis en vaardigheden aan te pas komen dan op de LTS werd geleerd. Nivo 3 sluit min of meer aan bij het op de LTS geleerde. Bij nivo 4 is sprake van banen waarbij, uitgaande van de LTS-kennis een verdere vakopleiding gevolgd moet worden om aan de eisen van het werk te voldoen. Karakteristiek voor banen van nivo 4 is dat de

werkzaamheden, die de betrokken werknemers moeten verrichten, tamelijk ingewikkeld zijn.

Voor banen met een niet-technisch karakter zijn alleen de nivo's 1, 2 en 5 van toepassing.
Nivo 1 betreft volstrekt ongeschoold werk (bijvoorbeeld vakken vullen in een supermarkt). Bij nivo 2 gaat het om banen waarvoor enige, hoewel geen systematische, kennis opgedaan moet worden (bijvoorbeeld het verrichten van eenvoudige administratieve handelingen).
Nivo 5 betreft werk dat zoveel kennis vraagt, dat het tenminste vergelijkbaar is met nivo 3 voor banen met een technisch karakter (bijvoorbeeld het zelfstandig bijhouden van de administratie van een kleine winkel).
De interviewers werd gevraagd, op grond van een omschrijving die de respondent van zijn werk gaf, een schatting te maken van het nivo van dat werk (volgens de genoemde indeling).
Door de onderzoekers werd in een later stadium, na een procedure waarbij de toekenning van nivo-kodes werd gesystematiseerd, tot een defnitieve bepaling overgegaan [1].
De eerste banen van schoolverlaters zijn als volgt verdeeld over de vijf nivo's.

Tabel 8.3 Nivo eerste baan

nivo	percentage
1. ongeschoold werk	15%
2. enigszins geschoold werk	10%
3. geschoold werk	60%
4. geschoold werk met bijleren	11%
5. geschoold werk buiten de techniek	4%
totaal	100% (n=492)

[1] Zie voor de wijze waarop dat gebeurde, bijlage III: Bepaling van het nivo van het werk van de LTS'ers.

Volgens de door ons gebruikte methode van nivobepaling, blijkt 25% van de ex-LTS'ers in hun eerste baan "onder nivo" (ongeschoold en enigszins geschoold werk) terecht te komen.
Dat betekent dat in elk geval een kwart van de ex-LTS'ers weinig of in het geheel geen gebruik maakt van de door hen op school opgedane kennis. Dat houdt tevens in dat doorleermogelijkheden via het leerlingstelsel voor de meesten van hen, die in een "onder nivo"-baan terechtkomen, afgesloten zijn. Het werk zal hen immers niet in staat stellen de praktische vaardigheden, die ze op school opdeden, op peil te houden of uit te breiden.
Te vrezen valt dat voor deze groep de in de LTS-opleiding geïnvesteerde energie geen rendement voor hun verdere karrière zal opleveren. In de paragraaf waarin het gaat over respondenten die van baan veranderen (hoofdstuk 9) gaan we hier nader op in.
Ook het nivo van de eerste baan van onze respondenten blijkt weer samen te hangen met urbanisatiegraad.

Tabel 8.4 Nivo eerste baan naar urbanisatiegraad

nivo eerste baan	dorp percentage	middelgrote stad percentage	grote stad percentage
"onder"*	25%	30%	18%
"op/boven"*	75%	70%	82%
totaal	100% (n=171)	100% (n=190)	100% (n=131)

* "Onder nivo" betreft de nivo's 1 en 2; "op/boven nivo" betreft de nivo's 3, 4 en 5 uit tabel 8.3

Respondenten van scholen uit de grote stad komen minder vaak in banen "onder nivo" terecht dan de overige respondenten.
We hebben ook nagegaan welke invloed de manier, waarop respondenten aan hun baan komen, heeft op de kwaliteit van hun eerste baan; van degenen die langs formele weg aan een

baan komen, zit 19% in een "onder nivo" baan, zij die langs informele kanalen een baan vinden komen voor 33% in een "onder nivo" baan terecht; degenen die zèlf een baan vinden, komen in 25% van de gevallen in zo'n baan terecht.

We bekeken het nivo van de eerste baan, de wijze van zoeken en urbanisatiegraad ook in hun onderlinge samenhang. Het blijkt dat zowel de wijze van zoeken als de urbanisatiegraad het nivo van de eerste baan beïnvloeden. Bovendien beïnvloedt de urbanisatiegraad de samenhang tussen wijze van zoeken en het nivo. Zo is in het dorp de negatieve invloed van het langs informele kanalen zoeken op de kwaliteit van de eerste baan sterker dan in de middelgrote en grote stad. In de grote stad leidt het zelf zoeken van een baan tot relatief veel "onder nivo" banen.

8.4 De aard van het werk

Een andere manier om de werkzaamheden van de ex-LTS'ers in te delen is gebaseerd op de aard van het werk. Deze indeling maakt onderscheid tussen werk met een technisch karakter en werk met een niet-technisch karakter:

1. metaal fijn (bijv. instrumentmakerij)
2. metaal grof (bijv. scheepsbouw)
3. elektro fijn (zwakstroom)
4. elektro grof (sterkstroom)
5. overig technisch (bijv. loodgieters, c.v.-monteurs; kortom, alle technische beroepen buiten de metaal of elektro)
6. niet-technisch (bijv. kantoorwerk, werk op de boerderij).

Als gevolg van het feit dat het onderzoek is gekoncentreerd op LTS'ers met de vakopleidingen metaalbewerken en elektrotechniek, bestaan de eerste vier kategorieën uit soorten

werk die aansluiten op deze vakopleidingen. Kategorie 5 is bedoeld voor alle overige werkzaamheden, waar technische vaardigheden een rol spelen. Kategorie 6 omvat alle banen die een niet-technisch karakter hebben.
In de onderstaande tabel staat de verdeling van onze respondenten over de zes reeds genoemde kategorieën. Achter deze percentages wordt telkens vermeld welk percentage jongens dat een bepaald soort werk verricht "onder nivo" banen heeft.

Tabel 8.5 Aard van het werk en het percentage "onder nivo" banen per kategorie

		"onder-nivo" banen
aard van het werk	percentage	percentage
metaal fijn	8%	5%
metaal grof	24%	10%
elektro fijn	6%	11%
elektro grof	27%	2%
overig technisch	16%	26%
niet technisch	19%	91%
totaal	100% (n=492)	(n=123)

Het belangrijkste gegeven uit deze tabel is dat 19% van de schoolverlaters buiten de techniek terecht komt en derhalve geen gebruik maakt van de vakkennis die op school is opgedaan.
Voor hen geldt hetzelfde als voor degenen die onder nivo werken - en het betreft hier voor een deel dezelfde groep - namenlijk dat het vergroten of zelfs maar vasthouden van de op school eigen gemaakte vakbekwaamheden vrijwel uitgesloten is.
Ook de toekomstkansen van jongens, die in een andere technische sektor dan waarin ze waren opgeleid terechtkomen, zijn minder florissant.

Zij missen een passende vooropleiding en zullen een tekort aan theoretische en praktische vaardigheden ervaren. Zo neemt slechts 51% van degenen die een "overige technische" baan hebben aan het leerlingstelsel deel, tegenover 73% van degenen die een baan in de "metaal" of "elektro" vinden.

8.5 Bedrijfsgrootte

De verdeling van de grootte van de bedrijven, waarin de LTS'ers terechtkomen wordt in onderstaande tabel vergeleken met die van de totale Nederlandse beroepsbevolking:

Tabel 8.6 Verdeling naar bedrijfsgrootte

aantal werknemers	respondenten percentage		totale beroepsbevolking* percentage	
minder dan 10	20%	52%	20%	48%
10 t/m 19	12%		10%	
20 t/m 49	20%		18%	
50 t/m 199	25%		25%	
200 t/m 499	9%		16%	
500 en meer	14%		11%	
totaal	100% (n=492)		100%	

* Sociaal-ekonomische statistieken, CBS, 1969.

Iets meer dan de helft van de jongens werkt in een bedrijf met maximaal 49 werknemers. Deze verdeling komt in grote lijnen overeen met die van de totale Nederlandse beroepsbevolking.

In onze steekproef zijn alleen de bedrijven met een aantal werknemers tussen de 200 en 500 licht ondervertegenwoordigd.

De grootte van het bedrijf, waarin de LTS'ers terecht komen, hangt - zoals te verwachten valt - samen met de ur-

banisatiegraad van zijn omgeving.

Tabel 8.7 Bedrijfsgrootte naar urbanisatiegraad

aantal werknemers	dorp percentage	middelgrote stad percentage	grote stad percentage
minder dan 50	64%	53%	38%
50 t/m 199	23%	26%	22%
200 en meer	13%	21%	40%
totaal	100% (n=171)	100% (n=190)	100% (n=131)

Jongens van een school gelegen in een middelgrote stad en een dorp komen meer in kleine bedrijven terecht, jongens van een school gelegen in een grote stad meer in grote bedrijven.

8.6 Woon-werk afstand

Veel van onze ex-LTS'ers blijken in hun woonplaats werk te hebben gevonden. Voor niet minder dan 43% van de schoolverlaters is dat het geval. Van de schoolverlaters woont 20% meer dan 10 km. van zijn werk. Uiteraard speelt hierbij een rol dat jongeren die in een grote plaats wonen ook eerder in die stad werk kunnen vinden.
Voor de jongeren uit de grote steden geldt dan ook dat 63% van hen in de woonplaats een baan vindt. In de dorpen is dat bij 42% van de jongeren het geval. De middelgrote steden nemen een merkwaardige plaats in. Daar blijkt slechts 28% van de jongeren in de eigen woonplaats een baan te hebben gevonden. Dit verschijnsel kan misschien worden toegeschreven aan de slechtere werkgelegenheid in de middelgrote steden.
Het feit dat vrijwel de helft van de jongeren een baan in de eigen woonplaats vindt, zegt wellicht iets over de geringe mobiliteit van jonge werknemers. Ze lijken niet

zo gauw bereid te zijn om terwille van een baan te verhuizen. Dat zal zeker verband houden met het feit dat de meeste respondenten (91%) nog bij hun ouders wonen.

8.7 Salaris

Daar vragen over salaris gewoonlijk nogal wat weerstand oproepen, vroegen we onze respondenten slechts aan te geven in welke loongroep hun salaris viel.

Tabel 8.8 Netto-loon per week

loongroep	percentage
minder dan 75 gulden	3%
75- 99 gulden	7%
100-124 gulden	17%
125-149 gulden	31%
150-199 gulden	34%
200 gulden en meer	7%
niet ingevuld	1%
totaal	100% (n=492)

Van belang is in hoeverre deze jeugdige werknemers meer of minder verdienen dan het minimum-jeugdloon. Wij weten als gevolg van de gehanteerde methode niet hoeveel deze werknemers precies verdienen. Daarom kunnen we alleen nagaan of iemands salaris valt binnen, boven of onder de loongroep, waarin zijn minimum-jeugdloon zit. Rekening houdend met de partiële leerplicht en de leeftijd van de betrokkene, komen we tot de konklusie dat minstens 10% van de ex-LTS'ers minder verdient dan de salarisgroep waarin zijn minimum-jeugdloon valt [1]. In bedrijven met

[1] Zie voor een verantwoording van de gevolgde methode bijlage IV: Salaris en minimum-jeugdloon.

minder dan 10 werknemers komt dat relatief het meest voor (in 27% van de gevallen); maar ook in bedrijven met een aantal werknemers tussen de 50 en de 199 konstateren we onderbetaling (in 25% van de gevallen).
Van de schoolverlaters zit 51% tenminste één salarisgroep hoger dan waarin het minimum-jeugdloon valt.
Wij hebben nagegaan hoe de kwaliteit van de banen zich verhoudt tot de verdiensten. Het valt dan op dat vooral werk, dat ongeveer aansluit bij de op school geleerde kennis, minder goed betaald wordt dan werk, dat minder of geen enkele scholing vraagt. Jongens die ongeschoold werk verrichten hebben dus gemiddeld een wat beter loon.

8.8 Overwerk/bijbaantjes

Volgens de Arbeidswet is het slechts dan toegestaan om personen van 16 en 17 jaar over te laten werken, als daarvoor vergunning is verleend. Mede om die reden hebben we nagegaan of - en hoe vaak - deze schoolverlaters overwerken. Ruim de helft van de respondenten (53%) heeft in de loop van het jaar wel eens overgewerkt. Meestal blijft dat overwerk tot een paar uur beperkt; 13% van de respondenten echter werkt gemiddeld per maand tenminste 20 uur over.

Tabel 8.9 Gemiddeld aantal uren overwerk per maand

overwerk per maand	percentage
geen overwerk	47%
gemiddeld minder dan 1 uur	9%
gemiddeld van 2 - 4 uur	16%
gemiddeld van 5 - 8 uur	7%
gemiddeld van 9 -20 uur	8%
gemiddeld meer dan 20 uur	13%
totaal	100% (n=492)

De 16- en 17-jarigen werken zelfs vaker over dan het gemiddelde voor de totale groep (59% tegen 53%).
Daarnaast hebben we nagegaan hoe de verdeling naar leeftijd is voor hen die regelmatig overwerk verrichten. Als grens namen we meer dan 8 uur per maand overwerk. De leeftijdsverdeling is dan als volgt:

Tabel 8.10 Percentage overwerkers (meer dan 8 uur per maand gemiddeld) per leeftijdskategorie

leeftijd	percentage
16-jarigen	28%
17-jarigen	21%
18-jarigen	18%

De 16- en 17-jarigen, die normaal gesproken geen overwerk mogen verrichten, blijken het vaakst over te werken!
We hebben aan de schoolverlaters ook gevraagd of ze wel eens iets bijverdienen door 's avonds of in de weekends nog hier en daar een klusje op te knappen. Het blijkt dat vrij veel ex-LTS'ers (39%) dit soort bijverdienste hebben. Het gaat bovendien vaak om een flink aantal uren, zoals de onderstaande tabel aangeeft.

Tabel 8.11 Gemiddelde tijd per week aan klusjes besteed

tijd	percentage
gemiddeld 1 uur	15%
gemiddeld 2- 3 uur	25%
gemiddeld 4- 5 uur	18%
gemiddeld 6-10 uur	28%
gemiddeld 11-25 uur	14%
totaal	100% (n=192)

8.9 Opleiding naast het werk

Het grote belang van het volgen van een verdere opleiding naast het werk kan niet genoeg worden onderstreept. De vakkennis en de vaardigheden die de LTS'ers op school hebben opgedaan, worden door de bedrijven immers als onvoldoende beoordeeld om hen tot echte vakmensen te maken. LTS'ers zelf vinden een verdere opleiding belangrijk omdat hun toekomstmogelijkheden er sterk door vergroot worden. De meeste LTS'ers (72%) volgen dan ook een opleiding naast hun baan. In veruit de meeste gevallen daarvan (83%) betreft dat het volgen van een leerlingstelsel. Een avondstudie wordt door 17% van de LTS'ers gevolgd; naar een vormingscentrum gaat slechts 8%.
Het feit dat bijna driekwart van de schoolverlaters een vorm van onderwijs of vorming geniet, wordt natuurlijk voor een belangrijk deel veroorzaakt door de partiële leerplicht, die voor bijna de helft van hen bestaat: 11% van de respondenten diende twee dagen per week naar school te gaan; 35% van hen was nog één dag leerplichtig. Wij gingen na in hoeverre de dwang van de partiële leerplicht een rol speelt bij de beslissing een verdere opleiding te volgen. Daartoe vroegen we de respondenten die leerplichtig waren of ze de opleiding ook hadden gevolgd als ze niet leerplichtig zouden zijn geweest. Driekwart zegt dat ze dat inderdaad gedaan zouden hebben.
Het is dus niet de dwang alleen die hen voor een vervolgopleiding doet kiezen.
Het voorgaande toont aan dat deze jongeren wel degelijk belangstelling hebben voor het volgen van een verdere opleiding. Vooral het feit dat die opleiding meestal zo nauw samenhangt met de beroepsuitoefening (het betreft in de meeste gevallen vervolgopleidingen in het kader van het leerlingwezen) zal die belangstelling hebben gestimuleerd.

Welke leerlingstelsels zijn vooral bij deze vervolgopleidingen betrokken?
Omdat de meeste respondenten op school de vakrichting metaalbewerken of elektrotechniek volgden is het vanzelfsprekend dat vooral leerlingstelsels uit die bedrijfstakken het vaakst worden genoemd. Zo volgt 21% een primaire opleiding bij Bemetel, 17% bij Smecona; 51% volgt een VEV-opleiding.
Over het geheel genomen waarderen de kursisten deze vakopleiding positief:

Tabel 8.12 Redenen waarom het leerlingstelsel gevolgd wordt

redenen	percentage
ik volg het voor de diploma's; voor later	63%
ik heb er veel aan voor mijn werk	23%
ik volg het, maar ik zie er eigenlijk de zin niet van in	8%
niet ingevuld	6%
totaal	100% (n=299)

In de loop van het eerste jaar houdt 21% met zijn opleiding in het leerlingstelsel op. De redenen zijn:

Tabel 8.13 Redenen, waarom men ophoudt met het volgen van het leerlingstelsel

redenen	percentage
ik had geen zin meer	32%
het was te moeilijk	25%
ik had er voor mijn werk niets aan	18%
belemmeringen (school te ver van huis, bedrijf wil leerdag niet uit betalen, van baan veranderd, moest in dienst)	11%
andere redenen	14%
totaal	100% (n=61)

In de bedrijfsenquête vroegen we ook of de respondenten in de toekomst nog een opleiding dachten te gaan volgen. Twee derde van hen is dat van plan.
Niet minder dan 79% van deze respondenten noemt avondonderwijs en schriftelijke kursussen. Alsnog een leerlingstelsel volgen, wil 20%. Het bezoeken van een vormingsinstituut noemt minder dan 1%.
We moeten ons echter wel realiseren dat zo'n toekomstplan in veel gevallen niet verwezenlijkt zal worden. In de door ons gehouden gesprekken met 102 ex-LTS'ers tussen de eerste en tweede interviewronde, zien we erg vaak dat een respondent grootse plannen voor de toekomst heeft, maar in feite geen enkele stap zet om die plannen ten uitvoer te brengen.

8.10 Samenvatting

In dit hoofdstuk kwamen een aantal karakteristieken van de eerste banen, die de schoolverlaters kregen, aan de orde. Van de 492 schoolverlaters, die gedurende de onderzoeksperiode aan de slag raken, heeft 93% voor half oktober 1974 zijn eerste baan. Een kwart van hen slaagt er echter niet in een baan te vinden, waarin hij gebruik kan maken van de op de LTS opgedane kennis.
Van die eerste banen is 19% van niet-technische aard. Het merendeel van deze banen behelst ongeschoold werk.
De bedrijven, waarin de schoolverlaters terecht komen, wijken qua grootte niet af van de bedrijven, waarin de totale Nederlandse beroepsbevolking werkzaam is. Van de schoolverlaters is 52% werkzaam in een bedrijf met minder dan 50 werknemers.
Het bedrijf, waar men werkt, ligt bij 49% van de jonge werknemers in de woonplaats. De indruk bestaat dat er, mede gezien het feit dat 91% van hen nog thuis bij de

ouders woont, bij deze groep jonge werknemers weinig bereidheid bestaat terwille van een baan te verhuizen.
Naar onze informatie krijgt 10% van de ex-LTS'ers minder uitbetaald dan het voor ieder van hen geldende minimumjeugdloon.
Er blijkt een samenhang te zijn tussen het nivo van het werk en de salariëring. Jongens die ongeschoold werk verrichten vinden hiervoor kompensatie in een gemiddeld wat betere beloning.
Volgens de Arbeidswet is het slechts dan toegestaan om personen van 16 en 17 jaar over te laten werken, als daarvoor vergunning is verleend. Wij vinden dat 16 en 17 jarigen juist vaker overwerk verrichten dan 18 jarigen.
Het merendeel van de respondenten vindt het volgen van een opleiding, ook nu ze werken, erg belangrijk. Van de schoolverlaters volgt 72% een opleiding. Het voornaamste motief ligt in de vergroting van de toekomstmogelijkheden.
De opleidingen in het kader van de leerlingstelsels trekken de meeste kursisten (83% van hen die een opleiding volgen).
Van diegenen die aan een opleiding in het kader van de leerlingstelsels beginnen, breekt 21% deze in het eerste jaar af. In de toekomst blijft naar de mening van de respondenten het volgen van een opleiding belangrijk.

9. VERANDEREN VAN BAAN

In het vorige hoofdstuk werd gewezen op de onvoordelige positie van de schoolverlater die in een "onder-nivo" baan terechtkomt.
In dit hoofdstuk gaan we na hoe vaak LTS'ers in hun eerste jaar werken van baan veranderen. Daarna vergelijken we de eerste en de tweede baan wat betreft het nivo en de aard van het werk.
Nagegaan wordt welke rol de urbanisatiegraad hierbij speelt.

9.1 Baansverandering en nivo

Hoe vaak LTS-verlaters in het eerste jaar van hun beroepsleven van baan veranderen, valt af te leiden uit de volgende tabel.

Tabel 9.1 Aantal banen gedurende eerste jaar werken

banen	absoluut	percentage
geen baan	6	1%
één baan	381	77%
twee banen	92	18%
drie banen	14	3%
vier banen	4	1%
vijf banen	1	-
totaal	498	100%

Van de schoolverlaters heeft 22% in het eerste jaar werken meer dan één baan; 77% heeft slechts één baan gedurende dat jaar.
De 22% "baanveranderaars" blijken meer afkomstig uit de "ondernivo" banen, dan uit "op/boven nivo" banen.

Tabel 9.2 Wel of niet van baan veranderen naar nivo van de eerste baan

van baan veranderd	eerste baan onder nivo percentage	eerste baan op/boven nivo percentage
ja	41%	16%
nee	59%	84%
totaal	100% (n=123)	100% (n=369)

Om te zien hoe de "baanveranderaars" in hun tweede baan terecht komen, vergelijken we het nivo van de eerste en tweede baan van de jongens die van baan veranderden.

Tabel 9.3 Het nivo van de eerste en tweede baan van "baanveranderaars"

tweede baan	eerste baan onder nivo percentage	eerste baan op/boven nivo percentage	totaal percentage
"onder nivo"	66%	36%	48% (n= 54)
"op/boven nivo"	34%	64%	52% (n= 57)
totaal	47% (n=52)	53% (n=59)	100% (n=111)

We zien dan 34% van hen, die van baan veranderen, in staat is van een "onder nivo" baan in een "op/boven nivo" baan terecht te komen.
Daar staat tegenover dat 36% van de "baanveranderaars" de omgekeerde weg aflegt. De "stijgers" en "dalers" houden elkaar dus in evenwicht. Dat heeft als resultaat dat wederom bijna de helft van de "baanveranderaars" in hun tweede baan "onder nivo" zit.
Voor de groep als totaal verbetert noch verslechtert de situatie.
Het feit dat twee derde van de "baanveranderaars" in een "onder nivo" baan blijft zou er het gevolg van kunnen zijn

dat op de school opgedane technische bekwaamheden bij gebrek aan oefening langzaamaan verleerd raken. Ook de stigmatiserende werking van het arbeidsverleden zou, hoewel de periode waarover deze jonge werknemers gevolgd werden vrij kort is, van invloed kunnen zijn.
Een andere verklaring zou gevonden kunnen worden in het feit dat ongeschoold werk wat beter betaald wordt. Dat zou een argument kunnen zijn om bij het veranderen van baan weer zulk werk te kiezen.
Weinig grond lijkt er voor een gedachtengang, als zou een aantal jonge werknemers eerst een tijdje kwalitatief minder werk moeten doen, om echter daarna aan een betere baan toe te komen.

9.2 Leereffekt

We hebben ons afgevraagd in hoeverre de "baanveranderaars" bij het zoeken van een nieuwe baan profiteren van hun eerdere ervaringen. Deze vraag is relevant omdat bleek, dat de manier waarop een baan gezocht werd van invloed was op de kwaliteit van de gevonden banen.
Om na te gaan of de "baanveranderaars" nu kritischer en selektiever te werk gaan dan toen zij hun eerste baan zochten, bekeken we hun reakties op de open vraag "Als je nu een baan zou zoeken, zou je het dan anders aanpakken dan toen je van school kwam".
We vergeleken hun beantwoording met die van degenen die niet van baan waren veranderd. Van degenen, die niet van banen waren veranderd, zei 32%, dat zij het zoeken van een baan in het vervolg anders aan zouden pakken. Van de "baanveranderaars" zei 31%, dat zij niet op dezelfde manier op zoek zouden gaan. We kunnen hieruit afleiden dat schoolverlaters, die van baan veranderen, niet meer geleerd heb-

ben van hun ervaringen met het zoeken in het verleden dan de overigen.
Vervolgens hebben we nog gekontroleerd of er misschien van een extra leereffekt sprake is bij degenen, die in hun eerste baan "onder nivo" terecht waren gekomen. Zij zouden bij uitstek gemotiveerd moeten zijn om het zoeken van een baan anders aan te pakken dan de eerste keer. In feite blijkt echter dat zij nauwelijks vaker dan de "baanveranderaars" uit "op/boven nivo" banen aangeven het zoeken anders aan te pakken dan de eerste keer (33% om 30%).

9.3 Baansverandering, nivo en urbanisatiegraad

In de vorige paragraaf konstateerden we dat baansverandering voor de meeste schoolverlaters niet tot een verbetering van het nivo van het werk in de tweede baan leidde. In deze paragraaf bekijken we of deze konstatering geldig is voor zowel de situatie in een dorp als die in een middelgrote stad of die in een grote stad.

Tabel 9.4 De eerste en tweede banen van "baanveranderaars" naar urbanisatiegraad

tweede baan	dorp eerste baan			middelgrote stad eerste baan			grote stad eerste baan		
	onder	op/boven	totaal	onder	op/boven	totaal	onder	op/boven	totaal
	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.
onder	56%	6%	34%	57%	52%	52%	99%	35%	57%
op/boven	44%	94%	66%	43%	48%	48%	1%	65%	43%
totaal	53%	47%	100% (n=34)	48%	52%	100% (n=47)	39%	61%	100% (n=30)

Uit deze tabel valt af te leiden, dat we een uitzondering moeten maken voor de situatie in een dorp:
De meeste baanveranderaars, die eerst "op/boven nivo" werk hadden, vinden opnieuw een dergelijke baan.
Bovendien is in het dorp ongeveer de helft van de baanveranderaars, die eerst vrijwel ongeschoold werk verrichtten, in staat een tweede baan te vinden, die beter aansluit bij hun

opleidingsnivo. Voor jongens uit het dorp geldt dus dat het nivo van hun tweede baan gemiddeld beter is dan dat van hun eerste baan.

In de grote stad gebeurt in feite het omgekeerde:
Zij, die in hun eerste baan "onder nivo" zaten, zitten daar voor het overgrote deel in hun tweede baan weer. Bovendien slaagt een aantal jongens er niet in om ook in hun tweede baan werk van "op/boven nivo" te vinden.

In de middelgrote stad wordt iets meer "gedaald" dan "gestegen", zodat het gemiddeld nivo van de tweede banen iets minder is, dan dat van de eerste.

9.4 De aard van het werk in de eerste en in de tweede baan

Zoals in hoofdstuk 8 "De eerste baan" in paragraaf 8.4 "De aard van het werk" werd opgemerkt, is de start die de ex-LTS'er in een baan met een niet-technisch karakter maakt, nogal ongunstig. Hij maakt geen gebruik van de op school opgedane kennis en zijn kansen op verdere scholing zijn gering.

Op grond hiervan voerden we met het gegeven "aard van het werk" een soortgelijke analyse uit als we reeds met "nivo" deden.

Tabel 9.5 De aard van het werk van de eerste en tweede baan van baanveranderaars per urbanisatiegraad

aard van het werk	dorp baan		middelgr. stad baan		grote stad baan		totaal baan	
	eerste perc.	tweede perc.	eerste perc.	tweede perc.	eerste perc.	tweede perc.	eerste perc.	tweede perc.
banen met een niet-technisch karakter	29%	26%	33%	36%	36%	57%	32%	38%
overige banen	71%	74%	67%	64%	64%	43%	68%	62%
totaal	100% (n=34)		100% (n=47)		100% (n=30)		100% (n=111)	

Ook nu blijkt het beeld bij baansverandering bij iedere urbanisatiegraad-kategorie verschillend te zijn. In de grote steden leidt baansverandering tot een toename van het aantal personen dat een baan met een niet-technisch karakter heeft. Voor het dorp en de middelgrote steden verandert dat aantal vrijwel niet.

9.5 Samenvatting

We konstateerden in dit hoofdstuk dat 22% van de schoolverlaters in hun eerste jaar werken van baan verandert. Zij, die van baan veranderen, zijn relatief vaker uit "onder nivo" dan uit "op/boven nivo" banen afkomstig. Een aantal"baanveranderaars" ziet kans van een "onder nivo" baan in een "op/boven nivo" baan te komen. Daar staat tegenover dat ongeveer eenzelfde aantal "baanveranderaars" de omgekeerde weg aflegt.
Dat heeft als resultaat dat wederom bijna de helft, van hen die van baan veranderden, in hun tweede baan "onder nivo" zit.
Voor de groep als totaal verbetert noch verslechtert de situatie wat betreft de kwaliteit van hun banen.
Er moet wel een uitzondering gemaakt worden voor de situatie in het dorp. Daar overtreft het aantal "stijgers" het aantal "dalers", met als gevolg een aanzienlijk geringer aantal jongens dat in hun tweede baan "onder nivo" zit. In de grote stad gebeurt het omgekeerde. Meer "dalers" dan "stijgers" verslechteren het totaalbeeld in de tweede baan. Als wij kijken naar de aard van het werk, dan blijkt dat juist in de grote stad het veranderen van baan leidt tot een aanzienlijke toename van het aantal personen dat een baan met een niet-technisch karakter heeft.
In dit hoofdstuk bekeken we ook of zij, die van baan ver-

anderden, bij het zoeken van een baan profiteerden van hun eerdere ervaringen.
"Baanveranderaars" blijken echter niet vaker dan de overigen het voornemen te hebben het zoeken anders aan te pakken dan toen ze van school kwamen.
Zelfs zij, die in hun eerste baan "onder nivo" zaten, koesterden dit voornemen niet vaker dan zij die in hun eerste baan "op/boven nivo" zaten.

10. WERKLOOSHEID

In dit hoofdstuk komt de werkloosheid op drie manieren aan de orde.
In de eerste paragraaf geven we weer hoeveel van onze respondenten in hun eerste jaar "werken" werkloos waren.
We maken daarbij een onderscheid tussen hen die in de aanloopfase, op zoek naar een baan, werkloos waren en diegenen, die hetzelfde tussen twee banen in overkwam.
In de tweede paragraaf gaan we in op de wijze, waarop die periode van werkloosheid, door de schoolverlaters ervaren werd.
Ook de manier waarop zij die werkloos waren, weer aan een baan kwamen, komt daar aan de orde.
In de derde paragraaf tenslotte, presenteren we de beantwoording van twee vragen, die we aan alle respondenten in de tweede enquêteronde stelden.
De vragen behelzen de oorzaken van werkloosheid en het oordeel over werklozen; we vergelijken de beantwoording van hen die ervaring hadden met werkloosheid met die van degenen, die die ervaring niet hadden.

10.1 Omvang van de werkloosheid

We onderscheiden twee vormen van werkloosheid:

1e. schoolverlaters-werkloosheid (begin-werkloosheid)
2e. tussen-werkloosheid.

Met de term schoolverlaters-werkloosheid duiden we de werkloosheid aan die ontstaat als de schoolverlater er niet binnen een bepaalde periode in slaagt een baan te vinden. Een zoektijd van langer dan een maand werd door ons als een periode van werkloosheid van de betrokkene beschouwd. Deze vorm van werkloosheid onderscheiden we nog in een korte en een lange werkloosheidsduur. We noemen de begin-werkloosheid kort, als de betrokkene er in slaagde uiterlijk in sep-

tember (dus 4 maanden na het verlaten van de school) een baan te vinden. Van een lange begin-werkloosheid spreken we als de schoolverlater langer dan een maand zocht en in september nog steeds geen baan had gevonden.
Naast deze begin-werkloosheid onderscheiden we de vorm van werkloosheid van hen die er niet in slaagden na het verlaten van een baan direkt een nieuwe werkkring te vinden (tussen-werkloosheid).
In de onderstaande tabel staat aangegeven in welke mate deze vormen van werkloosheid voorkwamen bij onze ex-LTS'ers.

Tabel 10.1 Soort werkloosheid

	percentage	
alleen korte begin-werkloosheid	3%	9%
alleen lange begin-werkloosheid	6%	
alleen tussen-werkloosheid (1 maand of minder)	4%	9%
alleen tussen-werkloosheid (meer dan 1 maand)	5%	
zowel begin-werkloosheid als tussen-werkloosheid	3%	
geen baan gedurende het eerste jaar	1%	
totaal	22% (n=111 van de 498)	

In totaal wordt 22% van de schoolverlaters gedurende het eerste jaar werken met een of andere vorm van werkloosheid gekonfronteerd. Zes man slaagden er in het geheel niet in gedurende dat jaar een baan te bemachtigen.
Overigens is de werkloosheid niet opvallend groot voor deze groep jonge werknemers: ten tijde van het tweede interview - in oktober 1975 - was slechts 6% van hen werkloos. Dit cijfer is ongeveer gelijk aan het toenmalige algemene werkloosheidscijfer.
Wel bestaan er enorme regionale verschillen in werkloos-

heid. In de 13 gebieden van het land waar het onderzoek werd gehouden, varieerde het percentage respondenten dat met werkloosheid gekonfronteerd werd van 11% (3 van de 28 schoolverlaters) tot 41% (13 van de 32 in een ander gebied). Merkwaardigerwijs bestaat er niet overal een verband tussen de door ons gevonden omvang van de werkloosheid in een bepaalde regio en de totale omvang van de jeugdwerkloosheid zoals die door ons geschat werd op grond van de registratie bij de Gewestelijke Arbeidsbureaus en CBS-gegevens over de omvang van de jeugdige beroepsbevolking per regio.

10.2 Werkloosheids-beleving

Aan de groep jongens, die hetzij in de aanloopfase op zoek naar een baan, hetzij tussen twee banen in werkloos waren, legden we een aantal vragen over hun ervaring met werkloosheid voor.
In de eerste plaats waren we geïnteresseerd in de redenen die deze jongeren voor hun werkloosheid gaven.

Tabel 10.2 Redenen werkloosheid

oorzaak ligt bij		percentage dat reden aankruist* percentage
henzelf	ik heb misschien niet hard genoeg gezocht	20%
	ik stelde hoge eisen aan een (nieuwe) baan	10%
	ik had niet zo'n zin om te werken	10%
de bedrijven	bedrijven wilden me niet omdat ik nog naar school moet	13%
	bedrijven wilden me niet omdat ik nog in dienst moet	10%
lokale arbeidsmarktsituatie	het is hier in de buurt moeilijk om aan werk te komen	47%

* De respondent mocht meer dan één reden aankruisen.

Veruit als belangrijkste reden wordt de onvoldoende werkgelegenheid in de regio aangegeven.
Voor bijna een kwart van hen, die werkloos waren, speelde mede een rol dat bedrijven hen afwezen op grond van het feit dat ze op dat moment nog leerplichtig waren of op korte termijn in dienst moesten.
Het komt echter ook voor dat men de werkloosheid, tenminste ten dele, aan zichzelf wijt. Rechtstreeks gevraagd naar de mate waarin men zich aan de eigen werkloosheid schuldig acht, geeft de meerderheid te kennen werkloosheid vooral te zien als iets wat je overkomt, zonder dat je er iets aan kunt doen.

Tabel 10.3 Kon je zelf iets doen aan je werkloosheid?

	percentage
ik kon er zelfs niets aan doen	70%
ik had er misschien wel iets aan kunnen doen	20%
het lag helemaal aan mezelf	10%
totaal	100% (n=111)

De volgende vraag die over de werkloosheid van deze schoolverlaters werd gesteld, betreft de beleving van die periode. Hoe ervaren deze jongeren die aan het begin van hun beroepsleven staan het feit dat ze geen plaats in het arbeidsbestel kunnen vinden? Voelen ze zich er ongelukkig onder of zien ze vooral de positieve kanten van het werkloos zijn?

Tabel 10.4 Beleving werkloosheid

	percentage
een vervelende tijd die je maar zo snel mogelijk moet vergeten	33%
niet weten wat je met je tijd moet doen	28%
lekker voor jezelf bezig kunnen zijn	23%
een makkelijke manier om aan geld te komen	4%
overige redenen, niet ingevuld	12%
totaal	100% (n=111)

We zien dat voor 61% van onze respondenten de negatieve kanten van het werkloos zijn overheersen: voor één derde van de jongens is het echt een ellendige periode uit hun leven, die ze zo snel mogelijk willen vergeten.
Anderen zien het minder dramatisch. Voor hen is de meest onaangename kant van het werkloos zijn, de verveling.
Iets minder dan een kwart van de respondenten vermaakt zich wel en heeft er weinig moeite mee om zichzelf aangenaam bezig te houden. Zij lijken, in tegenstelling tot de groep die de periode van werkloosheid als een lijdensweg ervaart, veel meer afstand van het werken als plicht genomen te hebben.

De mensen in de omgeving van de werkloze spelen ook een belangrijke rol bij de beleving van die periode. Het zal het gevoel van eigenwaarde immers bepaald niet ten goede komen, als de werkloze zich een profiteur of luilak hoort noemen. De helft van de werklozen zelf denkt dat de mensen om hem heen hem niet anders beoordelen dan vroeger.

Tabel 10.5 Hoe denkt je omgeving over jou als (ex-)werkloze?

antwoordkategorie	percentage
dezelfde die je altijd was	52%
een pechvogel	20%
iemand die te lui is om te werken	10%
iemand die het er lekker van kan nemen	8%
een profiteur	5%
niet ingevuld	5%
totaal	100% (n=111)

Toch nog 15% van hen, die in het eerste jaar werken ooit werkloos waren, heeft het idee dat hij op dat moment door zijn omgeving te lui gevonden werd om te werken of zelfs als een profiteur werd gezien.

Na deze globale indruk van de beleving van de werkloosheid leek het van belang om na te gaan welke konklusies de werklozen mogelijkerwijs aan hun ervaringen verbinden. Kijken ze nu bijv. anders tegen werken aan dan daarvoor?

Tabel 10.6 Heeft de werkloosheid je veranderd?

	percentage*
ik heb het gevoel gekregen dat ik niet meer meetel	4%
ik heb nu ontdekt wat een voorrecht werken eigenlijk is	27%
ik heb nu gemerkt hoe belangrijk leren en diploma's zijn	34%
ik ben gaan inzien dat er nog wel wat anders is dan van 8 tot 5 werken	9%
ik heb nu heel andere interesses buiten mijn werk gevonden	10%
ik heb ontdekt dat ik met minder werk genoegen zal moeten nemen	14%
het heeft me niet veranderd	43%

* De respondenten mochten meer dan één antwoord gebruiken

Voor zover de (ex-)werklozen menen dat de ervaring van het werkloos zijn hen heeft veranderd, komt dat vooral neer op het toekennen van meer belang aan opleiding en scholing. Voor zover er sprake is van een verandering in de houding t.a.v. werken, gaat die verandering meestal niet in de richting van het relativeren van de betekenis van arbeid. Men heeft juist ontdekt wat een groot goed het werken eigenlijk is (27%). Slechts 9% heeft een uitgesproken andere les geleerd. Zij zijn tot het inzicht gekomen dat er nog wel wat anders te doen is, dan van 8 tot 5 werken.

We stelden de groep schoolverlaters, die na een periode van werkloosheid weer aan de slag kwam, de vraag hoe dat gelukt was. Hadden zij tenslotte toch de baan gevonden die ze graag wilden hebben of namen ze op een gegeven moment maar een baan die toevallig beschikbaar was?

Tabel 10.7 Hoe kwam je aan een baan?

antwoordkategorie	percentage
je hebt met ander of minder werk genoegen genomen	14%
je vond eindelijk de baan die je wilde hebben	31%
je hebt op een gegeven moment de eerste de beste baan die je kon krijgen maar genomen	49%
niet ingevuld	6%
totaal	100% (n=92)

Uit deze tabel valt af te leiden dat slechts 31% geen water bij de wijn doet als het gaat om het krijgen van een bepaald soort baan.
De meesten hebben de eerste de beste baan genomen die beschikbaar kwam, of moesten met ander of minder werk genoegen nemen. Uit deze gegevens blijkt de onvoordelige positie waarin de meeste werklozen zitten.

10.3 De oorzaken van werkloosheid en het oordeel over de werkloze

Aan al onze respondenten stelden we 2 vragen over werkloosheid. De eerste betrof de mogelijke oorzaken van werkloosheid. We geven de antwoordkategorieën die over het geheel het meest werden aangekruist. We tonen ook de verschillen in beantwoording tussen hen die wel en niet werkloos zijn geweest.

Tabel 10.8 De meest aangekruiste oorzaken van werkloosheid naar wel of niet ervaring hebben met werkloosheid*

oorzaken	ervaring met werkloosheid ja perc.	nee perc.	totaal perc.
dat komt door de tijdelijke achteruitgang van de ekonomie	60%	44%	48%
dat komt door al die buitenlandse werknemers, die hier werken	52%	47%	48%
er is werk genoeg, maar de mensen willen niet werken	33%	53%	47%
dat ligt aan de regering die we nu hebben	15%	21%	19%
dat zit hem in ons soort maatschappij	17%	14%	15%

* Meer dan één antwoordkategorie mocht worden aangekruist

Allereerst valt op hoeveel van deze schoolverlaters de buitenlandse werknemers als schuldigen aanwijzen. Verder is er een treffend verschil in de beantwoording van degenen die wel en degenen die geen ervaring met werkloosheid hadden: de (ex-)werklozen zien de oorzaak vaker in de teruggang van de ekonomie en wijten de huidige werkloosheid veel minder aan de mentaliteit van de werknemers.

Een soortgelijk verschil in opvattingen is te konstateren bij de beantwoording van een vraag naar het oordeel over werklozen:

Tabel 10.9 Oordeel over werklozen naar wel of niet ervaring hebben met werkloosheid

oordeel	ervaring met werkloosheid ja perc.	nee perc.	totaal perc.
de meesten kunnen er niets aan doen, het ligt aan de ekonomie	38%	17%	22%
sommigen kunnen er niets aan doen, maar er zijn ook veel profiteurs onder	56%	74%	70%
de meesten zijn eigenlijk te lui om te werken	6%	9%	8%
totaal	100% (n=111)	100% (n=387)	100% (n=498)

Over het geheel genomen vindt men in meerderheid dat er nogal wat werklozen zijn, die misbruik maken van de sociale voorzieningen.
Ook hier zijn het de schoolverlaters die ervaring met werkloosheid hebben, die in veel mindere mate de beschuldigende vinger in de richting van de werkloze uitsteken. Zij zijn, waarschijnlijk als gevolg van eigen ervaring, milder in hun oordeel.
Net als bij de vraag naar de oorzaken van werkloosheid, is bij hen het aantal dat voornamelijk "de ekonomie" de schuld geeft, groter dan bij hen die zelf geen ervaring met werkloosheid hebben.

10.4 Samenvatting

De schoolverlaters die in het eerste jaar werken met werkloosheid worden gekonfronteerd (22% van de totale groep) ervaren die situatie in meerderheid als onplezierig. De oorzaak van het werkloos zijn wordt vooral gelegd bij de slechte werkgelegenheid. Een veel kleiner aantal acht zich er zelf schuldig aan.

De ervaring met werkloosheid geeft de meesten geen andere kijk op zichzelf. De waardering voor arbeid lijkt echter door de ervaring van het werkloos zijn eerder toegenomen dan verminderd te zijn. Misschien speelt dat een rol bij het verschijnsel dat een groot deel van de werklozen zegt uiteindelijk het eerste het beste baantje aangepakt te hebben ook al was het niet het soort werk, dat ze zochten.

De tijdelijke achteruitgang van de ekonomie, de aanwezigheid van de buitenlandse werknemers en het feit dat de mensen niet willen werken, worden door de totale groep als belangrijkste oorzaken van de werkloosheid genoemd. Zij die ervaring met werkloosheid hebben, noemen meer de achteruitgang van de ekonomie en veel minder het geringe animo om te werken.

Ook in hun oordeel over de werklozen zijn deze jongens milder. De meeste schoolverlaters vinden dat er onder de werklozen veel profiteurs zijn.

11. HET FUNKTIONEREN VAN EX-LTS'ERS IN HET BEDRIJF EN HUN TOEKOMSTMOGELIJKHEDEN

Om een indruk te geven van de manier waarop de schoolverlaters in het bedrijf funktioneren, behandelen we de volgende onderwerpen: In de eerste paragraaf komen de problemen aan bod, die de respondenten in de werksituatie ervaren. Vervolgens laten we zien hoe de respondent, op basis van een achttal aspekten, zijn eigen gedrag in de werksituatie beoordeelt. Ook het oordeel van de direkte werkchef over zijn gedrag in de werksituatie wordt gepresenteerd. Andere indikaties voor de manier waarop de jonge werknemer in het bedrijf "meedraait" zijn verzuim en het te laat komen. In de laatste paragraaf behandelen we de toekomstmogelijkheden die de respondent volgens zijn direkte werkchef heeft.

11.1 Problemen

Bij het funktioneren van jonge werknemers in het bedrijf hebben we vijf mogelijke probleemvelden onderscheiden. Behalve naar problemen in de persoonlijke sfeer (ruzie met kollega's, ruzie met je baas) hebben we gevraagd naar problemen wat betreft het salaris, en die welke ontstaan door aanmerkingen op de kwaliteit van het werk en op het werktempo.
In tabel 11.1 staat weergegeven hoe vaak de respondenten met deze problemen gekonfronteerd werden.

Tabel 11.1 Frekwentie voorkomen van problemen

soort probleem	vaak perc.	nog wel eens perc.	zelden perc.	nooit perc.	niet ingevuld perc.
aanmerkingen op de kwaliteit van het werk	1%	16%	52%	29%	2%
aanmerkingen op het werktempo	2%	13%	32%	50%	3%
ruzie met kollega's	0,4%	3%	32%	62%	3%
problemen over het salaris	2%	7%	18%	71%	3%
ruzie met je baas	0.4%	2%	11%	84%	3%

Over het geheel genomen worden de aangegeven problemen maar weinig aangekruist. Alleen de kritiek op de kwaliteit en tempo van het werk leiden nog wel eens tot moeilijkheden. Misschien hebben de problemen, die door de kritiek op de kwaliteit van het werk ontstaan, iets te maken met de klacht van de werkgevers dat de LTS de laatste jaren te weinig vakgericht opleidt.

11.2 De eigen beoordeling en die van de werkchef

Ook uit de manier waarop de respondent zelf en zijn werkchef het gedrag in de werksituatie beoordelen, komt een weinig problematisch beeld naar voren. De werkchef wijkt in zijn oordeel weinig af van dat van de respondent.

Tabel 11.2 Beoordeling van het funktioneren van de respondent

de respondent is	oordeel van respondent mee eens percentage	oordeel van chef mee eens percentage
een harde werker	62%	75%
een herrieschopper	6%	4%
iemand, die altijd goed meewerkt	96%	91%
iemand, die er gewoon bijhoort	98%	94%
iemand, die vaak ruzie maakt	1%	1%
een rustig persoon	67%	85%
iemand die altijd goed werk aflevert	79%	81%
iemand die er een beetje buiten staat	4%	7%

Het valt op dat waar een aantal werkchefs kritiek heeft (geen harde werker, geen rustig persoon, niet altijd goed werk afleveren), de respondenten zichzelf ook wat ongunstiger beoordelen. Dat het oordeel bij een "rustig persoon" nogal sterk uiteenloopt, kan er waarschijnlijk aan worden toegeschreven dat "rustig" voor de werkchef een andere betekenis (geen lawaaischopper) heeft dan voor de respondent zelf (weinig aktief).
Al met al koncentreert de (zelf)kritiek zich meer op werktempo en kwaliteit van het werk. In de persoonlijke sfeer lijkt de situatie vrijwel ideaal.

11.3 Ziekteverzuim en te laat komen

We vroegen de respondenten of en zo ja, hoe vaak ze in hun laatste baan wel eens een dag of een paar dagen (maximaal een week) ziek thuis gebleven waren.
We vroegen naar de frekwentie van het kortdurend verzuim, omdat juist dit verzuim indicatief is voor bijvoorbeeld de aard van de werkverhoudingen en de mate waarin het werk zelfontplooingskansen biedt (Philipsen, 1969).
De ziektefrekwentie geeft het volgende beeld te zien:

Tabel 11.3 Frekwentie ziekteverzuim

verzuim	percentage
geen verzuim	41%
één maal	27%
twee maal	28%
drie maal	9%
meer dan drie maal	5%
totaal	100% (n=492)

Dit levert een gemiddelde verzuimfrekwentie in de laatste baan van 1,2 maal per persoon. De gemiddelde duur van de laatste baan bedraagt ruim 11 maanden (11,2 maanden). Omgerekend op jaarbasis komt het kort-durend verzuim van de schoolverlaters uit op 1,3 maal per persoon per jaar. De gemiddelde verzuimfrekwentie, zoals die door de werkchefs werd opgegeven, wijkt nauwelijks af van die van de respondenten zelf: hun opgave resulteert in een gemiddelde verzuimfrekwentie van eveneens 1,3 maal per persoon per jaar. In 54% van de gevallen geven de chefs precies dezelfde verzuimfrekwentie op als de respondenten. Twee tendenzen zijn te onderscheiden als de opgaven van chefs en respondenten niet korresponderen:

- chefs geven een lagere opgave van de verzuimfrekwentie dan de respondenten, vooral als deze respondenten een geringe verzuimfrekwentie opgeven (chefs zeggen "er was geen verzuim", respondenten zeggen "ik heb 1 à 2 maal verzuimd");
- chefs geven een hogere opgave van het verzuim, vooral als de respondenten aangeven enkele malen verzuimd te hebben (chefs "overschatten" de verzuimfrekwentie als er volgens beiden van verzuim sprake is).

Het feit dat de gemiddelde verzuimfrekwentie berust op gegevens van de respondent zelf, geeft ons aanleiding nogal voorzichtig te zijn met het verbinden van konklusies aan dit cijfer. Als we echter ons gemiddelde van 1,3 vergelijken met cijfers uit de door het NIPG in de jaren 1974-1975 bijgehouden statistiek (aktieprogramma C.O.P.), lijkt het gevonden gemiddelde aan de lage kant.
Deze op bedrijfsregistratie gebaseerde statistiek geeft namelijk een gemiddelde verzuimfrekwentie voor jongeren tot 24 jaar van 1,8 maal per jaar (voor de verzuimgevallen, die niet langer dan 1 week duren).
Een andere vraag, die we de werkchef met betrekking tot

funktioneren van onze respondenten in het bedrijf stelden, betrof het te laat komen. Nooit te laat komt 85% en af en toe 13%; bij slechts 2% komt het vaak voor.
Al met al lijkt het te laat komen niet iets te zijn dat in de bedrijven tot grote problemen aanleiding geeft.

11.4 Toekomstmogelijkheden

Gezien het belang dat schoolverlaters aan opleidings- en promotiemogelijkheden toekennen (hoofdstuk 8, pag. 61, hoofdstuk 13, pag. 96) was het interessant van de werkchef te vernemen wat, naar zijn idee, de toekomstmogelijkheden van de betrokken werknemer in het bedrijf zijn. Als de diskrepantie tussen de wensen van de respondent en de feitelijke mogelijkheden immers groot is, kan dat moeilijkheden opleveren voor hun toekomstig funktioneren.
In tabel 11.4 staan de reakties van de werkchefs weergegeven.

Tabel 11.4 Toekomstmogelijkheden in het bedrijf

zijn er naar het oordeel van de chef toekomstmogelijkheden voor de respondent?		specifikatie
ja:	74%	7%: hij zal het hier ver kunnen brengen
		27%: hij maakt wel een kans hogerop te komen
		36%: hij is goed geschikt voor het werk dat hij nu doet
		4%: er zijn toekomstmogelijkheden, overige redenen
nee:	22%	4%: hij kan het werk niet aan
		1%: hij is onhandelbaar
		1%: op een gegeven moment is er geen werk meer voor hem
		13%: de bedrijfsstruktuur sluit hogerop komen uit
		3%: er zijn geen toekomstmogelijkheden, overige redenen
niet ingevuld:	4%	
totaal	100%	

Er is een zekere mate van dubbelzinnigheid in deze beantwoording. Hoewel 74% van de respondenten volgens de werkchef toekomstmogelijkheden heeft, betekent dat voor een zeer groot deel (36% van de respondenten), dat ze niet meer dan goed geschikt zijn voor het werk dat ze nu doen. Slechts 34% van de respondenten heeft in de ogen van de werkchef een echte kans hogerop te komen. Als er echt geen toekomstmogelijkheden zijn is dat in het merendeel van de gevallen aan de bedrijfsstruktuur te wijten (22%). Zoals één van de werkchefs het uitdrukte "Er is maar één chef nodig en dat ben ik".
Al met al zijn er volgens de werkchef voor ongeveer een derde van de respondenten echte promotiemogelijkheden. De anderen zullen vaak moeten wennen aan het idee dat ze het werk dat ze nu verrichten, waarschijnlijk de komende jaren zullen moeten blijven doen.
Als we dit gegeven in verband brengen met het feit dat 79% van de respondenten het belangrijk vindt of hun werk kansen biedt om hogerop te komen [1], dan wordt duidelijk dat er in de toekomst ernstige problemen kunnen ontstaan, als de respondent aan zijn aspiraties vast blijft houden.

11.5 Samenvatting

Over het geheel genomen signaleren de respondenten weinig problemen in hun werksituatie. Problemen die voortvloeien uit kritiek op de kwaliteit van het werk en het werktempo, ervaren ze nog het vaakst.
Het eigen gedrag in de werksituatie wordt over het algemeen vrij positief beoordeeld. De werkchef wijkt daar in zijn oordeel weinig van af. Ook hier worden het werktempo

---

[1] Zie hoofdstuk 13, pag. 96.

en de kwaliteit van het werk zowel door de respondent zelf als door de werkchef nog het meest kritisch beoordeeld.
De gemiddelde (kort)verzuimfrekwentie, indicatief voor de aard van de werkverhoudingen en de ontplooiïngskansen in het werk, ligt bij onze respondenten op 1,3 maal per jaar per persoon. De opgave van de werkchef leidt tot hetzelfde gemiddelde. Dit cijfer lijkt aan de lage kant: op bedrijfsregistratie gebaseerde statistieken geven een gemiddelde van 1,8 maal per jaar per persoon kortdurend verzuim voor jongeren tot 24 jaar.
Het te laat komen is in de meeste bedrijven bij onze schoolverlaters geen probleem. In slechts 2% van de gevallen werd door de werkchef gezegd dat het bij de betrokken werknemer vaak voorkwam.
Tot slot vroegen we de werkchefs naar de toekomstmogelijkheden van hun ondergeschikten. Volgens hen heeft 34% van de schoolverlaters een kans hoger op te komen. Veel jongens zijn niet meer dan goed geschikt voor het werk dat ze nu doen.
Gegeven het grote percentage schoolverlaters dat het belangrijk vindt in het werk hogerop te komen, kan deze uitkomst problemen in de toekomst scheppen als de respondent aan zijn aspiraties vasthoudt.

12. DE TEVREDENHEID MET HET WERK

In dit hoofdstuk proberen we op grond van een aantal gezichtspunten een schatting te maken van de tevredenheid van de ex-LTS'ers met hun werk.
We stelden twee vragen, die vrij direkt naar de tevredenheid met de gevonden baan informeerden en een wat indirektere, waarbij we de respondent vroegen of hij, als hij opnieuw mocht beginnen, weer deze baan zou kiezen.
Ook de beleving van de lengte van de werkdag leek ons een goede ingang om iets over de tevredenheid met het werk te weten te komen.
Tenslotte kozen we de vrije tijd als uitgangspunt om hun mening over het werk te peilen. We vroegen hoe de respondent in het weekend tegen het begin van de nieuwe werkweek aankijkt.

In beide enquêteronden vroegen we de respondent hoe fijn of hoe vervelend hij zijn baan vond. De respondent werd gevraagd een streep op een lijn te zetten die als extremen had: de meest fijne c.q. de meest vervelende baan. Die lijn verdeelden we vervolgens in 5 gelijke intervallen. Met inbegrip van de beide extremen kregen we van iedere respondent een skore, die van 1(meest vervelende baan) tot 7(meest fijne baan) kon lopen.
In beide rondes wordt de (toekomstige) baan door de meerderheid van de respondenten als 'fijn' gekenmerkt, al is de tevredenheid over de feitelijke baan iets geringer dan op school verwacht werd.

Tabel 12.1 Satisfaktie-meter

score	omschrijving	eerste ronde percentage	tweede ronde percentage
5, 6, 7	fijn	73%	70%
4	fijn noch vervelend	24%	19%
1, 2, 3	vervelend	3%	11%
totaal		100% (n=492)	100% (n=492)

Slechts 1 op de 10 respondenten lijkt het met zijn baan slecht getroffen te hebben. Hierbij moet echter onmiddellijk aangetekend worden, zoals we ook al in hoofdstuk 6 "Terugblik op de LTS" deden, dat vragen naar tevredenheid over het algemeen zeer positief beantwoord worden. Van die tevredenheid is alleen in samenhang met andere vragen die we stelden,enigszins een beeld te krijgen.
Een tweede, direkte vraag naar tevredenheid luidde: "Hoe bevalt je deze baan?" Ook hier is het weer ongeveer 10% van de respondenten, waarvan gezegd kan worden dat het werk ze vrij slecht bevalt. Eén derde van de ex-LTS'ers geeft aan het echt goed met zijn werk getroffen te hebben.

Tabel 12.2 Hoe bevalt deze baan?

de baan bevalt	percentage
erg goed	32%
ik het het hier wel naar mijn zin	59%
ik heb het hier niet zo erg naar mijn zin	7%
ik heb het hier absoluut niet naar mijn zin	2%
totaal	100% (n=492)

Een andere, wat indirektere manier om te achterhalen wat de respondenten van hun baan denken, werd gevonden door te vragen of de respondenten deze baan weer zouden kiezen als ze opnieuw zouden kunnen beginnen. Hier geeft 28% van

van de ex-LTS'ers aan dat ze deze baan dan niet opnieuw zouden kiezen.
Als we de beantwoording van deze vraag relateren aan die van de vorige, direkte vraag naar tevredenheid met het werk, dan zien we het volgende:

Tabel 12.3 "Opnieuw deze baan kiezen" naar "hoe bevalt deze baan"

de baan bevalt:	opnieuw deze baan kiezen ja perc.	nee perc.	totaal perc.
erg goed	94%	6%	100%
wel naar mijn zin	68%	32%	100%
niet zo erg naar mijn zin	19%	81%	100%
absoluut niet naar mijn zin	-	100%	100%
totaal	72%	28%	100% (n=492)

De tabel laat zien dat van degenen, die het wel naar hun zin hebben in hun baan, toch nog éénderde uitspreekt, diezelfde baan niet te kiezen als ze opnieuw zouden kunnen beginnen.
Hieruit kan afgeleid worden hoe gevaarlijk het is absolute betekenis toe te kennen aan de beantwoording van een direkte vraag naar tevredenheid met het werk.

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

Tabel 12.4 De beleving van de lengte van de werkdag

beleving	percentage
Ik ga zo in mijn werk op dat ik amper besef hoe laat het is	54%
vaak duurt het laatste uur van de werkdag toch wel wat lang	33%
over het algemeen kijk ik 's-middags al uit naar het einde van de werkdag	9%
's ochtends zeg ik geregeld bij mezelf, was het maar vast vijf uur	4%
totaal	100% (n=492)

Iets meer dan de helft van de respondenten schijnt zo in hun werk op te gaan, dat de werktijd haast ongemerkt voorbijgaat. Voor 13% is de werkdag echter iets, waar maar moeilijk doorheen is te komen.

Tot slot kozen we het perspektief van de zondagavond om de mening van de respondent over zijn werk te peilen. Wij laten de beantwoording van deze vraag zien in samenhang met antwoorden op de vraag "Hoe bevalt de baan".

Tabel 12.5 "Hoe kijk je zondagavond tegen de maandag aan?" naar "Hoe bevalt de baan"

	baan bevalt		
	goed*	slecht*	totaal
	perc.	perc.	perc.
het is weer mooi geweest; ik ben blij dat ik morgen weer aan de slag kan	29%	7%	28%
ik heb eigenlijk geen zin om morgen weer te gaan werken, maar het weekend heeft weer lang genoeg geduurd	20%	21%	19%
ik ben nog lang niet klaar met alles wat ik wilde doen, het weekend zou best wat langer mogen duren	51%	72%	53%
totaal	100%	100%	100% (n=492)

* Hier zijn de kategorieën "erg goed" en "wel naar mijn zin" samengenomen tot "goed"; "niet zo erg naar mijn zin" en "absoluut niet naar mijn zin" tot "slecht".

Uit tabel 12.5 blijkt dat de relatief ontevredenen aan de vrije tijd een belangrijker plaats toekennen dan de relatief tevredenen.
Antwoordmogelijkheid twee, waaruit zowel onvrede met het werk als wel onverschilligheid ten opzichte van de vrije tijd spreekt, wordt door de relatief tevredenen en ontevredenen in dezelfde mate aangekruist!
Het is dus niet zo dat wie ontevreden is met zijn werk, tegelijkertijd moeilijkheden heeft de vrije tijd te vullen.

12.1 Samenvatting

Door middel van een aantal vragen, die elk vanuit een wat verschillend perspektief gesteld werden, probeerden we in dit hoofdstuk een schatting te maken van de tevredenheid van de ex-LTS'er met zijn werk.
Direkte vragen naar die tevredenheid leveren, zoals in zoveel ander onderzoek, een uitgesproken positief beeld. De vraag "Als je opnieuw zou kunnen beginnen, zou je dan weer deze baan kiezen" wordt echter door 28% van de respondenten met "nee" beantwoord. Eénderde van hen, die op een direkte vraag naar tevredenheid zei het wel naar hun zin te hebben, zou toch de baan die ze nu hebben niet opnieuw kiezen.
Iets meer dan de helft van de respondenten zegt zo in zijn werk op te gaan dat hij amper beseft hoe laat het is. Voor slechts een vrij kleine groep jongens lijkt de werkdag bijna niet om door te komen.
Tot slot werd het perspektief van de zondagavond genomen om de tevredenheid met het werk in samenhang met de vrije tijd te meten.
Ongeveer de helft van de respondenten vindt het jammer dat het weekend voorbij is, omdat zij niet klaar zijn met

alles wat ze wilden doen. Vooral jongens die uit de beantwoording van de direkte vraag naar tevredenheid als relatief ontevreden naar voren kwamen, hechten meer aan de vrije tijd dan de relatief tevredenen.

13. DE BEOORDELING VAN WERKASPEKTEN

Eén van de interessantste aspekten van ons onderzoek is de vergelijking die we kunnen maken tussen de opvattingen die LTS'ers hebben voordat de in het arbeidsproces zijn opgenomen en hun inzichten nadat zij ongeveer een jaar hebben gewerkt.
Zo kunnen we nagaan in hoeverre er verschuivingen zijn in het belang dat de schoolverlaters aan diverse aspekten van het werk toekennen. Tevens zijn we in staat nauwkeurig te bepalen in hoeverre de op school gekoesterde verwachtingen t.o.v. het werk in de later gevonden banen gerealiseerd worden.

13.1 Veranderingen in het belang van werkaspekten

Op grond van diverse onderzoekspublikaties (o.a. Robinson, 1969; Minnesota studies, 1964; Carpay & Van Westerlaak, 1973) over de aspekten die door werknemers in hun werkkring worden onderscheiden, werd een lijst met kenmerken van banen samengesteld. Op deze lijst komen verschillende gezichtspunten voor, die meetellen bij het beoordelen van een baan.
De respondenten werd, zowel op school als na een jaar werken, gevraagd aan te geven hoe belangrijk zij de verschillende werkaspekten vonden. Beide malen werd ook gevraagd de voor hen vijf belangrijkste te noemen.
In tabel 13.1 vindt U die werkaspekten, die het meest als één van de 5 werden genoemd.

Tabel 13.1 De 5 werkaspekten die het meest als belangrijkste werden gekozen in de eerste en tweede onderzoeksronde*

werkaspekt	eerste ronde op school		tweede ronde na 1 jaar werken		verschil tussen 2e en 1e ronde
	rangorde	perc.	rangorde	perc.	percentage
goed verdienen	1	53%	1	57%	+4%
dat je werk kansen biedt hogerop te komen	2	31%	5	29%	-2%
afwisselend werk	3	29%	2	37%	+8%
goed kunnen opschieten met mensen op het werk	4	28%	4	30%	+2%
een prettige chef	5	27%	3	35%	+8%
tegelijkertijd een opleiding krijgen	6	25%	6	25%	0%
dat je niet zo maar op straat gezet kan worden	(niet gemeten)		-	32%	-
dat je op elkaar kunt rekenen op het werk	(niet gemeten)		-	26%	-

* Het percentage geeft aan welk deel van de respondenten het aangegeven item aankruiste.

In beide ronden zijn het dezelfde werkaspekten die het belangrijkst worden gevonden. Een drastische verschuiving in de beoordeling van het werk doet zich niet voor, al zijn er wat verschuivingen in de onderlinge rangorde.
Beide keren wordt goed verdienen veruit het meest aangekruist. Daarnaast zijn het vooral de mogelijkheden om vooruit te komen en de sfeer op het werk die voor de schoolverlaters van groot belang zijn.
Na een jaar werken is slechts een geringe verandering in de beantwoording te bespeuren. De sfeer op het werk en de afwisseling ervan blijken wat zwaarder te wegen; de promotiemogelijkheden worden nu minder vaak bij de vijf belangrijkste aspekten genoemd. Vermoedelijk hangt dat nauw samen - zoals later bij de beoordeling van hun eigen baan zal blijken - met het werk dat de LTS'ers zijn gaan doen. Dat werk biedt volgens hen over het geheel genomen minder opleidings- en promotiekansen dat zij van tevoren wel verwachtten. Het lijkt erop dat het belang, dat LTS'ers aan

werkaspekten toekennen, aangepast wordt aan de mate waarin zo'n werkaspekt in de baan gerealiseerd kan worden.
De tabel geeft ook aan dat de "vastigheid" van de baan door de schoolverlaters belangrijk wordt gevonden. Dat is gezien de slechte werkgelegenheid goed te begrijpen.
Om na te gaan welke algemene gezichtspunten een rol spelen bij de beoordeling van het belang van de diverse werkaspekten werd faktoranalyse toegepast. Daaruit resulteerde een groepering van werkaspekten.
We geven in tabel 13.2 die verschillende gezichtspunten en vermelden per aspekt de percentages van hen die deze aspekten in de eerste en tweede ronde als "belangrijk" aankruisten.

Tabel 13.2 Het percentage respondenten dat de items van de zeven faktoren als belangrijk aankruist. Scores uit de eerste en tweede enqueteronde en het verschil tussen de tweede en eerste meting

respondenten vinden belangrijk:	eerste ronde percentage	tweede ronde percentage	verschil tussen 2e en 1e ronde percentage
1e. de sfeer op het werk			
- dat je met mensen omgaat in je werk	74%	78%	+4%
- dat je een prettige baas of chef krijgt	83%	80%	-3%
- dat je goed met mensen op je werk kunt opschieten	89%	89%	0%
- dat je aardige kollega's krijgt	75%	80%	+5%
- dat je elkaar helpt op het werk	78%	82%	+4%
2e. opleidings- en promotiemogelijkheden			
- dat je in je werk kunt toepassen wat je op school geleerd hebt	68%	53%	-15%
- dat je tegelijkertijd een opleiding krijgt	67%	58%	-9%
- dat je steeds nieuwe dingen leert	83%	81%	-2%
- dat je werk veel kansen biedt om hogerop te komen	79%	65%	-14%
3e. het ontbreken van ongemakken in het werk (moderne arbeid)*			
- dat je niet al te hard hoeft te werken	15%	7%	-8%
- dat je veel vakantie krijgt	36%	23%	-13%
- dat je schoon werk krijgt	25%	6%	-19%
- dat je genoeg vrije tijd krijgt	46%	36%	-10%
- dat je rustig werk krijgt	24%	12%	-12%
- dat je werk dichtbij huis krijgt	23%	22%	-1%
- dat je erg moeilijk werk niet hoeft te doen	10%	7%	-3%

* "Moderne arbeid" is de term die Carpay & Van Westerlaak aan een soortgelijke faktor geven (Carpay & Van Westerlaak, 1973, p. 102)

Naast deze drie groepen kenmerken onderscheiden we nog vier dimensies. Twee ervan zijn aspekten (salaris en afwisseling), die beide voor de respondenten een hoge prioriteit hebben, maar niet in de faktorstruktuur naar voren komen. De andere twee (avontuur en ontplooiïngsmogelijkheden) kwamen in de eerste ronde samen als faktor naar voren, maar niet in de tweede ronde.
Ons inziens zijn ze echter zo belangrijk, dat we besloten ze toch op te nemen. Als representanten van deze laatste twee gezichtspunten namen we telkens het aspekt, dat de beste afspiegeling van dat gezichtspunt leek.

Tabel 13.2 (vervolgtabel)

respondenten vinden belangrijk:	eerste ronde percentage	tweede ronde percentage	verschil tussen 2e en 1e ronde percentage
4e. salaris			
- dat je goed verdient	74%	72%	-2%
5e. afwisseling			
- dat het werk afwisselend is	82%	84%	+2%
6e. avontuur			
- dat je werk avontuurlijk is	33%	25%	-8%
7e. ontplooiïngsmoeilijkheden			
- dat je in je werk kunt laten zien (wie je bent en) wat je kunt	51%	48%	-3%

We zien dat het grote belang dat al op school aan "sfeer" wordt toegekend, na een jaar werken alleen nog maar groter is geworden. Het belang dat aan opleidings- en promotiemogelijkheden wordt toegekend neemt af, zoals we ook al bij de selektie van de vijf belangrijkste aspekten zagen. Ook als het gaat om de ongemakken in het werk, een faktor die toch al niet zo belangrijk werd gevonden, zien we een afname van het toegekende belang.
Het salaris dat het hoogst genoteerd staat bij de vijf belangrijkste aspekten, wordt in de itemlijst minder vaak als belangrijk aangekruist dan bijvoorbeeld de sfeerkenmerken.

13.2 Verwachtingen over het werk en de realiteit

We vroegen op school niet alleen naar het belang dat de respondenten aan een serie aspekten toekenden, we vroegen ook in welke mate de respondent verwachtte die werkaspekten in zijn toekomstige baan aan te zullen treffen. In de tweede enquêteronde werd vervolgens gevraagd naar de mate waarin deze aspekten voor hun baan van toepassing waren. Eigenlijk is er maar één aspekt van de baan echt meegevallen: de sfeer op het werk. Die is beter dan de LTS'ers op school meenden te kunnen verwachten. Vooral de chef wordt als "prettiger" ervaren.
Voor het overige is de realiteit minder rooskleurig dan de LTS'ers zich op school voorstelden.
De grootste tegenvallers zijn hieronder aangegeven.

Tabel 13.4 Aspekten die in de feitelijke baan het meest zijn tegengevallen

aspekten die het meest tegengevallen zijn	verwachting percentage	realiteit percentage	verschil percentage
kunnen toepassen wat op school geleerd is	77%	51%	-26%
veel kansen hebben om hogerop te komen	78%	54%	-24%
schoon werk hebben	45%	27%	-18%
avontuurlijk werk hebben	52%	35%	-17%
buitenwerk hebben	51%	35%	-16%
door je werk nog eens ergens komen	70%	55%	-15%

Het zal uit bovenstaand lijstje duidelijk zijn dat vooral de opleidings- en promotiemogelijkheden sterk zijn tegengevallen. Daarnaast is het werk minder avontuurlijk.
Ook blijkt het werk meer fysieke ongemakken met zich mee te brengen dan was verwacht (zie ook bijlage V "Werkaspekten").

13.3 Samenvatting

In het totaal onderscheiden we zeven faktoren in de beoordeling door onze respondenten van het werk. Naast de sfeer, het salaris en de opleidings- en promotiemogelijkheden spreken we over het ontbreken van ongemakken in het werk, afwisseling, avontuurlijkheid en ontplooiingskansen.
Het belang dat schoolverlaters toekennen aan de aspekten die deze faktoren uitmaken verandert door hun werkervaring slechts in geringe mate.
De sfeer op het werk wordt na een jaar belangrijker gevonden. Aan opleidings- en promotiemogelijkheden en de afwezigheid van ongemakken wordt - vergeleken met de schoolmeting - juist minder belang toegekend, evenals aan de avontuurlijkheid van het werk.
De banen, die de respondenten tijdens het tweede interview hebben, vallen mee wat betreft de sfeer op het werk. Grootste tegenvallers zijn de geringere opleidings- en promotiemogelijkheden en de aanwezigheid van meer fysieke ongevallen bij het werk dan op school verwacht werd. Ook de avontuurlijkheid van het werk is tegengevallen.

14. DE HOUDING TEN AANZIEN VAN WERKEN [1)]

Zoals in hoofdstuk 2: "Vraagstelling onderzoek" werd uiteengezet, kwam de motivatie voor dit onderzoek voor een belangrijk deel voort uit vragen, die bij ons leefden over de houding van jongeren ten aanzien van arbeid.
In dit hoofdstuk wordt eerst aangegeven welke drie arbeidsoriëntaties wij bij de LTS'ers onderscheiden. Daarna geven we onze schatting van het aantal respondenten met een bepaalde oriëntatie. Tot slot beschrijven we in welke mate schoolverlaters, sinds het verlaten van de school, hun houding ten aanzien van arbeid wijzigden.

14.1 Arbeidsoriëntaties van schoolverlaters

De arbeidsoriëntatie hebben we gemeten door onze respondenten een serie uitspraken voor te leggen, die iets zeiden over de persoonlijke en maatschappelijke betekenis van arbeid. We vroegen hen aan te geven in welke mate zij het met deze uitspraken eens dan wel oneens waren.
Vervolgens werden die uitspraken met behulp van faktoranalyse gegroepeerd.
Deze analyse resulteerde in drie groepen uitspraken, die elk een duidelijke onderlinge samenhang vertoonden en als benoembare faktoren konden worden gehanteerd.
De eerste faktor noemden we traditionele arbeidsoriëntatie.
Deze omvat de volgende uitspraken:

- werken is het belangrijkste in je leven
- werken is gezond
- werken is een plicht
- je kunt alleen van je vrije tijd genieten als je ervoor gewerkt hebt

---

1) "Houding ten aanzien van werken" of arbeidsoriëntatie definiëren we als een aantal konsistente opvattingen over de betekenis van arbeid voor het individu en zijn plaats in de samenleving.

- werken is je steentje bijdragen
- in de WW lopen doe je alleen als het echt niet anders kan, het is eigenlijk een schande
- mensen die niet willen werken zijn niksnutten

Al deze uitspraken hebben gemeen, dat nadruk wordt gelegd op de centrale plaats van werken voor iedereen persoonlijk en voor de maatschappij als geheel. Werken wordt als iets vanzelfsprekends voorgesteld; niet willen werken wordt on-etisch gevonden. Deze werkhouding hebben we de "traditionele arbeidsoriëntatie" genoemd, omdat in deze uitspraken de zedelijke en morele plicht tot werken zo sterk doorklinkt.

De tweede faktor, de passieve arbeidsoriëntatie, wordt gevormd door de uitspraken:

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

Op deze serie uitspraken is veel moeilijker een etiket te plakken. De vanzelfsprekendheid van werken op zich wordt er niet in aangevochten, alleen de ambitie om binnen dat werken tot persoonlijke ontplooiïng te komen of een hogere maatschappelijke status te bereiken, ontbreekt volledig. We hebben deze faktor de passieve arbeidsoriëntatie genoemd, hoewel over het woord "passief" gediskussieerd kan worden. Dat woord suggereert misschien ten onrechte een gevoel van apathie bij hen die deze uitspraken onderschrijven. De mogelijkheid bestaat echter ook dat deze houding te zien is als een eerste aanzet tot het loskomen van de traditionele arbeidsoriëntatie.

De derde faktor, alternatieve arbeidsoriëntatie, wordt gevormd door de uitspraken:

- een paar uur werken per dag is genoeg

- als je genoeg geld verdiend hebt, houd je een poosje op met werken tot je weer geld nodig hebt
- je zou eigenlijk vrij moeten zijn om wel of niet te werken
- je wilt liever in de WW lopen dan vervelend werk doen
- in de WW lopen is een goede manier om aan geld te komen.

Deze uitspraken vormen ongeveer het tegengestelde van wat in de traditionele arbeidsoriëntatie naar voren komt. Werken wordt hier niet als een morele plicht ervaren, maar als iets dat je alleen moet doen als er dringende noodzaak toe is. Deze houding is veel "zakelijker" van karakter en ontdaan van de etische lading die de traditionele arbeidsoriëntatie zo kenmerkt.
Hier rijst de vraag of je wel kunt spreken van een arbeidsoriëntatie (door ons gedefinieerd als een samenstel van opvattingen, die de plaats van de arbeid maatschappelijk en persoonlijk definiëren en zo de plaats van het individu in de samenleving voor een deel bepalen).
Veeleer lijkt de alternatieve kijk op werken vooral afstand te nemen van de traditionele arbeidsoriëntatie, zonder zelf nog tot een nieuwe maatschappelijke visie op arbeid te zijn uitgekristalliseerd.

14.2 Hoe denken schoolverlaters over arbeid?

Nu we hebben aangegeven welke drie arbeidsoriëntaties we op grond van een serie uitspraken over arbeid kunnen onderscheiden, rijst de vraag in welke mate deze verschillende arbeidsoriëntaties door de respondenten worden onderschreven.
In tegenstelling tot de veel gehoorde mening dat de jonge generatie weinig met werken op heeft, kunnen we konstateren dat de meerderheid van de schoolverlaters een tradi-

tionele houding tegenover werken heeft.
Naar schatting onderschrijft ongeveer tweederde de traditionele arbeidsoriëntatie. Zo vindt 71% van de LTS-ers dat werken gezond is en ziet 55% van hen werken als een plicht. Dat 68% het eens is met de uitspraak dat je niet van je vrije tijd kunt genieten als je er niet voor gewerkt hebt, illustreert duidelijk hoe centraal de betekenis van arbeid in deze oriëntatie staat.
Mede op grond van de gesprekken die we met een groot aantal ex-LTS'ers voerden, moeten we echter tot de konklusie komen dat deze arbeidsoriëntatie op nogal verschillende manieren "beleden" wordt.
Aan de ene kant vinden we jongens die de arbeid centraal stellen in hun leven en die er door hun ambitie blijk van geven dat werken voor hen het middel bij uitstek tot zelfverwerkelijking is.
Aan de andere kant zijn er ook nogal wat jongens onder, die werken dan wel een vanzelfsprekendheid vinden, maar voor wie arbeid vaak eerder een middel lijkt om niet over persoonlijke ambities na te hoeven denken.
Dit betekent dat er eigenlijk sprake is van een vloeiende overgang van de traditionele naar de passieve oriëntatie.
Tevens maakt het bovenstaande duidelijk hoe betrekkelijk schattingen zijn over de omvang van de groep schoolverlaters met een bepaalde oriëntatie.
De groep jongeren die de passieve arbeidsoriëntatie heeft, is nogal omvangrijk. Wij menen dat ongeveer een kwart van de LTS'ers met zo'n houding naar een baan op zoek gaat.
Naar onze overtuiging vormt deze groep van schoolverlaters een probleemgroep.
Hun arbeidsoriëntatie toont aan dat zij weinig ambities in hun werk leggen. Als het werk maar eenvoudig en prettig is, dan is het hun allang goed. Uit onze analyses komen deze jongeren naar voren als een ontevreden groep.

Zij lijken zich erbij neer te leggen dat het leven hun weinig te bieden heeft. Opvallend is bijvoorbeeld dat deze jongeren weinig van hun toekomstige baan verwachtten en er eigenlijk al op rekenden een niet zo'n leuke baan te krijgen. Ook hun schooltijd en hun vrije tijd beoordelen ze minder positief dan de overige LTS'ers. Het is mogelijk dat hun pessimisme veroorzaakt wordt door gebrek aan geloof in eigen mogelijkheden. Aan de andere kant kan het ook een gevolg zijn van een jarenlang proces waarin zij steeds door hun omgeving gekonfronteerd werden met een houding waaruit weinig waardering voor hun kapaciteiten en persoonlijkheid sprak.
De zeer kleine groep LTS'ers met een alternatieve arbeidsoriëntatie (naar schatting geeft minder dan 10% van de LTS'ers blijk van zo'n houding) mag dan vinden dat werken niet zo'n groot beslag op hun leven zou moeten leggen, in essentie gelooft deze groep LTS'ers wel in de eigen mogelijkheden. Vooral de vrije tijd wordt door hen hoog gewaardeerd, omdat zij dan wel zelf kunnen bepalen wat ze doen. Zij maken op ons de indruk vrij goed te weten wat ze willen. Daarin lijken ze op de ambitieuze LTS'ers met een traditionele arbeidsoriëntatie.

14.3 Ontwikkelingen in de arbeidsoriëntatie van LTS'ers

Na een jaar werken is de arbeidsoriëntatie van de totale groep LTS'ers slechts in geringe mate veranderd. De uitspraken die horen bij een traditionele werkopvatting worden ongeveer even vaak onderschreven als op school het geval was. Alleen werkloos zijn wordt wat minder als een schande gezien (nu 48% mee eens, toen 57% mee eens).
De passieve arbeidsoriëntatie lijkt iets aan betekenis in te boeten. Alle uitspraken van deze oriëntatie worden vaker

afgewezen dan op school al het geval was. Het sterkst komt dat tot uitdrukking bij de uitspraak: "ik wil eenvoudig werk hebben, waarbij ik niet teveel hoef na te denken", (nu 12% mee eens; op school 29% mee eens).
De alternatieve arbeidsoriëntatie lijkt in de tweede onderzoeksronde iets minder voorstanders te hebben. Hier is het vooral de uitspraak: "je zou eigenlijk vrij moeten zijn om wel of niet te gaan werken", die de grootste verschuiving te zien geeft (nu 17% mee eens, toen 31% mee eens).
De zeer geringe verschuiving in de opvattingen over werk van ex-LTS'ers gedurende hun eerste jaar werken, verbaast ons eigenlijk nogal. We hadden verwacht dat de eerste konfrontatie met werken tot duidelijk andere opvattingen over arbeid zou leiden.
Vermoedelijk zijn er schoolverlaters, waarbij wel een verandering in hun opvattingen te konstateren valt, bijvoorbeeld als we speciaal letten op schoolverlaters die erg goede of juist minder goede ervaringen in het werk opdeden. Voor de groep ex-LTS'ers in het geheel valt echter geen spektakulaire verschuiving te konstateren.

14.4 Samenvatting

Op grond van een faktoranalyse over een lijst uitspraken over de plaats van arbeid, onderscheiden we drie arbeidsoriëntaties.
In de traditionele oriëntatie vinden we een nadruk op de centrale plaats die werken voor het individu en de samenleving inneemt en hoort in te nemen.
Van ongeveer tweederde van de schoolverlaters kan gezegd worden dat ze een dergelijke visie op werken hebben.
Met passieve arbeidsoriëntatie duiden we die groep uitspraken aan, waarin werken wel als een vanzelfsprekendheid

wordt voorgesteld, maar waarin tevens tot uitdrukking komt dat de persoonlijke ontplooiïng niet in het werk gezocht wordt.
Ongeveer een kwart van de LTS'ers heeft zo'n kijk op werken. De alternatieve oriëntatie is inhoudelijk zo ongeveer het tegendeel van de traditionele oriëntatie. Werken is juist geen morele plicht, eerder een noodzakelijk kwaad.
Van de schoolverlaters denkt iets minder dan 10% zo over arbeid. Na een jaar werken zijn er weinig veranderingen in de opvattingen van de ex-LTS'ers over arbeid te konstateren. Duidelijk is alleen dat de uitspraken, die bij de passieve oriëntatie horen, minder vaak onderschreven worden.

15. DE BEOORDELING VAN WERKEN IN RELATIE TOT DE BEOORDELING VAN SCHOOL EN VRIJE TIJD

In de hoofdstukken 13 en 14 werden de opvattingen van schoolverlaters over een aantal aspekten van het werk en over werken in het algemeen weergegeven. In dit hoofdstuk vergelijken we de beoordeling van het werk met die van de school en de vrije tijd.
Allereerst wordt de werksituatie vergeleken met de schoolsituatie. Daartoe gaven de respondenten op grond van een aantal elementen, die in beide situaties een rol spelen, in de eerste en tweede enquêteronde telkens hun relatieve voorkeur voor hetzij het werk, hetzij de school.
In het tweede gedeelte van dit hoofdstuk wordt ook de vrije tijd in de onderlinge vergelijking betrokken.
Ontwikkelingen in de relatieve beoordeling van het werk, de school en de vrije tijd zijn konstateerbaar, omdat ook deze vragen zowel in de eerste als in de tweede enquêteronde gesteld werden.

15.1 De relatieve voorkeur school/werken

In hoofdstuk 5 "Na het eindexamen: doorleren of werken" lieten we zien hoe de LTS'ers, die van plan waren door te leren, zich op grond van een aantal aspekten onderscheidden van hen, die van plan waren te gaan werken.
Deze zelfde lijst met aspekten, die in beide situaties (het werk en de school) van toepassing zijn, legden we de "werkers" in de tweede enquêteronde opnieuw voor. We kunnen nu voor deze groep de ontwikkeling in hun relatieve voorkeur voor school of werken nagaan. Daarmee kan dan iets gezegd worden over de mate waarin de werk- dan wel de schoolsituatie voor deze groep voorziet in mogelijkheden tot zelfontplooiing.

Daar waren we benieuwd naar, omdat de school en de fabriek wel worden gezien als twee totaal verschillende werelden. De school wordt dan beschouwd als een situatie die de ontplooiïng van specifieke interessen en bekwaamheden van de leerlingen mogelijk maakt. Het arbeidsbestel daarentegen zou, door zijn ekonomische doelstelling voornamelijk produktiegericht zijn, zodat de werknemer maar ten dele tot zijn recht komt.
Deze wat stereotype beschrijving van de verschillen in de doelstelling van onderwijssysteem en arbeidsbestel lijkt in de praktijk niet erg op te gaan voor de LTS'ers die de school verlaten. Zij geven bij een groot aantal aspekten de voorkeur aan werken boven school [1].
We vroegen de respondenten telkens van elk aspekt aan te kruisen of het meer bij de school- dan wel bij de werksituatie hoorde.
Wij legden deze lijst zowel aan de respondenten voor toen zij nog op school zaten, als wel toen zij al werkten. We kunnen dus ook nagaan of de werkervaringen hun opvattingen hebben beïnvloed.
In tabel 15.1 staat in percentages aangegeven, hoeveel respondenten telkens bij een bepaalde vraag kiezen voor werken. De overige respondenten geven - op een gering aantal jongens na dat niet kan kiezen - telkens bij elke vraag de voorkeur aan de school.

---

1) In hoofdstuk 5 "Na het eindexamen: doorleren of werken" blijkt duidelijk dat ook degenen, die van plan waren verder te leren, de werksituatie op een aantal aspekten de voorkeur gaven boven de schoolsituatie.

Tabel 15.1 Voorkeur school-werken

aspekt	percentage dat een aspekt meer bij werken dan bij school vindt horen		
	1e ronde	2e ronde	verschil 2e-1e
	perc.	perc.	perc.
waar wordt je meer als een volwassene behandeld?	98%	96%	-2%
waar kun je meer jezelf zijn?	85%	87%	+2%
waar leer je sneller nieuwe dingen?	77%	79%	+2%
waar moet je harder werken?	86%	77%	-9%
waar is het leuker?	63%	70%	+7%
waar moet je moeilijker dingen doen?	78%	60%	-18%
waar moet je meer je best doen?	58%	57%	-1%
waar kun je meer doen waar je zin in hebt?	43%	50%	+7%
waar krijg je gemakkelijker vrienden?	37%	41%	+4%
waar word je meer op je vingers getikt?	59%	27%	-32%
waar heb je meer vrije tijd?	15%	22%	+7%

Bij 8 van de 11 aspekten wordt door de meeste respondenten aangegeven dat ze deze meer bij werken vinden horen dan bij school. De school krijgt alleen meer stemmen als het erom gaat waar je meer vrije tijd hebt en waar je makkelijker vrienden maakt.

Na een jaar gewerkt te hebben, verandert het oordeel van de schoolverlaters enigszins. Tegen onze verwachting in, wordt aan de school niet vaker de voorkeur gegeven dan tijdens de eerste enquête op school. Van een idealisering achteraf - zoals in hoofdstuk 6 "Terugblik op de LTS" naar voren kwam - is hier weinig te merken.

Voor zover er verschuivingen in voorkeur aanwezig zijn, wijzen die er meer op dat het werken is meegevallen (het is leuker, je hoeft er minder hard te werken, je kunt er meer doen waar je zin in hebt).

Het meest sprekend is de beantwoording van de vraag: waar word je meer op je vingers getikt? Op school meende de meerderheid van de LTS'ers (59%) dat korrigerend optreden meer in het bedrijf zou plaatsvinden. Na een jaar te heb-

ben gewerkt, verandert men van oordeel. Nu vindt nog slechts 27% dat men op het werk het meest op de vingers wordt getikt.

15.2 Vergelijking school-werk-vrije tijd

In deze paragraaf presenteren we de evaluatie, die de respondenten gaven van drie levenssituaties: de school, het werken en de vrije tijd.
We geven zowel de beoordeling van de respondenten tijdens de schoolmeting, als die in de bedrijfsenquête, ruim een jaar later.
Evaluatie van deze drie situaties leek ons van belang omdat zij samen een beeld geven van de levensfase waarin deze jongeren verkeren. De schooltijd is een belangrijke vormende periode in hun bestaan, waarvoor het werken, met een heel andere maatschappelijke positie als konsekwentie, in de plaats komt. De vrije tijd is zowel op school als tijdens het werk de tijd waaraan zij zelf vorm moeten geven. De betekenis van die vrije tijd zal beïnvloed zijn door de overgang van de school naar het bedrijf.
De evaluatie van deze drie ervaringsgebieden geschiedde door middel van een semantische differentiaal. Dit instrument bestaat uit een serie polaire begrippenparen (bijvoorbeeld goed-slecht en leuk-vervelend), waarmee de respondent situaties die hem worden aangeboden, kan beoordelen. Dat doet hij door een kruisje te zetten in één van de zeven intervallen die tussen beide begrippen in staan.
Een voorbeeld kan dit verduidelijken:
Als de respondent bijvoorbeeld wordt gevraagd de school op de dimensies slecht - goed en vervelend - leuk te beoordelen, kan hij dat als volgt doen:

School

slecht:	-	-	-:-	-	-:-	-	-:-	-	-:-	-	-:-	X	-:-	- - -: goed
vervelend:	-	-	-:-	-	-:-	X	-:-	-	-:-	-	-:-	-	-:-	- -: leuk
		1		2		3		4		5		6		7

Op deze wijze beoordeelde de respondent elk van de drie situaties. Wij gebruikten daarvoor acht begrippenparen. Dit instrument maakt diverse vergelijkingen mogelijk. We kunnen voor de schoolverlaters nagaan hoe zij op school de drie situaties "school - vrije tijd - werken" beoordeelden. Ook kunnen we per begrippenpaar zien hoe de drie situaties ten opzichte van elkaar gewaardeerd worden. Het is eveneens mogelijk van iedere situatie na te gaan in hoeverre de beoordeling ervan verandert in de tijd die verlopen is tussen de beide onderzoeksrondes.
Tabel 15.2 geeft weer hoe de schoolverlaters de drie situaties in de beide rondes beoordeelden.

Tabel 15.2 Semantisch differentiaal; gemiddelde skore per begrippenpaar per situatie over de beide onderzoeksrondes en het verschil tussen beide scores*

	1e ronde gemiddelde score vrije (toekomstig)			2e ronde gemiddelde score (oude) vrije			verschil 1e-2e ronde gemiddelde score vrije		
	school	tijd	werk	school	tijd	werk	school	tijd	werk
	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.	perc.
goed(slecht)	3.7%	4.9%	4.6%	4.2%	5.2%	4.8%	+. 5%	+. 3%	+. 2%
leuk(vervelend)	4.4%	5.6%	5.3%	5.3%	6.2%	5.6%	+. 9%	+. 6%	+. 3%
belangrijk(onbelangrijk)	4.3%	4.4%	4.4%	4.8%	5.0%	4.9%	+. 5%	+. 6	+. 5
leerzaam (dom)	5.2%	5.0%	5.6%	5.9%	5.3%	6.0%	+. 7%	+. 3%	+. 4%
afwisselend (eentonig)	3.5%	4.5%	4.5%	3.6%	5.0%	4.6%	+. 1%	+. 5%	+. 1%
volwassen(kinderachtig)	3.2%	4.2%	4.5%	3.1%	4.7%	5.0%	-. 1%	+. 5	+. 5
nuttig(nutteloos)	4.5%	4.5%	4.7%	4.8%	5.0%	5.0%	+. 3	+. 5	+. 3
vriendelijk (vijandig)	4.0%	4.4%	4.7%	4.3%	4.9%	4.9%	+. 3%	+. 5%	+. 2%

* Tussen haakjes is steeds het tegengesteld begrip geplaatst zoals in de vragenlijst werd gebruikt. De maximaal mogelijke score is 7, de minimaal mogelijke score is 1. De score 4 is het middelpunt van deze schaal

Tijdens de eerste onderzoeksronde waardeerden de respondenten de school relatief het minst positief van de drie situaties. De school is voor deze schoolverlaters minder volwassen, afwisselend en goed dan het werk en de vrije tijd. De school wordt echter wel leerzaam gevonden.
Het werk (van straks na het eindexamen) komt er bij hen een stuk beter af, zelfs wat betreft de leerzaamheid. De gemiddelde scores van de vrije tijd wijken niet erg af van die van werk. Beiden worden ongeveer even goed beoordeeld.
Als we de resultaten van de tweede onderzoeksronde naast die van de eerste leggen, dan valt op dat vrijwel alle beoordelingen positiever zijn geworden. Het meest uitgesproken is dat te konstateren bij de vrije tijd, maar ook de school krijgt achteraf een gunstiger evaluatie. Terugkijkend vindt men de school veel leuker en leerzamer dan toen men nog op school zat.
Deze resultaten leiden tot het inzicht dat de betekenis die de respondenten aan werken toekennen sinds het verlaten van de school eigenlijk nauwelijks is veranderd. Nog steeds krijgt werken een vrijwel even hoge waardering als de vrije tijd.
Dat is enigszins tegen onze verwachting in, omdat wij meenden dat de hoge verwachtingen, die de LTS'ers op school hadden over hun toekomstige baan, in de praktijk tot tegenvallers zouden moeten leiden. Er zijn ook inderdaad wel tegenvallers geweest (zie hoofdstuk 13 "De beoordeling van de werkaspekten") maar kennelijk worden deze ruimschoots gekompenseerd door de ook aanwezige meevallers.
Dat ook de school een positieve evaluatie krijgt, viel te verwachten op grond van de resultaten die gepresenteerd zijn in hoofdstuk 6 "Terugblik op de LTS".

15.3 Samenvatting

De meeste schoolverlaters van de LTS prefereren op een groot aantal aspekten de arbeidssituatie boven de school. Dat komt het sterkst tot uiting in het feit dat 85% van hen meent dat je in je werk meer jezelf kunt zijn dan op school. Na een jaar gewerkt te hebben, blijft deze voorkeur voor werken bestaan.

Bij een vergelijking tussen de school, de vrije tijd en het werk komt naar voren dat de vrije tijd achteraf beter gewaardeerd wordt dan vlak voor het eindexamen. In mindere mate geldt dat ook voor de school. Overigens blijft de waardering van de school nog wel ruim achter bij die van werken en vrije tijd.

De ervaringen met werken hebben - ondanks een aantal tegenvallers - toch tot een iets gunstiger beoordeling geleid.

LITERATUUR

ASHTON, D.N. The transition from school to work; notes on the development of different frames of reference among young male workers. Sociol. Rev. 21 (1973) 101-25

BACHMAN, J.G., R.L. KAHN & M.T. MEDNICH, e.a. Youth in transition. Ann Arbor (Michigan), Inst. Soc. Res., Survey Res. Center, Univ. Michigan, 1967

BALAZS, G., & C. MATHEY. Opinion sur le marginalisme, Paris, Centre d'Etudes de l'Emploi, 1975

BARRETT, G.V., & J.L. OTIS. The semantic differential as a measure of changes in meaning in educational and vocational counseling. Psychol. Rep. 20 (1967) 335-39

BOS, W.E.M., e.a. Werkende jongeren; een onderzoek onder werkende jongeren op vormingsinstituten in Nederland. 's-Gravenhage, Smeenk, 1972

CARPAY, F.P., & J.M. VAN WESTERLAAK. Beroepskeuze en werkgelegenheid. Nijmegen, I.T.S., 1973

CARTER, M.P. Home, School and work. Pergamon Press, Oxford, 1962

CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek). Gegevens betreffende de scholen voor lager technisch onderwijs, 1972, 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1974

CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek). Typologie van de Nederlandse Gemeenten naar urbanisatiegraad, 1960, Zeist, De Haan, 1964

CENTERS, R., & D.E. BUGENTAL. Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. J. appl. Psychol. 50 (1966) 193-97

CENTRAAL ORGAAN REGIONALE ORGANEN. Statistische jaargegevens van regionale organen, Rotterdam, 1972-1975

COMMISSIE VOOR DE NOTA INZAKE DE WERKGELEGENHEID IN DE TWEEDE KAMER, Den Haag, Min. Soc. Zaken, 1976

COMMISSIE VORMING EN ONDERWIJS LEERPLICHT-VRIJE JEUGD, ingesteld door de staatssecretaris van onderwijs en wetenschappen, voorz. B.C.J. Lievegoed. Onderwijs en vorming tot 18 jaar. 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1969

DAWIS, R.V., e.a. Minnesota Stud. vocat. Rehab. Bull. (1964-8) nos. 35, 37, 41, 45

E.T.I. (Economisch Technologisch Instituut voor Noord-Brabant). De afstemming van het technische onderwijs op de behoeften van het bedrijfsleven in het district van de kamer van koophandel en fabrieken te 's-Hertogenbosch. Tilburg, 1969

GALAN, C. DE. Onze ambachtsschooljeugd en haar problemen. Haarlem, Stan, 1946

ELLERMAN, Th. A. Het Nederlandse leerlingwezen. 's-Hertogenbosch, Malmberg, 1972

GEURTS, J., & P. TESSER. Werkende jongeren en hun onderwijs. Nijmegen, Link, 1976

GLASER, B.G., & A.L. STRAUSS. The discovery of grounded theory. Chicago, Aldine, 1967

GOSLINGS, M., F. ANDRIES & P.L. STROINK. Onderzoek schoolverlaters LTS. Leiden, NIPG/TNO, 1975

GOUDRIAAN, F.G.W., & J.E. MULLER. Jeugdwerkloosheid in Leiden; analyse van bestaand materiaal. Leiden, Vakgroep kliniese psychologie R.U., 1975

GRAVELOTTE, R., & A. KOSTER. Jeugdwerkloosheid in Leiden, de belevingsaspekten nader onderzocht. Leiden, Vakgroep kliniese psychologie R.U., 1975

GROEN, M., & J.J. SMIT. Problemen van adolescenten op middelbare scholen. Leiden, NIPG/TNO, 1970

HAMAKER, H.G. Het arbeidsmarktgedrag van werklozen. Mens & Ondern. 26 (1972) 295-308

HANDBOEK WERKENDE JONGEREN, onder red. van H.H.G. Cremers e.a. Alphen a.d. Rijn, 1972

HENRY, W.E. The role of work in structuring the life cycle. Hum. Develop. 14 (1971) 125-31

HOUBEN, P.P.J. Ervaringen en oriëntaties van werklozen. Mens & Ondern. 26 (1972) 284-94

JANODA, G. Job attitudes and job choice among secondary modern school leavers 1 & 2. Occup. Psychol. 26 (1952) 125-40, 206-24

JOHNSTON, J., & J.G. BACHMAN. The transition from high school to work; the work attitudesand early occupational experiences of young men. Ann Arbor (Michigan), Inst. Soc. Res., Survey Res. Center, Univ. Michigan, 1973

KEULENAAR, TH. DE. Algemeen fundererend onderwijs. 's-Hertogenbosch, Malmberg, 1972

KORT, A.G.A.M. DE. Drop-outs bij het leerlingwezen. Utrecht, Soc. Pedagogiek R.U., 1969

KROPMAN, J.A., & J.W.M. COLLARIS. Van jaar tot jaar; onderzoek naar de school- en beroepskarrière van jongens en meisjes die in 1965 het lager onderwijs verlieten; eerste fase. Nijmegen, I.T.S., 1974

LAZERSFELD, P.F. Jugend und Beruf. Jena, 1931

LEEDEN, B. VAN DER, & J. SCHOEMAKER. Jeugdwerkloosheid in Leiden; een exploratief onderzoek naar de belevingsaspekten. Leiden, Vakgroep kliniese psychologie R.U. 1974

LEEUWEN, N. VAN., A. VAN ESSENBERG & N. BAKHUIZEN e.a. Werkende jongeren, een hele belevenis. Utrecht, R.U. afd. soc. Pedagogiek, 1975

LIMBORGH, E.H. Exploratief onderzoek op het gebied van de studiemotivatie van werkende jongeren. Enschede,T.H. Twente, 1971

MEER, Q.L.TH. VAN DER. Beroepsbegeleidend onderwijs. Culemborg, Stam, 1967

MERENS-RIEDSTRA, H.S., & P.L. STROINK. Werkloosheid of arbeid? als sociaal probleem. Mens en Ondern. 26 (1972) 279-83

MILLER, D.C., & W.H. FORM. Industrial sociology. New York, Harper & Brothers, 1951

MINISTERIE VAN ONDERWIJS EN WETENSCHAP. Naar het participatie-onderwijs. 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1975

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN. Geregistreerde arbeidsreserve van 15- en 16 jarigen. (Driemaandelijks), 's-Gravenhage

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN. Geregistreerde arbeidsreserve van jeugdigen. (Maandelijks), 's-Gravenhage

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN. Maandverslag arbeidsmarkt. 's-Gravenhage

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN. Notitie jeugdwerkloosheid t.b.v. de bijzondere commissie voor de nota inzake de werkgelegenheid van de Tweede Kamer, 1976

MUSGROVE, F. Youth and the social order. London, Routledge & Kegan Paul, 1964

NEDERLANDSE VERENIGING VOOR BEDRIJFSPSYCHOLOGIE. Opgeleid! Waarvoor ...? Kloof tussen vooropleiding en funktie. Deventer, Kluwer, 1976

ORNSTEIN, M.D. Entry into the American labor force. Baltimore, John Hopkins Univ., 1971

PARNES, H.S. Years for decision, vol. 1. Washington, D.C., U.S. Governm. printing office, 1971

PHILIPSEN, H. Afwezigheid wegens ziekte. Groningen, Wolters, 1969

PIETERMAN, F. VAN DE. De technische school; een vicieuze cirkel. MOER, 1972

POUWELS, J.P.A. De kortste weg; een sociologisch onderzoek naar het proces van beroepskeuze bij jongens en meisjes, die na het verlaten van de lagere school direkt zijn gaan werken. Nijmegen, I.T.S., 1968

RAAD VOOR DE JEUGDVORMING. Jongeren zonder werk; interimnota van de kommissie jeugdwerkloosheid. Z.p., 1975

ROBINSON, J.P., e.a. Measures of occupational attitudes and occupational charateristics. Ann Arbor (Michigan) Inst. Soc. Res., Survey Res. Center, Univ. Michigan, 1969

ROUSSELET, J., J.P. FAGUER, I. KANDEL, F. DOSSON. L'entrée des jeunes dans la vie active; la generation 1955. Paris, Centre d'Etudes de l'Emploi, 1975

SHOSTAK, A.B., & W. GOMBERG. Blue collar world. Englewood Cliffs, N.Y., Prentice Hall, 1965

SIMPSON, R.L., & I.H. SIMPSON. Social origins, occupational advice, occupational values and work careers. Soc. Forces 41 (1962) 264-71

SOCIAAL EN CULTUREEL RAPPORT 1976. 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1976

STEPHENSON, R.M. Mobility orientation and stratification of 1000 ninth graders. Amer. Soc. Rev. 22 (1957) 204-12

STROINK, P.L. Alternatieven voor Arbeid. Leiden, NIPG/TNO (interne nota) 1972

STROINK, P.L. Jonge werkneemsters, alleen maar 'bruidjes van morgen'? Mens & Ondern. 26 (1972) 258-66

STROINK, P.L., & M. VAN WIJCK. Jongeren en werk; naar een nieuwe arbeidsoriëntatie? Leiden, NIPG/TNO, 1973

STROINK, P.L., & F. ANDRIES. LTS'ers aan de slag. Leiden, NIPG/TNO, 1975

SWAAN, A. DE. Een boterham met tevredenheid. Amsterdam, v. Gennep, 1972

VENESS, TH. Schoolleavers, their aspirations and expectations. London, 1962

VELDKAMP MARKTONDERZOEK. LTS leraren over de keuze van de vakrichting: rapport van een kwalitatief steunonderzoek onder LTS-leraren (project nr. 288). Amsterdam, 1973

VELDKAMP MARKTONDERZOEK. Een onderzoek onder ex-LTS-leerlingen en leerlingen van de 3e en 4e klas LTS; 2e fase van een longitudinaal onderzoek uitgevoerd in opdracht van de S.V.B.(Projekt nr. 430).Amsterdam, 1975

VELDKAMP MARKTONDERZOEK. Op weg naar het beroep; 1e fase van een onderzoek onder LTS-leerlingen naar motieven die leiden tot een keuze van beroep in de bouw (projekt nr. 288). Amsterdam, 1974

VELDKAMP MARKTONDERZOEK. Werkende Jeugd, Amsterdam, 1971

VELDKAMP MARKTONDERZOEK. Werkende jongeren in de bouw. Amsterdam, 1974

WANOUS, J.P. Organizational entry; from naïve expectations to realistic beliefs. J. appl.Psychol. 61 (1976) 22-29

WERKGROEP PROGNOSE PARTIEEL LEERPLICHTIGEN. (Voorz. F.Th. Swarten). Gegevens ten behoeve van de kwantitatieve planning op het terrein van de partiële leerplicht schooljaar 1974/'75. 's-Gravenhage, 1973

WESTERLAAK, J.M. VAN. Ouders en de beroepskeuze van hun kinderen. Nijmegen, I.T.S., 1967

WILSON, M.D. The vocational preference of secondary modern schoolchildren 1 & 2. Brit. J. educ. Psychol. 23 (1953), 97-113, 163-79

WOODS, P. The myth of subject choice. Brit. J. Sociol. 27, 1976

YLAND, J.G.M. Studeren of werken. Amsterdam, Swets & Zeitlinger. Proefschrift Nijmegen, 1974

B I J L A G E N

Bijlage I: VERANTWOORDING VAN DE STEEKPROEF

Bij de bepaling van de steekproef van jonge werknemers die toetreden tot de arbeidsmarkt werd een aantal keuzen gemaakt.

1. De keuze voor schoolverlaters van de LTS

   Er werd gekozen voor leerlingen met een beroepsopleiding omdat zij vergeleken met leerlingen uit het algemeen voortgezet onderwijs een relatief duidelijk beeld hebben van hun toekomstige werkzaamheden.
   Het is daarom bij hen mogelijk konkrete werkverwachtingen te meten.
   We richtten ons onderzoek op leerlingen met een laag nivo van voortgezet onderwijs, omdat zij daardoor werk van een relatief laag nivo zullen aanvaarden. Zij vormen daarom een redelijke afspiegeling van de jonge werknemers in het arbeidsbestel.
   Impliciet betekent de keuze voor de LTS ook een keuze voor mannelijke schoolverlaters. Dit werd wenselijk geacht omdat bij veel jonge vrouwen de beroepsrol minder centraal staat dan de toekomstige huwelijksrol (P.L. Stroink, 1972). Het traditionale arbeidsethos heeft daardoor voor hen (nog) niet dat dwingende karakter dat het voor mannelijke werknemers heeft, die er in veel sterkere mate hun identiteit aan menen te moeten (of mogen) ontlenen.
   Juist omdat ons onderzoek zich bezighoudt met ontwikkelingen in de traditionele arbeidsmoraal wilden wij onze aandacht koncentreren op die werknemers die sociaal het sterkst worden voorbereid op hun rol in het arbeidsbestel.

2. De keuze voor de vakrichtingen metaalbewerken en elektrotechniek

   Het beperken van het aantal vakrichtingen was een

eerste vereiste. Het is immers moeilijk uitspraken te doen over de vraag hoe "de LTS'er" terecht komt. Daarvoor kent de LTS een veel te grote verscheidenheid aan vakrichtingen.
Daarmee hangt samen dat een LTS'er in een breed scala van beroepen terecht kan komen (van stoffeerder tot grafikus of operator). Daarom namen we liever een klein aantal vakrichtingen in ons onderzoek op.
Nu zijn vier vakrichtingen veruit het sterkst vertegenwoordigd: elektrotechniek, metaalbewerken, autoherstellen en timmeren.
Timmeren viel af omdat timmerlieden vooral in de bouw terecht komen. De bouwnijverheid is zo anders van karakter dan de overige bedrijfstakken dat wij die liever zoveel mogelijk buiten het onderzoek lieten. Bovendien was ons bekend dat er elders uitgebreid onderzoek naar LTS'verlaters uit de bouwvakrichtingen werd gedaan (Veldkamp, Marktonderzoek).
Auto-herstellen viel af omdat schoolverlaters met die opleiding meestal in kleine bedrijven (garages) terechtkomen. De spreiding in bedrijfsgrootte zou erg gering zijn, terwijl bedrijfsgrootte juist één van de variabelen was waarvan we na wilden gaan hoe die de werkhouding van LTS'ers beïnvloedde.
De twee gekozen vakrichtingen hebben het grote voordeel dat schoolverlaters met die specialisatie in zeer gevarieerde funkties terechtkomen (zowel in winkels, kleine ambachtelijke bedrijven als in middelgrote of soms zelf zeer grote bedrijven).
Navraag over de juistheid van onze voorgestelde keuze voor de vakrichtingen metaalbewerken en elektrotechniek bij schoolleidingen en docenten van LTS'en gaf ons de indruk dat de keuze voor deze twee vakrichtingen een redelijke doorsnee te zien zou geven van het leerlingenbestand op LTS'en.

3. De keuze van de vijftien scholen

Om tot een verantwoorde schoolkeuze te komen, werd een inventarisatie gemaakt van relevante karakteristieken van alle LTS'en in Nederland.

Vervolgens werden de scholen buiten beschouwing gelaten die één of meerdere van de volgende karakteristieken bezaten:

- in 1973 geen eindexamenklassen aanwezig;
- maakt deel uit van een scholengemeenschap;
- heeft geen vakrichting metaalbewerken of elektrotechniek;
- heeft een ITO-afdeling

Vervolgens werden de overblijvende scholen gegroepeerd naar:

- al of niet in de Randstad;
- urbanisatiegraad van de gemeente waarin de school gevestigd is.

Deze kriteria werden door ons van buitengewoon belang geacht omdat wij erg geïnteresseerd waren in eventuele verschillen in werkoriëntatie van jongeren in verschillende leefomgevingen (zoals het verschil tussen de grote stad en het platteland.)

We werden in deze mening gesterkt door onze gesprekspartners uit het lager beroepsonderwijs. Zonder uitzondering legden zij de nadruk op zowel het verschil in type leerling dat in de verschillende regio's van het land het lbo bezoekt als de andere betekenis die het lbo in die regio heeft.

Leerlingen uit grote steden werden kritischer of baldadiger genoemd.

Bovendien zou de LTS in de grote stad "rest-onderwijs" zijn (de uitspraak: "als alle andere vormen van voortgezet onderwijs voor een leerling niet bereikbaar zijn, dan maar naar de LTS" zou typeren hoe men in de grote stad de LTS als opleiding waardeert).

In kleinere plaatsen en buiten de Randstad zou deze vorm van onderwijs veel hoger gewaardeerd worden (juist vanwege het feit dat er echt vakmanschap geleerd wordt). Ook zouden de leerlingen daar een meegaander houding tegenover school en gezag aannemen.
Op grond van het bovenstaande kozen wij voor een driedeling naar regio en urbanisatiegraad.
Tegenover zes scholen uit grote steden (urbanisatiegraad C5) in de Randstad, kozen wij zes scholen van buiten de Randstad in plaatsen met een overwegend agrarisch karakter (urbanisatiegraad A1 - B2). Omdat deze twee urbanisatiegraden als uitersten tegenover elkaar staan wat betreft de in Nederland denkbare leefsituaties, kozen wij als middenkategorie zes scholen uit middelgrote stedelijke kernen (urbanisatiegraad C1 - C3) die buiten de Randstad liggen [1]. Het onderscheid grote stad - middelgrote stad - dorp, zoals dat steeds in de tekst wordt gebruikt is een korte weergave van de regio- en urbanisatiegraad-indeling volgens welke wij steeds zes scholen uitkozen.
Daarnaast werd ervoor gezorgd dat bij iedere groep van zes scholen steeds tenminste één openbare school, één bijzondere school op RK-grondslag en één bijzondere school op Protestants-Christelijke grondslag werd gekozen.

---

1) Scholen uit gemeenten die volgens de CBS-opgave 1960 een forensenkarakter hadden, werden uit het onderzoek geweerd, omdat zulke gemeenten niet bepaald een tussenpositie grote stad - platteland innemen. Typologie van de Nederlandse gemeenten naar urbanisatiegraad (CBS), Zeist, De Haan, 1960.

4. Medewerking van de scholen

Onze keuze van in totaal achttien scholen die werden aangezocht om aan het onderzoek mee te doen, was gebaseerd op de methodisch-technische overweging dat aan de eerste onderzoeksronde ongeveer 1000 leerlingen dienden mee te doen. Het feit dat tenminste 400 respondenten aan het totale onderzoek dienden mee te werken om een adekwate analyse van het materiaal mogelijk te maken, stond ons daarbij als uitgangspunt voor ogen. We rekenden op een percentage schoolverlaters van 50% (bleek inderdaad 50% te zijn) en op een uitval over de totale onderzoeksperiode van 20% (bleek 5% te zijn). Twee scholen lieten weten liever geen medewerking aan het onderzoek te geven (zij hadden pas aan verschillende onderzoeken meegewerkt). Eén school weigerde medewerking omdat de anonimiteit van de beantwoording in onze longitudinale opzet onmogelijk was.
Eén school viel af omdat die een nogal bijzondere leerlingen-populatie had.
Na nog een LTS te hebben uitgekozen, die voldeed aan de hierboven gestelde eisen, kon het onderzoek van start gaan. Het bleek dat er op de uitgekozen vijftien scholen samen meer dan 1000 leerlingen waren in de eindexamenklassen metaalbewerken en elektrotechniek.

Bijlage II: DE LAGERE TECHNISCHE SCHOOL

In deze bijlage wordt beknopt weergegeven hoe de doelstelling van het lager beroepsonderwijs langzaamaan gewijzigd is en welke implicaties dat heeft voor de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt.
Daarna wordt de inrichting van het onderwijs op de LTS geschetst. In dat gedeelte worden ook een paar begrippen (zoals p- en t-stroom) toegelicht, die in het rapport regelmatig terugkeren.

Diskussie over haar doelstelling

De Lagere Technische School heeft een ontwikkeling doorgemaakt, waarbij het accent van de opleiding geleidelijk is verschoven. Was de oude Ambachtsschool in de eerste plaats een vakopleiding, algemene vorming heeft in toenemende mate een plaats gevonden binnen de LTS (De Keulenaar, 1972). Volgens een opgave van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen werd in 1950 nog 75% van de lestijd besteed aan beroepsgerichte vakken. In 1973 zou dat percentage teruggelopen zijn tot gemiddeld 30% bij een ongeveer gelijkblijvend totaal aantal lesuren van de gehele LTS-opleiding (O. en W. bulletin, 1976). De laatste jaren heeft deze ontwikkeling zich nog sterker doorgezet. In een tweejarige onderbouw wordt algemeen funderend onderwijs gegeven met een sterk accent op algemeen vormende vakken. De twee daarop volgende jaren pretenderen meer beroepsvoorbereidend dan specifiek vakgericht te zijn.
Werkgevers menen dat de LTS tegenwoordig zo weinig vakgericht meer is, dat de schoolverlaters naar bedrijfsmaatstaven als ongeschoold moeten worden beschouwd. De bedrijven zien zich genoodzaakt zelf aandacht te besteden aan de vakopleiding van hun jonge werknemers.

Deze ontwikkeling lijkt nauwelijks te vermijden, omdat de arbeidstaken ten gevolge van technologische en organisatorische faktoren aan snelle veranderingen onderhevig zijn. Daarnaast speelt ook de sterk toegenomen diversiteit en specificiteit van de voor LTS'ers bereikbare beroepen hier een belangrijke rol. De tijd dat een op school geleerd vak direkt aansloot op een beroep ligt ver achter ons.

De inrichting van het onderwijs

Tijdens het onderzoek had de LTS nog zowel een driejarige als een vierjarige kursus-duur, afhankelijk van de gekozen vakrichting. Tegenwoordig is de LTS een vier jaar durende opleiding.
Aan de LTS'en wordt een breed skala van vakopleidingen gegeven. Per school varieert het aantal vakrichtingen van 2 tot 11. Meer dan de helft van de LTS'en heeft tenminste vijf verschillende vakrichtingen. De vier vakrichtingen met het grootste aantal leerlingen zijn metaalbewerken, timmeren, elektrotechniek en autoherstellen. In 1972 leverden deze vakrichtingen 72% van de schoolverlaters.
Tijdens het onderzoek in 1974 konden in een vakrichting twee soorten diploma's gehaald worden: het praktijk-diploma en het theorie-diploma[1]. Leerlingen die de p-stroom volgen, besteden in hun opleiding meer aandacht aan de handvaardigheid, die het uitoefenen van een vak vergt. Deze opleiding gaat er in principe vanuit dat de LTS'er na het eindexamen direkt gaat werken. De t-stroom schenkt meer aandacht aan de theoretische grondslagen van een vakrichting. Deze opleiding geeft de LTS'er de mogelijkheid zijn opleiding aan de MTS voort te zetten.
In toenemende mate maken LTS'ers gebruik van de mogelijkheid om na hun eindexamen nog een extra jaar op school te

---

1) Inmiddels worden er op de LTSa-, b- en c-opleidingen onderscheiden.

blijven. Zij willen nog een tweede diploma halen in een andere vakrichting, of willen de t-stroom volgen van de vakrichting waarvan zij het p-diploma al gehaald hebben.

Bijlage III: BEPALING VAN HET NIVO VAN HET WERK VAN DE LTS'ERS

Op pag. 51 werd in het kort aangegeven welke kategorieën wij onderscheiden om het nivo van een baan te bepalen. Daar werd ook aangegeven dat de nivo-indeling enigszins verschillend werd gehanteerd naar gelang het banen binnen of buiten de techniek betrof.
In deze bijlage wordt nader beschreven hoe we tot de bepaling van het nivo van de banen gekomen zijn.
Als basis-informatie gebruikten we het beroep dat de respondent opgaf en de korte omschrijving die de interviewer van zijn werkzaamheden noteerde. Op grond van deze twee gegevens koos de interviewer voor één van de vijf nivo-kategorieën.
Toen alle interviews waren afgenomen hebben de onderzoekers een overzicht gemaakt van alle banen die de schoolverlaters hadden. Vervolgens werden de banen die eenzelfde nivo hadden naast elkaar gelegd en vergeleken.
Begonnen werd met het vaststellen van de banen die definitief hoorden in nivo 1. Daarna werden de banen die eventueel ook bij nivo 2 konden horen, apart gelegd. Daarna werden van de banen die door de interviewers nivo 2 toegewezen hadden gekregen een selektie gemaakt. De banen die beslist in nivo 2 hoorden, werden weer definitief aan nivo 2 toegewezen. De banen die misschien ook bij nivo 1 of 3 konden horen werden weer apart gelegd.
Vervolgens werden de twijfelgevallen (misschien nivo 1, misschien nivo 2) aan één van beide kategorieën toegewezen op grond van een vergelijking van de werkzaamheden van de respondent met de opvattingen die de chef had over de voor die baan noodzakelijke praktijk-kennis, theoriekennis en op grond van de inwerk-tijd die de chef nodig oordeelde om een LTS'er dat werk goed te laten verrichten.

Zo kwamen we tot een definitieve toewijzing naar hetzij nivo 1, hetzij nivo 2.
De definitieve toewijzing naar de nivo's 3, 4 en 5 kwam op een soortgelijke wijze tot stand.
Vermeld dient nog te worden dat nivo 3 een ruime definitie van ons heeft gekregen. Als wij ook maar enigszins dachten dat in een bepaalde baan LTS-kennis noodzakelijk was (ook al was dat slechts één techniek of handvaardigheid die verder volstrekt routinematig verricht werd), dan kreeg die baan toch nivo 3 toegewezen.

Bijlage IV: SALARIS EN MINIMUMJEUGDLOON

Op grond van gegevens uit de tweede enquêteronde zijn we in staat een schatting te maken van het aantal schoolverlaters dat minder verdient dan het voor hen geldende, wettelijk verplichte minimumjeugdloon.
Wij baseren ons bij die schatting op de volgende vier gegevens:

1. Salaris	De respondenten werd gevraagd aan te geven in welke salariskategorie hun netto-weekloon viel. Zij konden daarbij kiezen uit 6 salariskategorieën. We vroegen niet naar het exacte bedrag van hun loon, omdat zulke vragen gewoonlijk weerstanden oproepen.
2. Partiële leerplicht	Gevraagd werd of de respondent het afgelopen jaar leerplichtig was en zo ja of dat één dan wel twee dagen per week betrof.
3. Leeftijd	We beschikten over de leeftijd van de respondenten ten tijde van het tweede interview.
4. Minimumjeugdloon	We bepaalden op basis van het per 1 juli 1975 geldende minimumjeugdloon (van kracht tijdens het tweede interview in september 1975) welk netto-weekloon betaald diende te worden voor iedere leeftijd-/leerplichtgroep. Op grond hiervan bepaalden we de salariskategorie, waartoe het minimumjeugdloon van iedere leeftijd-/leerplichtgroep behoorde.

Vervolgens werd voor iedere respondent bepaald in welke leeftijd-/leerplichtgroep hij viel.
Nu kon worden nagegaan of de salariskategorie, waarbinnen het salaris van de respondent viel, gelijk was aan of onder dan wel boven de salariskategorie zat, waarin het voor hem geldende minimumjeugdloon zat.
Waren dat dezelfde kategorieën, dan werd besloten aan te nemen dat de betreffende respondent het minimumjeugdloon kreeg. Lag de door de respondent opgegeven salariskategorie lager dan die voor het voor hem geldende minimumloon, dan werd vastgesteld dat hij minder verdiende dan het minimumjeugdloon. Lag dat hoger, dan verdiende hij meer dan het voor hem geldende minimumloon.

Vastgesteld moet worden dat onze schatting van het aantal respondenten dat minder verdient dan het minimumjeugdloon aan de lage kant is.
De twee volgende omstandigheden spelen hierbij een rol:

1. We baseerden ons wat betreft de leerplichtigheid van de respondenten op opgaven over het afgelopen jaar. Dat houdt bijv. in dat een aantal 18-jarigen verondersteld werd nog één dag leerplichtig te zijn.
2. Er werd slechts dan besloten, dat iemand minder verdiende dan het voor hem geldende minimumjeugdloon als hij had aangegeven minder te verdienen dan de salarissen in de kategorie, waarin het voor hem geldende minimumjeugdloon viel. Een aantal respondenten, dat een salaris-kategorie opgaf die gelijk was aan de salariskategorie, waartoe **hun** minimumjeugdloon behoorde, kon dus ook minder hebben ontvangen dan wettelijk verplicht was.

Bijlage V: WERKASPEKTEN

In deze bijlage vindt U een lijst met 46 mogelijke aspekten van een baan.
Van deze 46 kwamen er 25 in beide enquêtes aan bod; naar 13 daarvan werd alleen in de eerste enquête gevraagd en naar 8 alleen in de tweede.
In beide enquêtes vroegen we naar het belang dat de respondenten aan de verschillende aspekten toekenden.
In de eerste enquête vroegen we tevens naar de mate waarin de respondent dacht die aspekten in zijn toekomstige werk aan te treffen. In de tweede enquêteronde vroegen we naar de mate, waarin die aspekten voor zijn baan van dat moment, van toepassing waren.
De antwoordmogelijkheden waren:

1. Bij het belang: Belangrijk; beetje belangrijk; weet niet; beetje onbelangrijk; onbelangrijk.
2. Bij de verwachting: Zeker wel; misschien wel; weet niet; misschien niet; zeker niet.
3. Bij de feitelijke baan: zo is het precies; dat is ongeveer zo; weet niet; dat klopt niet helemaal, zo is het absoluut niet.

We geven bij "belang" het percentage van hen, die "belangrijk" aankruisten.
Bij "verwachting" vindt U het percentage van hen, die "zeker wel" of "misschien wel" aankruisten, terwijl we bij "feitelijke baan", "zo is het precies" en "dat is ongeveer zo" samennamen.

Tabel V-1 Aspekten waarnaar in beide enquêterondes gevraagd werd

	belang 1e enquête	belang 2e enquête	verwachting 1e enquête	feitelijke baan 2e enquête
	belangrijk	belangrijk	zeker wel/ misschien wel	precies zo/ ongeveer zo
	percentage	percentage	percentage	percentage
1. goed verdienen	73%	72%	82%	71%
2. niet al te hard moeten werken	15%	7%	58%	47%
3. veel vakantie krijgen	36%	23%	36%	27%
4. in je werk kunnen toepassen wat je op school geleerd hebt	66%	53%	77%	51%
5. met mensen omgaan in je werk	76%	78%	91%	82%
6. afwisselend werk	82%	84%	83%	81%
7. schoon werk	22%	6%	42%	27%
8. genoeg vrije tijd	43%	36%	57%	56%
9. tegelijkertijd een opleiding krijgen	69%	58%	78%	65%
10. veel aan jou overlaten	34%	31%	52%	55%
11. prettige chef of baas	85%	80%	71%	84%
12. rustig werk	25%	12%	51%	51%
13. dichtbij huis	27%	22%	48%	55%
14. elkaar helpen op het werk	80%	82%	71%	81%
15. door je werk nog eens ergens komen	55%	51%	71%	55%
16. avontuurlijk werk	32%	25%	51%	35%
17. steeds nieuwe dingen leren	87%	81%	92%	82%
18. goed met de mensen op het werk kunnen opschieten	91%	89%	86%	93%
19. een vaste baan	73%	78%	82%	82%
20. buitenwerk	25%	19%	51%	35%
21. in je werk kunnen laten ziet (wie je bent en) wat je kunt	52%	48%	69%	61%
22. niet als manusje van alles gebruikt worden	66%	65%	19%	60%
23. aardige kollega's	78%	80%	82%	93%
24. erg moeilijk werk niet hoeven doen	10%	7%	45%	35%
25. kans om hogerop te komen in je werk	78%	65%	79%	45%
	(n=498)	(n=498)	(n=498)	(n=492)

Tabel V-2 Aspekten waarnaar alleen in de eerste enquête-ronde gevraagd werd

	belang	verwachting
	belangrijk	zeker wel/ misschien wel
	percentage	percentage
26. je niet hoeven te vervelen op je werk	74%	26%
27. de ruimte waarin je werkt is prettig	85%	79%
28. bij een goed bedrijf werken	81%	83%
29. werk dat je het gevoel geeft dat je iets presteert	79%	79%
30. een komplimentje krijgen als je goed werk aflevert	43%	66%
31. interessant werk	79%	83%
32. regelmatige werktijden	51%	67%
33. anderen waarderen je werk	61%	68%
34. goede materialen en gereedschappen	84%	86%
35. een baan met aanzien	48%	67%
36. binnenwerk	19%	50%
37. anderen bemoeien zich niet met je werk	31%	44%
38. het werk helpt de mensheid	51%	61%
	(n=498)	(n=498)

Tabel V-3 Aspekten, waarnaar alleen in de tweede enquête-ronde gevraagd werd

	belang	verwachting
	belangrijk	zeker wel/ misschien wel
	percentage	percentage
39. af en toe wat ander werk kunnen doen	65%	71%
40. op elkaar kunnen rekenen op het werk	88%	85%
41. betaald worden naar het werk dat je aflevert	42%	27%
42. niet steeds van je werk gehaald worden	44%	57%
43. wat extra kunnen verdienen	41%	45%
44. niet zomaar op straat gezet kunnen worden	84%	60%
45. door je werk een echte vakman worden	78%	64%
46. niet steeds op je letten	37%	64%
	(n=498)	(n=492)

Bijlage VI: ARBEIDSORIËNTATIE

Om hun houding ten opzichte van arbeid te meten legden we de respondenten 49 uitspraken voor. Van deze uitspraken werden 21 in beide rondes voorgelegd; 23 alleen in de eerste enquête en 5 alleen in de tweede.

De antwoordmogelijkheden waren:

helemaal mee eens	(++)
beetje mee eens	(+)
weet het echt niet	(?)
niet zo mee eens	(-)
helemaal niet mee eens	(--)

We geven telkens voor zowel de eerste als de tweede enquêteronde de percentages van hen, die het met een betreffende uitspraak helemaal of een beetje eens waren.

Tabel VI-1 Uitspraken die in beide enquêterondes werden voorgelegd

	eerste enquêteronde	tweede enquêteronde
	helemaal/ beetje mee eens percentage	helemaal/ beetje mee eens percentage
1. als je genoeg geld verdiend hebt, hou je een poosje op met werken, tot je weer geld nodig hebt	5%	5%
2. ik wil gewoon prettig werk hebben, hogerop komen interesseert me niet	37%	33%
3. een paar uur werken per dag is genoeg	17%	18%
4. je zou eigenlijk vrij moeten zijn om wel of niet te gaan werken	31%	17%
5. ik wil eenvoudig werk hebben, waarbij ik niet te veel hoef na te denken	29%	12%
6. werken is het belangrijkste in het leven	43%	48%
7. werken is een noodzakelijk kwaad	25%	23%

Tabel VI-1 (vervolgtabel)

	eerste enquêteronde	tweede enquêteronde
	helemaal/ beetje mee eens	helemaal/ beetje mee eens
	percentage	percentage
8. in de werkloosheidswet lopen doe je pas als je echt niet anders kan; het is eigenlijk een schande	57%	48%
9. in je werk moet je gehoorzamen aan wat je je baas zegt	69%	68%
10. werken is gezond	71%	68%
11. je moet zelf kunnen bepalen hoe hard je werkt	70%	57%
12. als je hogerop wilt komen, gaat dat altijd ten koste van mensen om je heen	31%	26%
13. in de werkloosheidswet lopen is een goede manier om aan geld te komen	20%	15%
14. mensen die niet willen werken zijn niksnutten	64%	59%
15. werken is je steentje bijdragen	79%	85%
16. je wilt liever in de werkloosheidswet lopen dan vervelend werk doen	19%	22%
17. beslissingen moeten door de baas genomen worden	59%	62%
18. de meeste mensen werken te hard	34%	23%
19. je kunt alleen van je vrije tijd genieten als je ervoor gewerkt hebt	68%	60%
20. in je werk heb je maar te doen wat ze je opdragen	59%	48%
21. werken is een plicht	56%	59%
	(n=498)	(n=498)

Tabel VI-2 Uitspraken, die alleen in de eerste enquête-ronde werden voorgelegd

	helemaal/ beetje mee eens percentage
22. als je werkt, gaan de mensen beter over je denken	36%
23. als je gaat solliciteren moet je er netjes uitzien	82%
24. in het algemeen blijf je tot aan je pensioen hetzelfde werk doen	16%
25. als je meer verantwoordelijkheid draagt, moet je meer verdienen	86%
26. je hebt er recht op dat je leuk werk krijgt	72%
27. als je meer presteert moet je meer verdienen	92%
28. je baas moet je dingen uitleggen, die je niet begrijpt	91%
29. ook als je je werk niet leuk vindt, moet je goed je best doen	76%
30. arbeiders moeten mee kunnen beslissen in het bedrijf	88%
31. als je hogerop wilt komen, moet je de juiste mensen kennen	49%
32. als je hogerop wilt komen, moet je laag beginnen	52%
33. arbeiders worden te laag betaald	48%
34. als je baas je ontslaat, moet je dat maar nemen	19%
35. tijdens het werk moet je met elkaar kunnen praten	84%
36. als je hogerop wilt komen in je werk, moet je meer diploma's halen	77%
37. het werk moet nuttig zijn voor anderen	69%
38. saai werk moet afgewisseld worden	92%
39. je moet proberen een zo hoog mogelijke positie te bereiken	87%
40. ik wil niet dat mijn werk steeds gekontroleerd wordt	50%
41. werken is nodig om dingen te kopen, die je graag wilt hebben	68%
42. werken is volwassen zijn	35%
43. werken is eigenlijk niks meer dan geld verdienen	51%
44. als je niet wilt werken, profiteer je van anderen	67%
	(n=1056)

Tabel VI-3 Uitspraken, die alleen in de tweede enquête-ronde werden voorgelegd

	helemaal/ beetje mee eens percentage
45. als je werkt heb je onvoldoende tijd voor jezelf	33%
46. de mensen maken zich veel te druk over hun werk	46%
47. als je werkt ben je pas een man	34%
48. als je niet werkt, zou je je toch maar gaan vervelen	68%
49. in je werk kun je niet laten zien wie je bent	20%
	(n=498)