

'Geef mij maar werk'. Jongeren over de tijdelijke voorziening gemeentelijke werkgelegenheidsinitiatieven voor jongeren

F. MEIJERS en R. VAN WIJK
*Vakgroep Andragogiek, Sectie Jongeren-
studies, Rijksuniversiteit te Leiden*

Samenvatting

Sedert 1 juli 1987 experimenteert een groot aantal gemeenten met de voorloper van het Jeugdwerkgarantieplan: de Tijdelijke Voorziening Gemeentelijke Werkgelegenheidsinitiatieven voor Jongeren (GWJ). Uit de hier gepresenteerde onderzoeksresultaten blijkt dat deelnemende jongeren een instrumentele houding ten aanzien van het GWJ hebben: zij verwachten door hun deelname een goede kans op een vaste baan te maken. Hun ervaringen tijdens de eerste maanden van deelname zijn voor velen van hen echter aanleiding om hieraan te gaan twijfelen, hetgeen resulteert in drop out dan wel in een expliciete vraag aan projectbegeleiders moeite te doen om hen aan een baan te helpen. Hetgeen buiten de taakstelling van de projecten valt.

Inleiding

Nog steeds zijn grote aantallen jeugdigen werkloos: in 1987 220.000 mensen onder de 25 jaar, d.i. 32% van het totaal aantal werklozen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1988). In zeker opzicht is de huidige situatie zorgwekkender dan de oude: de werkloosheid concentreert zich nu bij bepaalde groepen, te weten bij etnisch/culturele minderheden, laag opgeleide vrouwen en lichamelijke gehandicapten die permanent werkloos dreigen te worden (Sociaal en Cultureel Planbureau, 1989). Om ook deze groepen een kans op werk te geven heeft het kabinet het Jeugdwerkgarantieplan (JWG) ontwikkeld. Het JWG biedt alle jongeren onder de 21 jaar, wanneer ze binnen een half jaar na het verlaten van het onderwijs geen baan gevonden hebben of na beëindiging van een baan werk-

loos geworden zijn, een tijdelijke, boventallige (additionele) baan in de collectieve sector (rijksoverheid, provincies, gemeenten en de gepremieerde en gesubsidieerde sector). De achterliggende gedachte is dat een werkloze jongere op een garantieplaats werkervaring en het liefst ook scholing krijgt die hem of haar in staat stelt met meer kans op succes te solliciteren, vooral ook in de marktsector.

De invoering van het JWG is reeds enkele malen uitgesteld. Vanaf 1 juli 1987 hebben gemeenten echter de mogelijkheid om te experimenteren met projecten die vooruitlopen op het JWG. Daartoe is de Tijdelijke Voorziening Gemeentelijke Werkgelegenheidsinitiatieven voor Jongeren (verder aan te duiden als GWJ) in het leven geroepen. In het kader van de GWJ waren begin 1988 bijna 400 projecten goedgekeurd met in totaal 7.800 arbeidsplaatsen. Ruim 3.500 jongeren werkten op dat moment daadwerkelijk in de projecten.

In deze bijdrage presenteren we enige resultaten uit een onderzoek naar de ervaringen van aan het GWJ deelnemende jongeren. Met behulp van een gestructureerde vragenlijst zijn in het najaar van 1988 300 jongeren verspreid over 21 gemeenten geïnterviewd. De vragenlijst, een verkorte en op onderdelen aangepaste versie van de vragenlijst van Siegelaer (1988), is afgenomen door kaderleden van de Jongerenbeweging verbonden aan de FNV, die opdrachtgever van het onderzoek was. Het gevolg hiervan was dat slechts GWJ-projecten benaderd zijn in regio's waar de Jongerenbeweging een districtsbureau heeft (waarmee een landelijke spreiding overigens wel gegarandeerd was). In 16 gemeenten zijn de respondenten rechtstreeks benaderd op een in werktijd georganiseerde bijeenkomst (237 respondenten; 82% respons). In drie gemeenten kregen de GWJ-deelnemers de vragenlijst per post toegezonden en werd deze via de GWJ-projectleider doorgestuurd naar de Jongerenbeweging (57 respondenten; 35% respons). In 2 gemeenten zijn de GWJ-deelnemers individueel benaderd door kaderleden hetgeen een respons van slechts 15%

opleverde (6 respondenten). Ondanks deze verre van ideale procedure blijkt de onderzoeksgroep op geen enkel punt significant te verschillen van de representatieve samples uit reeds verricht onderzoek naar de GWJ van zowel Siegelaer (1988) als het Instituut voor Psychologisch Marktonderzoek (1988).

De onderzoeksgroep bestaat voor 73,9% uit vrouwen hetgeen een oververtegenwoordiging betekent in verhouding tot hun aandeel in de geregistreerde werkloosheidscijfers. Ruim tweederde (69,6%) van de door ons onderzochte jongeren is 19 of 20 jaar oud; 27,4% is jonger dan 19 en slechts 3% ouder dan 20. Iets meer dan 17% van de jongeren behoort tot een etnisch/culturele minderheid; dit is een lichte oververtegenwoordiging in verhouding tot het aandeel van de etnisch/culturele minderheden in de totale werkloosheid. Ruim de helft (55,6%) van de respondenten volgde een lagere beroepsopleiding; 18,2% volgde een MBO- en 12,8% een KMBO-opleiding. Iets meer dan de helft (53,4%) van de respondenten verliet het onderwijs met een diploma. Over het geheel genomen zijn de vrouwelijke respondenten wat hoger opgeleid: 27,8% van de meisjes (tegen 14,3% van de jongens) heeft de hogere trap van het voortgezet onderwijs (HAVO/VWO) gevolgd en 16,4% van de meisjes tegen 3,9% van de jongens heeft op dit niveau ook een diploma gehaald.

1 *Achtergronden en probleemstelling*

Er zijn de afgelopen jaren nogal wat studies verricht naar de attitudes van (werkloze) jongeren ten opzichte van – al dan niet verplichte – deelname aan diverse vormen van leer/ervaringsplaatsen (in Nederland is de meest bekende studie die van Ter Huurne, 1985). Uit al deze studies komt een merkwaardige tegenspraak naar voren. Enerzijds zeggen werkloze jongeren in meerderheid voorstander te zijn van deelname aan dergelijke projecten omdat zij deze projecten positief waarderen in termen van het opdoen van werkervaring en het verwerven van nieuwe kwalificaties. Anderzijds echter achten zij deze 'voordelen' van werk/ervaringsprojecten met name van toepassing op anderen; uit feitelijke deelnamecijfers blijkt dat minder dan 10% van de in aanmerking komende jongeren deelneemt.

Daarbij blijkt dat de 'drop out' uit leer/ervaringsprojecten groot is. Veelal sluit minder dan een vijfde van de oorspronkelijke deelnemers het project op een door de projectleiding geplande en/of gewenste wijze af.

Raffe en Smith (1987) suggereren, naar aanleiding van hun onderzoek naar het Youth Training Scheme dat er sprake is van een toenemende instrumentele houding van werkloze jongeren t.a.v. leer/ervaringsprogramma's. Werkloze jongeren zouden weliswaar overtuigd zijn van het feit dat zij zonder adequate bijscholing en werkervaring weinig kans maken op het verwerven van een vaste baan (en vanuit dit perspectief een positieve attitude ten toon spreiden met betrekking tot leer/ervaringsprogramma's), maar zij zouden er tegelijkertijd aan twifelen of deze programma's hun wel een goede kans op het verwerven van een reguliere baan geven. Er is, aldus Raffe en Smith, sprake van een dilemma dat niet logisch opgelost kan worden aangezien voor beide opties harde feiten zijn aan te dragen. Het gevolg hiervan zou zijn dat het besluit om deel te nemen c.q. deel te blijven nemen aan dergelijke programma's niet het resultaat is van een weloverwogen keuze maar afhankelijk is van een per individu verschillend samenspel van omgevingsfactoren.

In 1987 hebben we met behulp van kwalitatieve methoden onderzocht hoe 41 langdurig werkloze jongeren tussen de 20 en de 23 jaar oud (waarvan de helft deelnam aan een leer/ervaringsproject in Rotterdam en de andere helft de controlegroep vormde) omgingen met het bestaan van een dergelijk project (Meijers & Peters 1987, 1989). Het betreffende leer/ervaringsproject toonde zeer veel overeenkomsten met het GWJ. De onderzoeksresultaten deden vermoeden dat er sprake was van een dubbele instrumentalisering. Bij het besluit al dan niet deel te nemen worden jongeren geconfronteerd met het door Raffe en Smith beschreven dilemma. Degenen die besluiten om deel te nemen worden na enkele maanden opnieuw met de vraag geconfronteerd of hun deelname wel nut heeft. Het hier gepresenteerde onderzoek is opgezet om te trachten een aantal resultaten uit het Rotterdam-onderzoek kwantitatief te onderbouwen. De probleemstelling luidt als volgt: 'Hoe beoordelen deelnemers aan een GWJ-project dit project; treden er veranderingen

op in hun oordeel en zo ja, wat zijn daarvan de consequenties?’

Voordat we de onderzoeksresultaten weer-geven geven we eerst een korte samenvatting van het ‘Rotterdam-onderzoek’.

2 *Het Rotterdam-onderzoek: een kwalita-tieve voorstudie*

Bijna alle 41 ondervraagde jongeren werkten in de eerste maanden van hun werkloosheid een tijdje via uitzendbureaus. Zij hoopten op deze manier aan vast werk te komen omdat potentiële werkgevers hen leerden kennen. Maar al snel kwamen zij er achter dat deze strategie (‘wanneer je eenmaal binnen bent, dan...’) voor hen absoluut niet werkte. Slechts een enkeling bleek in staat zich als uitzendkracht zodanig in de ‘picture’ te plaatsen dat aan haar/hem een vast dienstverband werd aangeboden. De meesten moesten werk verrichten dat inhoudelijk noch qua toekomstperspectief (te weten: een vast dienst-verband) iets voorstelde. Dus stopten zij na enige tijd met werken via uitzendbureaus of beperkten zij dit tot een minimum.

De uitzichtloosheid en de daarmee samen-hangende onzekerheid van hun bestaan was na 6 tot 12 maanden niet meer te negeren. Vanaf dat moment vielen de respondenten in een ‘zwart gat’. Maar ook al zaten zij emotio-neel en financieel zeer in de knel, toch stonden zij niet te trappelen om deel te nemen aan een leer/ervaringsplaats. Hun ervaringen op de arbeidsmarkt hadden hun namelijk geleerd dat zij, om aan vast werk te komen, tegelijker-tijd moesten voldoen aan twee tegenstrijdige eisen. Aan de ene kant hadden ze ervaren dat zij te laag gekwalificeerd waren en derhalve moesten zij (her)investeren in onderwijs en scholing. Aan de andere kant wisten ze uit eigen ervaring dat het moeilijk concurreren is met schoolverlaters vanwege hun leeftijd. Op-nieuw investeren in onderwijs kost tijd en dat maakte hun concurrentiepositie nog zwakker dan die al was. De meeste jongeren losten deze paradox op door te kiezen voor een meervou-dige handelingsstrategie: zij investeerden in korte, arbeidsmarktrelevante cursussen en bleven tegelijkertijd zeer alert op een baan en exploiteerden daartoe alle kanalen die hun ter beschikking stonden. Het wederom deelne-men aan het reguliere onderwijs of het accep-

teren van een leer/ervaringsplaats werd onder meer afgewezen omdat dit een langdurige in-vestering vraagt hetgeen betekende dat zij, zo verwachtten ze, bij het voltooiën van een opleiding sowieso te oud zouden zijn om nog een kans op een vaste baan te maken.

De langdurig werkloze jongeren kozen pas voor een leer/ervaringsplaats wanneer hun er-vingen op de arbeidsmarkt hun ondubbel-zinnig hadden bewezen dat zij – zelfs met de pas verworven kwalificaties via korte ar-beidsmarktrelevante cursussen – er nooit in zouden slagen op eigen kracht een vaste baan te vinden. Zij kozen pas voor deelname wan-neer alle ‘bronnen’, waaruit hoop kon worden geput op het verkrijgen van een vaste baan, opgedroogd waren. Daarmee was deze keuze in de ogen van vooral de mannelijke respon-denten een strategie van de (bewezen) on-macht. Zij stonden echter vrijwel allemaal po-sitief ten opzichte van dergelijke projecten, vooral als ‘laatste kans’ voor hen ‘die het echt niet meer weten’.

De deelnemers bleken het project vooral te waarderen als een ‘veredeld uitzendbureau’. Dat wil zeggen: als een instelling die hen in staat stelde met meer succes de strategie van ‘als je eenmaal binnen bent, dan...’ te volgen dan commerciële uitzendbureaus dat naar hun gevoel deden. Zij kregen, naar zij hoop-ten en zoals hun door het project in de wer-vingfolders ook werd beloofd, de kans om zich gedurende ten minste een jaar op een zin-volle arbeidsplaats waar te maken in de ogen van een potentiële werkgever. Zij ontwikkel-den een strategie die het best getypeerd kan worden als een strategie van de offerbereid-heid. Zij hoopten dat zowel hun omgeving als potentiële werkgevers het feit dat zij bereid waren tegen een geringe vergoeding (te weten 5 gulden per dag) ‘normale’ arbeidsdagen te maken positief waardeerden.

Na enkele maanden werken op een leer/er-varingsplaats be kroop hun echter het vermoeden dat hun hoop op een vaste arbeidsplaats wel eens misplaatst zou kunnen zijn. Zij merkten dat zij door hun collega’s op het werk niet voor ‘vol’ werden aangezien en dat wer-ken op een leer/ervaringsplaats stigmatise-rende effecten had. Potentiële werkgevers be-schouwden hen namelijk, wanneer zij solliciteerden, als ‘kneusjes’. Daarbij kwam nog dat zij op de leer/ervaringsplaats veelal

behandeld werden als een 'gewone' uitzendkracht of zelfs slechter. Het gevolg hiervan was dat de tevredenheid met het project (i.c. met de scholing, de beloning en de inhoud van het werk) sterk terugliep en een aantal deelnemers ophield. De blijvers gingen veel meer begeleiding vragen. Zij verwachtten met name dat de projectbegeleiders voor hun aan actieve arbeidsbemiddeling gingen doen. Dit was echter – onder de bestaande regelgeving – onmogelijk zodat ook de blijvers uiteindelijk de waarde van hun investering ernstig ter discussie gingen stellen.

3 De onderzoeksresultaten

3.1 Instroom en aanvangsmotivatie

Het merendeel (60,4%) van de deelnemers aan de GWJ-projecten komt het project binnen via het Gewestelijk Arbeidsbureau of de Gemeentelijke Sociale Dienst. Slechts 11,1% komt via familieleden en/of vrienden en 13,1% via advertenties en/of wervingsfolders in aanraking met een GWJ-project. Deelname aan een GWJ-project is echter geheel vrijwillig. Op dit punt verschilt het GWJ van het JWG dat deelname verplicht stelt. Kijken we naar Tabel 1, dan valt op dat er sprake is van ongelijke kansen op deelname aan een GWJ-project. De hoger gekwalificeerde mannen zijn het minst lang werkloos, voordat zij een GWJ-project instromen. Zij profiteren in feite het snelst van deze nieuwe maatregel. Ruim 60% van deze groep is naar eigen zeggen minder dan een half jaar werkloos geweest. Zij

Tabel 1 *Duur van de werkloosheid voor deelname aan project in relatie tot onderwijsniveau en geslacht in % (N=289)*

Duur werkloosheid	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Lager	Hoger	Lager	Hoger	Lager	Hoger
<1/2 jaar	29.2	63.6	22.9	33.3	24.8	38.0
1/2-1 jaar	43.1	27.3	49.0	60.0	47.2	54.9
>1 jaar	27.7	9.1	28.1	6.7	28.0	7.1
(Absoluut)	65	11	153	60	218	71)
p ≤ 0,05 (mannen) en ≤ 0.01 (vrouwen)						

* Onder lager niveau verstaan wij de lagere trap voortgezet onderwijs inclusief het KMBO; onder hoger niveau de hogere trap voortgezet onderwijs.

zijn binnen enkele maanden nadat zij van school kwamen via GSD/GAB het project binnengeloodst. Het aantal hoog gekwalificeerde mannen is echter te gering om verregaande conclusies te kunnen trekken. Hoger gekwalificeerde vrouwen zijn in meerderheid eerst een half tot een heel jaar werkloos voor zij instromen.

Bijna de helft van de lager gekwalificeerde mannen en vrouwen (d.w.z. zij die slechts de lagere trap van het voortgezet onderwijs of het KMBO gevolgd hebben), voor wie de maatregel toch in eerste instantie bedoeld is omdat zij de meeste kans lopen (langdurig) werkloos te worden, zijn tussen 6 en 12 maanden werkloos geweest terwijl 27,7% van de lager gekwalificeerde mannen en 28,1% van de lager gekwalificeerde vrouwen zelfs langer dan een jaar zonder werk was. Het lijkt erop dat de keuze om deel te nemen aan een GWJ-project slechts voor de lager opgeleide jongeren een 'strategie van de onmacht' is. Zij voelen zich waarschijnlijk, gelet op de cultuur van de lagere sociale milieus waartoe zij vrijwel allen behoren, op 19 of 20 jarige leeftijd op de drempel van volwassenheid staan en voelen zich gefrustreerd wanneer zij deze drempel niet kunnen overschrijden omdat zij geen werk hebben. Dat zij later instromen zou dan verklaard kunnen worden door het feit dat zij langer dan andere leeftijdsgenoten naar werk zoeken. Daarmee hebben ze echter in meerdere opzichten een achterstand opgelopen vergeleken met hun leeftijdsgenoten.

Mannen profiteren sneller dan vrouwen en hoger gekwalificeerden weer sneller dan lager gekwalificeerden van de GWJ; hetzelfde kan gezegd worden van autochtonen vergeleken met allochtonen. Vergeleken met hun aandeel in de totale werkloosheid zijn allochtone jongeren niet alleen oververtegenwoordigd bij de instroom maar ook bij het vroegtijdig vertrek uit de projecten. Ruim de helft (55%) van de autochtone deelnemers neemt langer dan 6 maanden aan een project deel tegen nog geen 40% van de allochtone deelnemers. Het is, gelet op de werkloosheidscijfers onder allochtone groepen, onwaarschijnlijk dat meer allochtone dan autochtone deelnemers het project verlaten hebben omdat zij een baan gekregen hebben.

Het is opmerkelijk dat juist de jongeren met de slechtste arbeidsmarktperspectieven minder lang deelnemen aan een project. Het

lijkt er op dat de GWJ, evenals dat trouwens met andere arbeidsmarktinstrumenten het geval is (zie hiervoor bijv. Dijkhuis-Potgieser, 1984), met name ten goede komt aan jongeren met wat betere arbeidsmarkt perspectieven.

Uit Tabel 2 blijkt dat jongeren in overgrote meerderheid aan een GWJ-project deelnemen op basis van dezelfde argumenten die politici gebruik(t)en wanneer zij het bestaan van deze projecten rechtvaardigen. Het opdoen van werkervaring (41,7%) of van scholing en werkervaring (14,9%) in combinatie met het geloof dat men via deelname gemakkelijker aan een vaste baan kan komen (33,2%): precies dit is de boodschap die de projecten naar werkloze jongeren uitstralen. En deze boodschap pikken jongeren op.

Tabel 2 *Redenen van deelname in % (N = 295)*

Het opdoen van werkervaring	41.7
Om gemakkelijker aan een vaste baan te komen	33.2
Het krijgen van scholing in combinatie met werkervaring	14.9
Uit verveling	6.8
Ik zat thuis opgesloten en ontsnapte via het project	2.4
Ik werd onder druk gezet door GAB en/of GSD	1.0

Deze 'aanvangsmotivatie' kan echter van enige kanttekeningen voorzien worden. Dit wordt duidelijk wanneer we kijken naar de antwoorden op de vraag: 'Denk je na afloop van het project kans te hebben op een baan?'. Bijna één derde (31,5%) beantwoordt deze vraag met een 'ja', een vrijwel even groot aantal (29,2%) met een 'nee' en 39,3% ten slotte met een 'ik weet het niet'. Blijkbaar gelooft minder dan één derde de 'boodschap' van het project (en van de politici) echt. Daaruit kan men afleiden dat de meerderheid op hoop van zegen investeert in de GWJ: 'baat het niet, het schaadt toch zeker ook niet' lijkt het parool. Dit wordt ook duidelijk uit de gegevens van Tabel 3.

Slechts één kwart van de deelnemers is uit zichzelf de mening toegedaan dat het beter zou zijn wanneer zij zich eerst nog verder kwalificeerden. Drie kwart (76,8%) wil een gewone betaalde baan.

Ook bij de GWJ-deelnemers lijkt sprake

Tabel 3 *Voorkeur op moment van interview in % (N = 298)*

ik wil een gewone betaalde baan hebben	76.8
ik wil eerst meer werkervaring opdoen	11.1
ik wil een normale vakopleiding volgen	8.1
ik wil naar een dagschool	3.7
ik wil werkloos blijven	0.3

van een dubbele strategie om de paradox 'te laag gekwalificeerd - te oud' op te lossen. De gegevens uit Tabel 4 laten zien dat ruim één derde van de deelnemers van meet af aan blijft solliciteren. Het aantal solliciterenden loopt verder omhoog tot 63% van degenen, die langer dan 6 maanden aan de GWJ deelnemen. Leeftijd en opleidingsniveau beïnvloeden dit beeld niet.

Tabel 4 *Sollicitatiegedrag gerelateerd aan de duur van de deelname in % (N = 291)*

	minder dan 3 maanden	3-6 maanden	langer dan 6 maanden
solliciteert wel	37.7	56.6	63.0
solliciteert niet	62.3	43.4	36.1
(Absoluut)	53	83	155
		$p \leq 0.01$	

Van alle jongeren die blijven solliciteren naar een baan doet 80% - onafhankelijk van de duur van deelname - dit omdat het werk in de GWJ slechts van tijdelijke aard is; slechts 6,7% solliciteert omdat men het met de GWJ-baan verdiende loon te gering vindt. Dit is opmerkelijk omdat de deelnemende jongeren, en dan met name de jongens, niet tevreden zijn met het loon dat zij verdienen. We komen hierop direct nog terug. Wat uit de gegevens duidelijk wordt is dat jongeren geen tijdelijk werk willen. Zij willen een 'normale' baan of-tewel: vast werk waarop je een toekomst kunt bouwen (zie ook Meijers, 1989).

3.2 *De aard van het GWJ-werk*

In het GWJ blijken deelnemers, onafhankelijk van hun kwalificatie-niveau, vooral administratief werk te verrichten: 37,7% van de mannen en 56,2% van de vrouwen doen dit werk. De gegevens van Tabel 5 laten daarbij een lichte tendens zien tot een geslachtsspecifieke verdeling van het aangeboden werk. Ruim één vijfde van de mannelijke deelne-

mers (allen laag gekwalificeerd) verricht onderhouds- of ander technisch werk tegen 1% van de vrouwelijke deelnemers. Deze laatsten (en dan met name laag gekwalificeerden onder hen) verrichten behalve administratief werk vooral schoonmaak- en huishoudelijk werk, werk in keuken of kantine of verzorgend werk.

Tabel 5 *Verrichte werkzaamheden in relatie tot geslacht in % (N = 296)*

	Mannen	Vrouwen	Totaal
administratief werk	37.7	56.2	51.4
technisch werk	5.2	0.5	1.7
onderhoudswerk	20.8	0.5	5.7
werk op een bouwplaats	1.3	0.0	0.3
keuken/kantine/ schoonmaakwerk/ huishoudelijk werk/ verzorging	16.9	29.7	26.3
postzaken/ archieffwerk bezorgen/ vervoerswerk	2.6	3.7	3.4
andere	1.3	0.9	1.0
andere	14.3	8.7	10.1
(Absoluut)	77	219	296

Deze verdeling van werkzaamheden geeft de mannelijke deelnemers een iets betere kans op doorstroming naar een reguliere baan. De groei van de werkgelegenheid vindt nl. de laatste tijd met name plaats in de technische beroepen (in de bouw en metaalnijverheid). De omvang van het administratieve en het huishoudelijke en verzorgende werk daarentegen is de laatste jaren afgenomen. In deze situatie zal, naar verwachting, de komende jaren weinig verandering komen (OSA, 1988).

Het werk dat op de garantiebanen verricht wordt, is naar de mening van 41,4% van de deelnemende jongeren niet additioneel. Het is, met andere woorden, werk dat – in de definitie van De Vries en Ter Huurne (1987, p. 1) – wettelijk verplicht is en/of in het jaar voorafgaande aan de inschakeling van werklozen uitbesteed werd en/of verricht werd door vast personeel terwijl er in hetzelfde voorafgaande jaar bezuinigd werd op dit werk en/of dat, nadat het niet meer verricht wordt door werklozen, (wederom) door regulier personeel verricht wordt.

Hoe hoger de deelnemer gekwalificeerd is,

des te meer is zij of hij van mening dat het werk dat verricht wordt niet additioneel is: 66,7% van de jongeren met een HAVO/VWO-opleiding zonder diploma en 79,5% HAVO/VWO-ers met diploma meent dat het werk dat zij verrichten anders ook zou gebeuren. Deze jongeren, 72 in getal (24% van het sample), verrichtten overigens allen administratief werk. Maar ook de helft van de 228 laag gekwalificeerde deelnemers is van mening dat het werk dat zij nu verrichten vroeger ook gebeurde.

Dat de deelnemers waarschijnlijk een realistisch beeld hebben met betrekking tot het al dan niet additioneel zijn van het door hen verrichte werk maken De Vries en Ter Huurne (1987) duidelijk. Zij concluderen op basis van hun onderzoeksgegevens dat 80% van het werk dat werklozen binnen gemeentelijke afdelingen en diensten verrichten, niet additioneel is en dus ten koste gaat van normale banen. Zij spreken de verwachting uit dat jongeren in het kader van het JWG terecht zullen komen op arbeidsplaatsen, waarop bezuinigd is en waarvoor velen van hen juist een opleiding volgen. Daarbij worden verdere bezuinigingen mogelijk: "Het werk wordt immers toch gedaan en daardoor is er geen noodzaak tot afbouw van taken" (o.c., p. 80).

Crommelin (1985) constateerde in zijn onderzoek naar het functioneren van leer/ervaringsplaatsen in het bedrijfsleven, dat het zeer moeilijk is additioneel werk aan te bieden dat tegelijkertijd wel voldoende mogelijkheden biedt op het verwerven van relevante werker-ervaring: "Of men voert stipt de regels van het plan uit, in welk geval de deelnemer vaak onvoldoende nuttige ervaring opdoet, of men doet een oogje dicht en neemt als uitgangspunt dat de deelnemer in ieder geval (...) zinvol bezig moet zijn, waarbij er naar wordt gestreefd dat het zo veel mogelijk additioneel werk zal betreffen". Het lijkt erop – als we afgaan op de mening van de deelnemers op dit punt – dat het creëren van zinvol additioneel werk in de gemeentelijke organisatie eveneens moeilijk is en dat eenzelfde 'oplossing' in praktijk wordt gebracht als door Crommelin beschreven.

Gemeten aan het belang dat politici eraan hechten lijkt er weinig ruimte in de GWJ-projecten te zijn voor om-, her- of bijscholing. Bijna 40% van de deelnemers zegt dat zij door het project niet gestimuleerd zijn om

Tabel 6 *Verwachte hulp van het project bij het vinden van een baan en hierbij gekregen hulp, onderscheiden naar duur van de deelname in % (N = 293)*

	Hulp verwacht			Hulp krijsend		
	<3 mnd	3-6 mnd	>6 mnd	<3 mnd	3-6 mnd	>6 mnd
Ja	51.9	64.3	73.1	33.3	21.2	35.7
Nee	20.4	12.9	9.0	16.7	49.4	37.0
Weet niet	27.8	22.9	17.9	50.0	29.4	27.3
(Absoluut	54	85	154	54	85	154)
		$p \leq 0.05$			$p \leq 0.01$	

zich om-, her- of bij te scholen. Hoe lager het kwalificatieniveau, des te minder men – naar eigen zeggen – gestimuleerd wordt. Van de deelnemers die LBO of MAVO gevolgd hebben zegt 57,4% gestimuleerd te worden verdere scholing te volgen tegen 78,4% van de deelnemers die HAVO, VWO of MBO gevolgd hebben. Naarmate men langer aan een project deelneemt, wordt men slechts een beetje meer gestimuleerd om verdere scholing te volgen. Eén derde van de deelnemers, die langer dan 6 maanden deelnemen, zegt niet gestimuleerd te worden tegen 39,8% van de totale groep. Vrijwel de helft (152 respondenten) ontvangt op dit moment, naar eigen zeggen, geen enkele vorm van scholing.

3.3 *De invloed van de duur van deelname op de houding ten aanzien van het GWJ-project*

In het 'Rotterdam-onderzoek' constateerden wij dat deelnemers aan een leer/ervaringsproject na enkele maanden gingen twifelen aan hun hoop om, via een 'strategie van de offerbereidheid', aan een vaste baan te komen. Zij merkten dat zij noch door collega's op hun werk noch door potentiële werkgevers voor 'vol' werden aangezien. Daarbij kwam dat zij op hun leer/ervaringsplaats veelal behandeld werden als een 'gewone' uitzendkracht of zelfs slechter. Het gevolg daarvan was dat de tevredenheid met de scholing, de beloning en de inhoud van het werk sterk terugliep en een aantal deelnemers ophield. De blijvers gingen meer begeleiding vragen (vooral een actieve arbeidsbemiddeling van de kant van de projectleiding).

Tabel 6 laat zien dat er verschillen optreden in de hulp die men verwacht en die men naar eigen zeggen krijgt tussen degenen die korter dan drie maanden, drie tot zes maanden en

langer dan zes maanden deelnemen aan een GWJ-project. Overigens verschillen deze groepen niet wat betreft kwalificatieniveau en leeftijd. Van de deelnemers die korter dan drie maanden deelnemen verwacht 51,9% hulp bij het vinden van een baan. Dit percentage loopt op tot 73,1% bij degenen die langer dan zes maanden deelnemen. In beide gevallen ligt de hulp, die de deelnemers naar eigen zeggen in dit opzicht krijgen, ver onder hun verwachting.

Tabel 6 laat verder zien dat er in de periode tussen de derde en de zesde maand een daling optreedt van het aantal deelnemers dat zegt hulp te krijgen terwijl er tegelijkertijd een zeer scherpe stijging optreedt van het aantal deelnemers dat zegt geen hulp te krijgen. Daarbij groeit de hulpvraag (i.e. de verwachting dat men hulp zal krijgen) gestaag. Deze gegevens zijn in overeenstemming met het beeld dat uit het Rotterdam-onderzoek naar voren komt.

Van dit beeld afwijkend is het gegeven dat 35,7% van degenen die langer dan zes maanden deelnemen zeggen hulp te krijgen tegen 21,2% van degenen die tussen de drie en zes maanden deelnemen. Blijkbaar zien de projectbegeleiders, meer dan in Rotterdam het geval was, voor zich de mogelijkheid de deelnemers te helpen bij het vinden van een baan.

Er zijn nog andere aanwijzingen dat er tussen de derde en de zesde maand van deelname sprake is van toenemende twijfel aan de zinvolheid van deelname en van toenemende onzekerheid over de eigen kansen op werk. Allereerst het punt van de beloning. Op de vraag, of men rond kan komen van het verdiende loon, wordt verschillend geantwoord. Een meerderheid van de jongens (56%) is van mening dat zij van dit loon niet kunnen rondkomen; daarentegen vindt 54,1% van de meisjes de beloning voldoende: zij kunnen er van

rond komen. Differentiëren we echter naar de duur van de deelname, dan verandert er nogal wat zoals Tabel 7 laat zien.

Tabel 7 *Oordeel over het verdiende loon, gerelateerd aan de duur van de deelname in % (N = 291)*

	<3 mnd	3-6 mnd	>6 mnd
Ik kan er van rondkomen	66.7	44.6	46.1
Ik kan er niet van rondkomen	27.8	49.4	51.9
Weet niet	5.6	6.0	2.0
(Absoluut)	54	83	154)
	$p \leq 0.01$		

In het Rotterdam-onderzoek bleek dat, zolang deelnemers het gevoel hadden dat zij een goede investering pleegden door deel te nemen aan het project, de hoogte van de beloning voor hen niet zo belangrijk was. De beloning mocht zelfs (te) laag zijn: dat paste in hun strategie van 'offerbereidheid'. Na enige maanden gingen velen echter twifelen aan de zinvolheid van de investering met als een van de gevolgen dat de tevredenheid met de beloning sterk afnam.

De gegevens van Tabel 7 lijken er op te wijzen dat in de GWJ-projecten eenzelfde proces plaats vindt. Tussen de derde en de zesde maand loopt het percentage deelnemers dat zegt te kunnen rondkomen van het verdiende loon, terug van 66,7 naar 44,6% terwijl bijna de helft (en na zes maanden zelfs meer dan de helft) van de jongeren aangeeft niet rond te kunnen komen.

Tabel 8 *Mening over scholing gerelateerd aan de duur deelname in % (N = 152)*

	<3 mnd	3-6 mnd	>6 mnd
(Zeer) goed	78.6	53.8	59.6
Matig/slecht	21.4	46.2	40.4
(Absoluut)	14	39	99)
	$p \leq 0.01$		

Een volgende aanwijzing dat er sprake is van toenemende twijfel en onzekerheid, vinden we in de teruglopende tevredenheid met de aangeboden scholing. De gegevens uit Tabel 8 maken duidelijk, dat ook op dit punt sprake is van een scherpe daling in tevredenheid met de

aangeboden scholing tussen de derde en de zesde maand. Overigens zegt slechts de helft van de ondervraagde deelnemers enige vorm van scholing te krijgen.

Een vierde aanwijzing vinden we wanneer we kijken naar de kansen die deelnemers zich geven om na afloop van het project een vaste baan te vinden. Tabel 9 maakt duidelijk dat één derde aan het project begint in de verwachting na afloop van het project kans te maken op een vaste baan; meer dan de helft twijfelt echter reeds op dat moment. Terwijl het aantal deelnemers, dat zich kansen toedicht, het gehele project door gelijk blijft, neemt vooral het aantal deelnemers dat zich geen kansen op een vaste baan geeft, tussen de derde en de zesde maand fors toe (van 15,1% tot 36,9%).

Tabel 9 *Inschatting van de kans op vast werk na afloop van het project, in relatie tot de duur van de deelname in % (N = 291)*

	<3 mnd	3-6 mnd	>6 mnd
Ik maak kans op vast werk	30.2	31.0	32.5
Ik maak geen kans op vast werk	15.1	36.9	29.9
Weet niet	54.7	32.1	37.7
(Absoluut)	53	84	154)
	$p \leq 0.05$		

Hiervoor hebben we laten zien (Tabel 4) dat deelnemers een dubbele strategie hanteren: zij nemen deel aan het project doch blijven solliciteren. Bijna 80% van degenen die solliciteren geeft, onafhankelijk van de duur van hun deelname aan de GWJ, als voornaamste reden om te solliciteren het feit dat het werk dat ze nu in het kader van het GWJ verrichten slechts tijdelijk werk is. Voor slechts 9,3% van de deelnemers, die al langer dan zes maanden deelnemen, is de hoogte van het loon een reden om weer te gaan solliciteren; voor hen die korter deelnemen is dit ueberhaupt geen reden. Dit is opmerkelijk omdat na enkele maanden deelname minder dan de helft van de deelnemers zegt rond te kunnen komen van het verdiende loon (Tabel 7).

Niet alle deelnemers kiezen evenwel voor een dubbele strategie. Eén derde van alle deelnemers zet alle kaarten op het project en besluit niet te solliciteren. Het gaat hier vooral

om jongeren met de minste kansen op de arbeidsmarkt; om deelnemers dus die laag gekwalificeerd zijn. De LBO/MAVO-ers zonder diploma solliciteren het minste (46,2% solliciteert); de HAVO/VWO/MBO-ers met diploma het meeste (74,4%). De gegevens uit Tabel 10 geven een goede indicatie van wat er bij deze groep aan de hand is.

Tabel 10 *Redenen om niet te solliciteren in % (N=109)*

Ik denk dat ik geen kans op een baan maak	12.8
Ik hoop via het project aan vast werk te komen	64.2
Ik wil (nog) geen vast werk	18.3
Er is toch geen werk	4.6

Ruim 60% van alle deelnemers die niet solliciteren, hoopt via het project aan vast werk te komen. Dit betekent dat ook de niet-solliciteerders die al langer dan zes maanden aan het project deelnemen, in meerderheid niet solliciteren omdat zij slechts via het project een kans op vast werk denken te maken.

4 Conclusie

Bovenstaande resultaten lijken Raffé en Smiths instrumentaliseringsthese te ondersteunen. De onderzoeksopzet maakte het niet mogelijk na te gaan of een instrumentele houding ten aanzien van leer/ervaringsprojecten reeds voordat men deelneemt aan dergelijke projecten. Duidelijk is wel dat jongeren deelnemen aan een project omdat ze er een instrumenteel nut van verwachten (te weten een betere kans op een vaste baan). Zij willen deze vaste baan liefst direct; zij nemen alleen deel aan een GWJ-project omdat ze niet aan een vaste baan kunnen komen.

Tijdens de deelname verandert de houding naar het project aantoonbaar. Het oordeel over de beloning en over de aangeboden scholing wordt slechter terwijl men tegelijkertijd meer hulp gaat vragen bij het zoeken en vinden van een baan. We hebben er vanaf gezien om de jongeren te vragen of zij twijfelen aan het nut van hun deelname. In het vooronderzoek dat we in Rotterdam uitvoerden bleek dat twijfel aan de eigen 'investing' bij een groot aantal deelnemers omsloeg in een fanatiek onderschrijven van de projectdoelstellingen.

Dergelijke psychologische processen zijn met behulp van een gestructureerde vragenlijst niet op te sporen.

Nergens zijn evenwel indicaties te vinden dat het veranderende oordeel over verschillende belangrijke aspecten van het project veroorzaakt wordt door andere factoren dan twijfel aan het nut van deelname. Nader onderzoek, waarbij ook jongeren moeten worden betrokken die voortijdig uit het project verdwijnen (gegevens hierover ontbreken op dit moment nog volledig), zal op dit punt echter definitief uitsluitsel moeten verschaffen.

Geraadpleegde literatuur

- Crommelin, R. B., *Ervaringen met Jeugdplan bij ESSO Nederland. De Gids*, 1985, nr. 3, 58-70
- Dijkhuis-Potgieser, H. I. E., *Evaluatie experimentele arbeidsprojecten voor jeugdige werklozen.* 's-Gravenhage: Staatsuitgeverij, 1984
- Huurne, A. G. ter, *Arbeidsprojecten voor werkloze jongeren. Wat zeggen zij er zelf van?* Tilburg: IVA, 1985
- Huurne, A. G. ter & A. de Vries, *Uitkeren of belonen? Een onderzoek naar de motieven voor en de effecten van inschakeling van werklozen binnen gemeentelijke afdelingen en diensten.* Tilburg: IVA, 1987
- Instituut voor Psychologisch Marktonderzoek, *Uitvoering van de Tijdelijke Voorziening Gemeentelijke Werkgelegenheidsinitiatieven voor Jongeren.* Een interimrapport. Rotterdam: IPM, 1988
- Kooistra, S. & H. Kroft (red.), *Maatregelen voor werklozen; wat werkt en wat niet?* Evaluatieonderzoek uit zeven Westeuropese landen bijeengebracht. Rijswijk: Ministerie van WVC, 1986
- Meijers, F. & E. Peters, *'Schiet niet op... Werkloze jongeren over leer/ervaringsplaatsen.* Eindverslag van een onderzoek in opdracht van de Gemeente Rotterdam, het G.A.B./Rotterdam en het Ministerie van WVC. Leiden: Rijksuniversiteit, 1987
- Meijers, F. & E. Peters, *Leer/ervaringsplaatsen: een alternatief voor werkloosheid?* In: J. van Damme & J. Dronkers (red.), *Jongeren in school en bedrijf.* Lisse: Swets & Zeitlinger, 1989
- Meijers, F. (red.), *Jongeren op weg. Eerste onderzoeksverslag uit het project 'Jongeren en Arbeid'.* Leiden: Rijksuniversiteit, 1989
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Rapportage Arbeidsmarkt 1987.* 's-Gravenhage: SDU, 1988
- Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *OSA-Rapport 1988: Arbeidsmarktperspectieven.* 's-Gravenhage: SDU, 1988

Raffe, D. & P. Smith, Young people's attitudes to YTS: the first two years. *British Educational Research Journal*, 1987, nr. 3, 241-260

Siegelaer, E., *Jeugdwerkgarantieplan: garantie of tijdelijke voorziening?* Utrecht: CNV, 1988

Sociaal en Cultureel Planbureau, *Sociaal Culturele Verkenningen 1990*. 's-Gravenhage: SDU, 1989

Curricula vitae

F. Meijers (1950) studeerde westerse sociologie te Nijmegen en was achtereenvolgens werkzaam in Nijmegen (Sociologisch Instituut) en Amsterdam (Subfaculteit Andragologie). Sinds 1986 werkzaam bij de Vakgroep Andragogiek, Sectie Jongerenstudies van de Rijksuniversiteit te Leiden. Speciale belangstelling voor de problematiek rond de overgang van school naar werk. Schreef onder andere 'Van ambachtsschool tot LTS' (1983) en 'De toekomst van de volwasseneneducatie' (1987).

Summary

Meijers, F. & R. van Wijk. 'I'd rather like a job.' *Pedagogische Studiën*, 1990, 67, 16-25

Since July 1987 many municipalities experiment with the official forerunner of a forthcoming nation-wide Youth Training Scheme: the Temporary Municipal Employment Initiatives for Youngsters (MEI). In this article it is shown that youngsters have an instrumental attitude towards MEI: they expect that joining MEI gives them a good chance to get a regular job. Their experiences during the first months of participation, however, give rise to serious doubts about this chance. This, in turn, leads to drop out or to an explicit demand that the project supervisors will do more for them with respect to job-finding. Under the present regulations this is impossible.

R. van Wijk (1961) studeerde in 1987 af binnen de Vakgroep Andragogiek, Sectie Jongerenstudies van de Rijksuniversiteit te Leiden. Voerde vervolgens - samen met Meijers - twee contractonderzoeken uit en werkt momenteel als beleidsondersteunend ambtenaar bij de Gemeente Amersfoort, alwaar hij zich speciaal bezig houdt met werkgelegenheidsprojecten voor langdurig werkloze jongeren.

Adres: Vakgroep Andragogiek, Sectie Jongerenstudies, Rijksuniversiteit te Leiden, Postbus 9555, 2300 RB Leiden

Manuscript aanvaard 21-8-'89