

Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten

Die Niederlande

Endbericht

Ben Hövels
Mariska Roelofs

Nijmegen, Dezember 2007

Übersetzung: Gerd Busse und BIBB (Kapitel 1)

© 2007 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhaltsangabe

1	Strukturbeschreibung	1
1.1	Zur Einführung: Hinweis für den Leser	1
1.2	Ein Überblick über das niederländische System	1
1.2.1	Überblick über das derzeitige System der beruflichen Bildung	1
1.2.2	Strukturelle Merkmale des schulbasierten und des dual-basierten Ausbildungspfads	3
1.2.3	Beziehung zwischen dem schulbasierten und dem dual-basierten Ausbildungspfad	3
1.2.4	Reformen des Berufsbildungssystems	3
1.2.5	Institutionelle Schichten des Systems	6
1.2.6	Beteiligungsquoten in der mittleren beruflichen Bildung (MBO)	7
2	Die Berufe im niederländischen Teilprojekt	11
2.1	Die Auswahl der zwei Berufe	11
2.2	Rahmenbedingungen für den <i>Administrateur</i> und den EMSI	11
2.3	Der Beruf des Administrateurs	15
2.3.1	Prozess	15
2.3.2	Output	19
2.4	Der Beruf des Erste Monteur Sterkstroominstallaties (EMSI)	24
2.4.1	Prozess	24
2.4.2	Output	27
3	Die vollzeitschulische Berufsausbildung (BOL) im berufsbildenden Sekundarbereich (MBO): Erkenntnisse aus Expertengesprächen und der wissenschaftlichen Fachliteratur	29
3.1	Steuerungsaspekte	31
3.2	Inhaltlich-didaktische Aspekte	33
3.3	Strukturelle und organisatorische Aspekte	34
4	Das Verhältnis von BOL und BBL: Experten und wissenschaftliche Literatur ans Wort	39
4.1	Flexibilität zwischen den Ausbildungspfaden	39
4.2	Der Übergang zwischen BOL und BBL in der Praxis	41
4.3	Die Funktion des BOL in Bezug zum BBL	43
4.4	Die Entwicklung der Akzeptanz beider Ausbildungspfade (BOL und BBL)	44
4.5	Die Bedeutung von BOL und BBL aus der Perspektive der Akteure	45
4.6	Der Zugang von BOL-Absolventen zum Arbeitsmarkt	46
4.7	Grenzen der Entwicklung bei BOL und BBL	48

5 Ergebnisse der Befragung von BOL-Auszubildenden	49
5.1 Beschreibung des Samples	49
5.3 Die aktuelle Situation im MBO	56
5.4 Erwartungen / Pläne nach Abschluss des MBO	58
6 Ergebnis der Befragung von Ausbildungsbetrieben	63
6.1 Beschreibung der Responsegruppe von Ausbildungsbetrieben	63
6.2 Kontakte der Betriebe mit dem MBO	64
6.3 Personalrekrutierung und Rekrutierungsstrategien der Betriebe	68
6.4 Erwartungen im Hinblick auf BOL- und BBI-Absolventen	70
7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	73
Literaturverzeichnis	87
Anlage 1 – Zahl der Schüler in der mittleren beruflichen Bildung (MBO) nach Alter	91
Anlage 2 – Fragebogen BOL-Auszubildenden	93
Anlage 3 – Fragebogen Betriebe	101

1 Strukturbeschreibung

1.1 Zur Einführung: Hinweis für den Leser

Kapitel 1 bietet eine Übersicht des niederländischen Systems. Sie wurde in diesen Endbericht aufgenommen, weil die darin enthaltenen Erläuterungen das Verständnis der Problematik erleichtern und den Hintergrund für eine korrekte Einordnung der Informationen zu den spezifischen Berufen bzw. Qualifikationen schärfen.

Kapitel 2 bietet Informationen über die beiden, speziell für dieses Projekt ausgewählten Berufe, d.h. den *Administrateur* (Leitende Verwaltungsfachkraft) und den *Eerste Monteur Sterkstroo-minstallaties* (Leitender Monteur für Starkstrominstallationen).

Kapitel 3 enthält eine Beschreibung des BOL, d.h. des vollzeitschulischen beruflichen Ausbildungspaths, auf der Grundlage von Experteninterviews sowie Informationen aus der Forschungsliteratur.

Kapitel 4 behandelt das Verhältnis zwischen dem BOL, d.h. dem vollzeitschulischen beruflichen Ausbildungspaths, und dem BBL, d.h. dem dualen System der Berufsausbildung, ebenfalls auf der Grundlage von Experteninterviews sowie Informationen aus der Forschungsliteratur.

Kapitel 5 fasst die Resultate der Befragung unter Auszubildenden im BOL zusammen.

Kapitel 6 bietet einen Überblick über die Ergebnisse der Betriebsbefragung.

Kapitel 7 schließlich enthält eine Zusammenfassung und die wichtigsten Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

1.2 Ein Überblick über das niederländische System

1.2.1 Überblick über das derzeitige System der beruflichen Bildung

Seit Januar 1996 wird in den Niederlanden eine neue gesetzliche Regelung der allgemeinen und beruflichen Bildung auf der Ebene der Sekundarstufe II angewandt – das Gesetz zur Berufs- und Erwachsenenbildung (WEB). Dieses Gesetz zielt darauf ab, den – bis dahin ziemlich aufgesplitterten – Bereich der beruflichen Erstausbildung und der Erwachsenenbildung kohärenter zu strukturieren, indem sowohl verschiedene Pfade und Stufen der beruflichen Bildung der Sekundarstufe als auch der beruflichen Bildung der Sekundarstufe und der Erwachsenenbildung zusammengelegt und effizienter strukturiert wurden.

In den Niederlanden bestand das System der beruflichen Erstausbildung bis dahin aus zwei getrennten und parallelen Teilsystemen, der schulbasierten Erstausbildung (mbo) und der betrieblichen bzw. dual-basierten Erstausbildung (Lehre). Das schulbasierte Teilsystem überwog bei weitem, sowohl in Bezug auf die Schülerzahlen als auch in Bezug auf den Status. Beide Teilsysteme unterlagen eigenen gesetzlichen Regelungen. Durch das neue Gesetz (WEB) werden nun beide Ausbildungspfade gemeinsam geregelt.

Die derzeitige Situation in Bezug auf den Zusammenhang zwischen schulbasierter und dual-basierter Berufsausbildung ist insbesondere durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet:

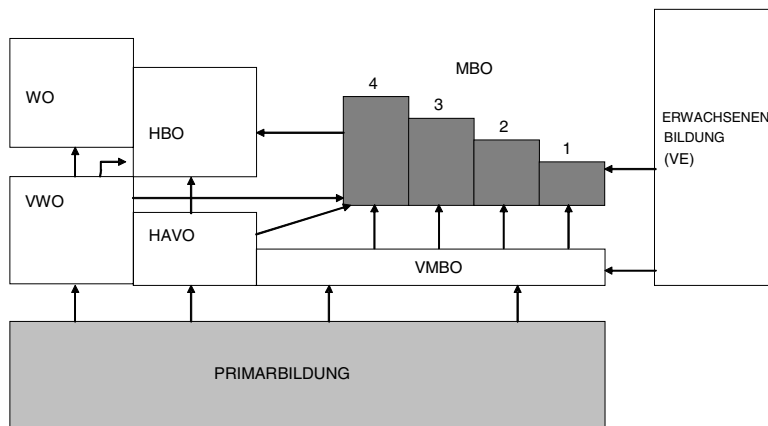
- Erstens wird durch (derzeit) 19 Nationale Brancheneinrichtungen (LOB) eine nationale Qualifikationsstruktur erarbeitet. Diese Stellen, die sich inzwischen als Wissenszentren für Berufs-

bildung und Industrie (KBB) bezeichnen, sind nach Sektoren organisiert, beteiligen Vertreter der Sozialpartner und der Berufsschulen und sind zuständig für Qualifikationen und Leistungsziele in der dualen wie der schulbasierten beruflichen Bildung.

- Zweitens sollen diese Qualifikationen unabhängig voneinander auf beiden Ausbildungspfaden erworben werden können. Man unterscheidet zwischen dem dual-basierten Ausbildungspfad (BBL) und dem schulbasierten Ausbildungspfad (BOL). Beide sollen auf dieselben Qualifikationen und Leistungsziele ausgerichtet sein.
- Drittens werden die Berufsschulen zu großen Bildungszentren (ROC) zusammengeführt. In den einzelnen Bildungszentren werden jeweils beide Ausbildungspfade angeboten, wobei das Verhältnis der beiden Ausbildungspfade zueinander im Prinzip dem jeweiligen Bildungszentrum überlassen ist.
- Viertens können für den schulbasierten wie für den dualen Ausbildungspfad Kurse auf verschiedenen Qualifikationsstufen angeboten werden: Die ROC sollen alle Arten – dual-basierte (BBL) und schulbasierte Lernrouten (BOL) – sowie alle Stufen der Berufsbildung anbieten.
- Fünftens werden innerhalb des Berufsbildungssystems vier Qualifikationsstufen unterschieden: Assistentenausbildung (Stufe 1), Basisberufsbildung (Stufe 2), berufliche Fachbildung (Stufe 3) und mittlere Managementausbildung und Spezialistenausbildung (Stufe 4). Tatsächlich ist auf den unteren Stufen die dual-basierte Ausbildung und auf den höheren Stufen die schulbasierte Ausbildung überrepräsentiert.

Die folgende Abbildung zeigt die den Angaben entsprechende Position der beruflichen Bildung im Sekundarbereich II im formalen Qualifikationssystem der Niederlande insgesamt.

Abbildung 1.1 – Überblick über das formale Qualifikationssystem



Legende:

- **MBO: Berufsbildung des Sekundarbereichs II = schulbasierter und dual-basierter Ausbildungspfad der beruflichen Bildung**
- VMBO: vorbereitende mittlere berufliche Bildung
- HBO: höhere berufliche Bildung
- VWO/HAVO: Allgemeinbildung des Sekundarbereichs II
- WO: universitäre Ausbildung
- VE: Erwachsenenbildung (öffentlicher Bereich)

1.2.2 Strukturelle Merkmale des schulbasierten und des dual-basierten Ausbildungspfad

Die folgende Abbildung zeigt zusammenfassend einige strukturelle Merkmale der beiden Ausbildungspfade innerhalb der beruflichen Bildung des Sekundarbereichs II (MBO).

Abbildung 1.2 – Einige strukturelle Merkmale

	Schulbasierter Ausbildungspfad	Dual-basierter Ausbildungspfad
Eingangsvoraussetzungen	Abhängig von der Qualifikationsstufe. Im Prinzip keine Eingangsvoraussetzungen für Ausbildungen auf Stufe 1. Sofern keine Stufe 1 vorhanden ist, im Prinzip keine Eingangsvoraussetzungen auf Stufe 2.	Verfügbarkeit eines Praxisplatzes im Betrieb
Dauer der Ausbildung	Je nach Qualifikationsstufe: maximal 1Jahr (Stufe 1), 2 bis 3 Jahre (Stufe 2), 3 bis 4 Jahre (Stufe 3), 3 bis 4 Jahre (Stufe 4).	
Umfang der praktischen Ausbildung	Minimum 20 %, Maximum 59 %	Minimum 60 %
Rechtliche Möglichkeiten mit einem Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Der MBO-Abschluss (schulbasiert und dual-basiert) auf Stufe 4 – und unter bestimmten Bedingungen auf Stufe 3 – ermöglicht den Übergang in die höhere berufliche Bildung (HBO). • Keine rechtlich garantierten Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, außer aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen. 	
Rechtsvorschriften	Dual-basierte und schulbasierte Ausbildungspfade werden durch dasselbe Gesetz (WEB) geregelt.	

1.2.3 Beziehung zwischen dem schulbasierten und dem dual-basierten Ausbildungspfad

Wie oben erwähnt zielen sowohl der schulbasierte auch der dual-basierte Ausbildungspfad formal auf dieselben Qualifikationen und Leistungsziele ab. Dasselbe gilt für die Prüfungen, die sich primär an den Inhalten der Qualifikationen ausrichten. Tatsächlich aber unterscheiden sich die Curricula in Bezug auf den Umfang und die Qualität der praktischen Ausbildung.

Die Kurse werden innerhalb desselben Bildungszentrums (ROC) organisiert, das jeweils entscheidet, wie exklusiv oder kooperativ das Verhältnis von dual-basierter und schulbasierter Ausbildung ist. Die Bereitstellung von Praxisplätzen hängt natürlich im Wesentlichen von den Unternehmen ab. Firmen, die einen Praxisplatz anbieten, müssen förmlich von den LOB/KBB anerkannt werden.

1.2.4 Reformen des Berufsbildungssystems

Seit dem Beginn der 80er Jahre gab es Diskussionen über eine Reform des Berufsbildungssystems.

In diesen Diskussionen ging es von Anfang an nicht nur um Änderungen des eigentlichen Inhalts der beruflichen Bildung, sondern auch um die Frage, wie Handel und Industrie ihren Anteil an Verantwortung für die Berufsbildung schultern könnten. Einerseits wurde über die Rolle von Handel und Industrie innerhalb der konsultativen und beratenden Strukturen der Berufsbildungspolitik debattiert, andererseits befasste man sich mit dem Einfluss von Handel und Industrie auf die Organisation und die Inhalte der beruflichen Ausbildungsgänge. Aus politischer Sicht wurde die Berufsbildung immer mehr zu einer wichtigen Säule für die Wiederbelebung der niederländischen Wirtschaft aufgebaut.

Diese Neuausrichtung der Politikgestaltung wurde von drei ziemlich einflussreichen Beraterausschüssen der niederländischen Regierung bestimmt, nämlich dem „Wagner“-Ausschuss (1983), dem „Rauwenhoff“-Ausschuss (1990) und dem „Van Veen“-Ausschuss (1993). Diese drei Ausschüsse wurden von der Regierung als unabhängige Beratergremien eingerichtet, deren Vorsitz jeweils ein bekannter Vertreter der niederländischen Industrie übernahm und die als wichtige Weichensteller der politischen Reform fungierten.

Ein wichtiger Punkt ihrer Empfehlungen war eine stärkere Einbindung der Sozialpartner in die berufliche Bildung, einerseits durch eine Stärkung ihrer Position in den Entscheidungsstrukturen der Berufsbildung und andererseits durch eine größere Bedeutung der (berufsbezogenen) Praxiscomponenten im System der beruflichen Bildung. Diese Empfehlungen wurden weiter ausgearbeitet.

Erstens wurde vorgeschlagen, die *vorhandenen Beziehungen* zwischen den wichtigsten Akteuren der beruflichen Bildung *neu und flexibler zu gestalten*. Alle beteiligten Akteure – Berufsschulen, lokale Verwaltungen, Arbeitsämter und Schüler – sollten in ihren Beziehungen zueinander und mit der Industrie autonomer agieren können. Dies war das wichtigste Argument für die Umstrukturierung und spätere Zusammenlegung vorhandener Berufsschulen zu großen „multifunktionalen“ und relativ autonomen Bildungszentren nach dem Modell der Community colleges – den regionalen Bildungszentren (ROC). Die Idee der Umstrukturierung stieß bei der Zentralregierung und den Sozialpartnern auf breite Zustimmung, auch deshalb, weil die Beziehungen zwischen den Akteuren in der Berufsbildung nicht vollständig regionalisiert, d. h. auf regionaler/lokaler Ebene gestaltet werden sollten.

Stattdessen beschlossen Regierung und Sozialpartner (auf zentraler Ebene), *Qualifikationen auf nationaler Ebene beizubehalten, um die Arbeitsmarktmobilität (künftiger) Arbeitnehmer* landesweit – d. h. zumindest in den Niederlanden, möglichst aber auch in Europa – sicherzustellen. Dies war gewissermaßen der zweite Schritt zur Umsetzung der Empfehlungen der Beraterausschüsse. Er führte zur Einführung einer nationalen Qualifikationsstruktur und stärkte die Position der Sozialpartner auf Sektorebene sowohl in Bezug auf die Ausarbeitung als auch auf die Festlegung von Qualifikationen.

Drittens wurde der Grundsatz *„learning by working“* als wichtiges Prinzip des gesamten Systems und nicht nur der dual-basierten Ausbildung gestärkt. In den Niederlanden bestand das System der beruflichen Erstausbildung damals aus zwei getrennten Teilsystemen, die parallel zueinander existierten und nach unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen funktionierten, nämlich aus einem schulbasierten Teilsystem (mbo) und einem betrieblichen Teilsystem/der Lehrlingsausbildung (leerlingwezen). Wie bereits erwähnt, überwog das schulbasierte Teilsystem bei weitem, und zwar sowohl in Bezug auf die Schülerzahlen als auch in Bezug auf den Status. Es wurde empfohlen, in naher Zukunft bei den Praxisplätzen – auch innerhalb des schulbasierten Teilsystems – in unterschiedlicher Weise eine intensivere Beteiligung (der Unter-

nehmen) als bisher in der Regel zu erreichen. Insbesondere sollen die Praxisplätze ausdrücklich zu den in den nationalen Qualifikationen formulierten Leistungszielen der Berufsbildung beitragen.

Neben verschiedenen Strategiepapieren des niederländischen Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft führten die Empfehlungen der Beraterausschüsse zu einer grundlegenden Neuausrichtung der niederländischen Berufsbildungspolitik. Priorität erhielten den Vorschlägen entsprechend a) die Optimierung der Kompatibilität von Berufsbildung und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und b) das Bemühen um eine sogenannte Anfangsqualifikation für jeden. Sicher spielten aus der Sicht der Regierung auch Überlegungen dahingehend eine große Rolle, dass die sehr vielfältige Landschaft der beruflichen Bildung und der Erwachsenenbildung damit überschaubarer und kostengünstiger wurde.

Letztendlich führte die strategische Neuausrichtung zu dem neuen Gesetz zur Berufs- und Erwachsenenbildung (WEB) des Jahres 1995. Dieses Gesetz bildet den neuen institutionellen Rahmen für die Weiterentwicklung der Berufsbildung.

Das Gesetz wird seit 1996 schrittweise umgesetzt. Folgendes sind seine wichtigsten Elemente:

- Eine *zurückgenommene Rolle der Regierung und eine stärkere Beteiligung der Sozialpartner auf zentraler und auf Branchenebene*, um den wichtigen Akteuren des Arbeitsmarktes mehr Einfluss und Verantwortung zu geben.
- Eine *einheitliche nationale Qualifikationsstruktur mit allgemeinen Ausbildungszielen, die (von den Sozialpartnern und dem Bildungssektor gemeinsam) auf zentraler Ebene festgelegt werden und Raum für eine Umsetzung auf lokaler Ebene lassen*, um landesweit gültige Qualifikationen und mehr Transparenz bei der Bereitstellung von Qualifikationen und Ausbildungsgängen zu schaffen.
- *Mehr Autonomie für die einschlägigen Akteure, d. h. für die Bildungseinrichtungen/Schulen (ROC) auf lokaler Ebene und Förderung ihres eigenen bildungspolitischen Potenzials*, um die Reaktionsfähigkeit der Bildungseinrichtungen auf lokaler Ebene und deren Verantwortung für ihre eigene Position beim Aufbau einschlägiger Netzwerke, d. h. der lokalen Infrastruktur zu stärken. Zu diesem Zweck wird den Schulen (etwa 20 %) Raum gelassen, damit sie die Ausbildungsinhalte dem lokalen/regionalen Bedarf entsprechend festlegen können.
- *Integration des schulbasierten Ausbildungspfads (MBO-BOL) und des dual-basierten Ausbildungspfads (Lehre-BBL) in ein harmonisiertes Berufsbildungssystem gemäß einem gemeinsamen Gesetz (WEB) und auch innerhalb derselben Schulen*, um je nach den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Fähigkeiten und der Bereitschaft der Schüler flexiblere Ausbildungsgänge und Lernrouten anzubieten.
- *Gewährleistung eines Mindestanteils an praktischer Ausbildung in allen Ausbildungspfaden der Berufsbildung (mindestens 20 % in jedem Ausbildungsgang, auch in den schulbasierten Ausbildungsgängen)*, wobei jedoch zwischen *schulbasierten Ausbildungsgängen (mindestens 20 % und höchstens 59 % Praxis) und dualen Ausbildungsgängen (mindestens 60 % Praxis) unterschieden wird*.
- Trotz eines möglicherweise durchaus unterschiedlichen Praxisanteils sollen – wie vorgesehen und im Gesetz festgelegt – *der schulbasierte Ausbildungspfad und der dual-basierte Ausbildungspfad zur selben Qualifikation führen*.

1.2.5 Institutionelle Schichten des Systems

Die Komponenten des neuen Berufsbildungssystems stützen sich im Wesentlichen auf drei institutionelle Schichten: 1) die Konzentration der verfügbaren Ausbildungsgänge auf etwa 45 im Land verteilte *Regionale Bildungszentren (ROC)*, 2) eine nationale *Qualifikationsstruktur*, die alle beruflichen Ausbildungsgänge innerhalb des Berufsbildungssystems abdeckt, und 3) die Schaffung von fast zwanzig *Nationalen Brancheneinrichtungen (LOB)*. Seit Juni 2002 tragen diese Einrichtungen die Bezeichnung Wissenszentren für Berufsbildung und Industrie (KBB). Sie setzen sich zusammen aus Vertretern aus dem Bereich der Berufsbildung und aus Handel und Industrie und übernehmen eine zentrale Rolle bei der Konzeption und Weiterentwicklung der nationalen Qualifikationsstruktur.

Ad 1 Regionale Bildungszentren (ROC) als Anbieter von Lernprozessen

Die erste Schicht des neuen rechtlichen Rahmens der Berufsbildung ist die Konzentration der verfügbaren Ausbildungsgänge auf große sogenannte Regionale Bildungszentren (ROC). In den ROC wurden die alten berufsbildenden Einrichtungen unterschiedlicher Art und die Einrichtungen der Erwachsenenbildung einer Region zu einer administrativen und organisatorischen Einheit zusammengelegt. Diese neuen Einrichtungen umfassen Schulen für die mittlere berufliche Bildung (mbo), Schulen für Unterricht in Teilzeitform im Rahmen der Lehrlingsausbildung (Bezirksschulen) sowie Schulen für die allgemeine Erwachsenenbildung (Erwachsenengrundbildung, Teilzeit-/Abendkurse usw.) Die neuen Bildungszentren verfügen über eine relativ große administrative und organisatorische Autonomie zur Verwirklichung ihrer Ziele. Diese Ziele konzentrieren sich darauf, möglichst viele Schüler zu einem Abschluss (mit einer nationalen Qualifikation als Grundlage) oder zumindest zu einem anerkannten Zeugnis (Teilqualifikation) zu führen, und zwar mehr oder weniger ohne Eingangsvoraussetzungen. Entscheidend ist der Hinweis, dass es im Prinzip allein den Schulen überlassen ist, *wie* sie diese Ziele erreichen. Mit anderen Worten, die ROC können – unter bestimmten Voraussetzungen (finanzieller Art, Qualitätssicherung, nationale Qualifikationen) – eigenständig über die didaktisch-pädagogische Gestaltung ihrer Bildungs- und Ausbildungsprozesse entscheiden (einschließlich Modularisierung, einem flexiblen Verhältnis zwischen schulbasierten und dual-basierten Ausbildungspfaden, Validierung bereits erworbener Kenntnisse (APL) und Anwendung verschiedener Lernprinzipien). Sie sind – unter Einhaltung bestimmter Qualitätssicherungsvoraussetzungen – auch dafür zuständig, Prüfungen durchzuführen.

Ad 2 Die nationale Qualifikationsstruktur als Anbieter von Lernzielen

Bei der zweiten institutionellen Schicht handelt es sich um die *nationale Qualifikationsstruktur*, die aus der Struktur und dem Profil aller (Erst-)Qualifikationen besteht, auf die die Berufsausbildung des Sekundarbereichs II („Erstausbildung“) vorbereiten soll. Diese Qualifikationen – mit anderen Worten berufliche Einheiten, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist („Ausbildungsberufe“) – werden auf der Grundlage von Berufen und entsprechenden *Berufsbereichen* sowie des *Niveaus der angestrebten Berufspraxis* organisiert. Innerhalb der Qualifikationsstruktur werden verschiedene Qualifikationsstufen unterschieden: Assistentenausbildung, Basisberufsbildung, berufliche Fachbildung und mittlere Managementausbildung. Die Kernelemente der Qualifikationsstruktur bilden die Qualifikationen und die für die einzelnen Qualifikationen festgelegten Lernziele. Die nationale Qualifikationsstruktur steckt bezüglich der Inhalte der Berufsbildung den rechtlichen Rahmen ab, in dem die Bildungseinrichtungen tätig sein sollen. Wie be-

reits erwähnt sollen die schulbasierten und die dual-basierten Ausbildungspfade zu denselben Qualifikationen führen.

Der Staat stellt einen allgemeinen Kriterienrahmen zur Verfügung, dem gemäß die LOB/KBB die nationalen Qualifikationen entwickeln und aktualisieren sollen. Das wichtigste Prinzip dieses allgemeinen Rahmens ist die „*selektive Flexibilität*“. Dieses Konzept beschreibt das Bemühen um breit angelegte, überdauernde und zukunftsorientierte berufliche Qualifikationen, die die Absolventen dazu befähigen, auf dem Arbeitsmarkt flexibel zu sein.

Eine wichtige Anforderung der Qualifikationsstruktur ist die sogenannte *dreifache Qualifikation*. Die Absolventen sollen durch die Qualifikationen in dreierlei Weise befähigt werden, d. h. die Ausbildungsgänge müssen den Schülern nicht nur die erforderlichen beruflichen Kompetenzen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt vermitteln, sondern sie müssen auch die Grundlagen für die Weiterbildung legen und den Teilnehmern die sozialen und kulturellen Kompetenzen vermitteln, die sie brauchen, um als Mitglieder sowohl der sozialen Organisation von Unternehmen als auch der Gesellschaft als Ganzes fungieren zu können.

Darüber hinaus sind die meisten Qualifikationen in *Teilqualifikationen* unterteilt. Schüler, die eine Teilqualifikation erwerben, erhalten ein Zeugnis; wenn sie alle Teilqualifikationen erwerben, erhalten sie einen Abschluss. Die Module der Ausbildungsprogramme sind häufig auf der Grundlage von Teilqualifikationen strukturiert. Dies ist jedoch nicht unbedingt erforderlich, denn die Modularisierung ist ein Merkmal der Gestaltung von Lernprozessen, während Teilqualifikationen Merkmale einer (für den Arbeitsmarkt und/oder die Gesellschaft) sinnvollen Strukturierung der Qualifikationen sind.

Ad 3 Die nationalen Brancheneinrichtungen legen die Ziele fest

Ein weiteres Schlüsselement im gesamten institutionellen Rahmen ist der Prozess der Festlegung von Qualifikationen und Leistungszielen (Bildungszielen). Die Überlegung, die der nationalen Qualifikationsstruktur zugrunde liegt, ist ziemlich einfach und erfordert das Engagement aller beteiligten Akteure. Der „Königsweg“ sieht so aus, dass die Sozialpartner der einzelnen Sektoren für die Konzeption von Berufsprofilen zuständig sind, während die Sozialpartner zusammen mit dem Bildungssektor (also in gemeinsamer Verantwortung!) diese Berufsprofile in Qualifikationsprofile übertragen, d. h. in (Teil-)Qualifikationen und Leistungsziele. Diese „gemeinsame Verantwortung“ im System hat formal die Gestalt von nationalen Branchenvereinigungen (die nach Berufsbereichen bzw. Branchen organisiert sind), in denen Vertreter der Sozialpartner und des Bildungssektors zusammenkommen, über die Festlegung von Qualifikationen beschließen und diese in Leistungsziele umsetzen. Diese *nationalen Branchenvereinigungen* (LOB/KBB) bilden die dritte institutionelle Schicht des gesamten Systems. Letztendlich sind – wie bereits erwähnt – die Bildungszentren (ROC) für die pädagogisch-didaktische Gestaltung des Bildungsprozesses zuständig, und zwar möglichst in enger Zusammenarbeit mit den anderen einschlägigen (lokalen) Akteuren, nämlich Handel und Industrie.

1.2.6 Beteiligungsquoten in der mittleren beruflichen Bildung (MBO)

Abbildung 1.3 zeigt die Zahl der Schüler in der mittleren beruflichen Bildung (MBO), nach Geschlecht, von 2000-2001 bis 2005-2006

Abbildung 1.3 – Zahl der Schüler in der mittleren beruflichen Bildung (MBO)

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Männer	54 %	54 %	53 %	53 %	53 %	53 %
Frauen	46 %	46 %	47 %	47 %	47 %	47 %
Gesamtzahl	451 990	462 720	473 030	478 780	474 270	481 650

Quelle: CBS, Statline

Die Gesamtzahl der Schüler ist zwischen 2000-2001 und 2005-2006 gestiegen. Der prozentuale Anteil männlicher und weiblicher Schüler ist über die Jahre konstant geblieben (siehe Abbildung 1.3).

Abbildung 1.4 – Zahl der Schüler in der mittleren beruflichen Bildung (MBO), nach Lernrouten und Stufen

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Lernroute</i>					
BBL	35 %	34 %	30 %	29 %	28 %
BOL	65 %	66 %	70 %	71 %	72 %
<i>Stufe</i>					
Stufe 1	8 %	6 %	5 %	5 %	5 %
Stufe 2	25 %	26 %	26 %	25 %	25 %
Stufe 3	27 %	27 %	27 %	26 %	26 %
Stufe 4	40 %	41 %	43 %	44 %	44 %
Gesamt	470 000	476 000	473 000	479 000	492 000

Quelle: Jaarbericht 2006, MBO Raad

- Bei den kursiv gedruckten Zahlen handelt es sich um vorläufige Zahlen für 2006.

Die Beteiligung an der mittleren beruflichen Bildung (MBO) nimmt zu. Abbildung 1.4 zeigt, dass dies hauptsächlich auf eine höhere Beteiligungsquote im vollzeitschulischen beruflichen Ausbildungspfad (BOL) zurückzuführen ist.

Die Zahl der Schüler auf Stufe 4 ist von 190 000 (40 %) im Jahr 2002 auf 217 000 (44 %) im Jahr 2006 angestiegen, während die Beteiligung auf Stufe 1 von 35 000 Schülern (8 %) auf 23 000 Schüler (5 %) zurückgegangen ist.

Die Schüler in der mittleren beruflichen Bildung (MBO) des dualen Ausbildungspfads (BBL) sind älter als die Schüler im vollzeitschulischen beruflichen Ausbildungspfad (BOL) (siehe Anlage 1). Der vollzeitschulische berufliche Ausbildungspfad in Vollzeitform wird von relativ jungen Teilnehmern besucht, die direkt von der Schule kommen. Im dual-basierten Ausbildungspfad (BBL) ist dies seltener der Fall, denn er wird auch von Schülern besucht, die sich weiterqualifizieren wollen und nicht unmittelbar aus der Schule kommen. Dies ist ein Hinweis auf die potenzielle Bedeutung des BBL für die Verwirklichung des lebenslangen Lernens von Erwachsenen.

Abbildung 1.5 – Schüler in den Ausbildungspfaden BOL und BBL nach MBO-Sektoren, 2004/2005

	BOL	BBL
<i>MBO-Sektor</i>		
Gesundheitswesen	34 %	25 %
Wirtschaft	38 %	24 %
Technik	23 %	44 %
Landwirtschaft	5 %	7 %
Gesamtzahl	347 000	134 000

Quelle: Jaarboek onderwijs in cijfers 2006, CBS

Aus Abbildung 1.5 geht hervor, dass im Ausbildungspfad BOL die „Wirtschaft“ der größte MBO-Sektor ist, gefolgt vom „Gesundheitswesen“ und von der „Technik“. Im Ausbildungspfad BBL ist die „Technik“ der bei weitem größte MBO-Sektor.

Abbildung 1.6 – Zahl der Schüler in der mittleren beruflichen Bildung (MBO) nach MBO-Sektoren

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>MBO-Sektor</i>					
Gesundheitswesen	29 %	30 %	31 %	32 %	
Wirtschaft	35 %	36 %	35 %	34 %	
Technik	31 %	29 %	29 %	29 %	
Landwirtschaft	5 %	5 %	5 %	5 %	26.000
Gesamt	470 000	476 000	473 000	479 000	492 000

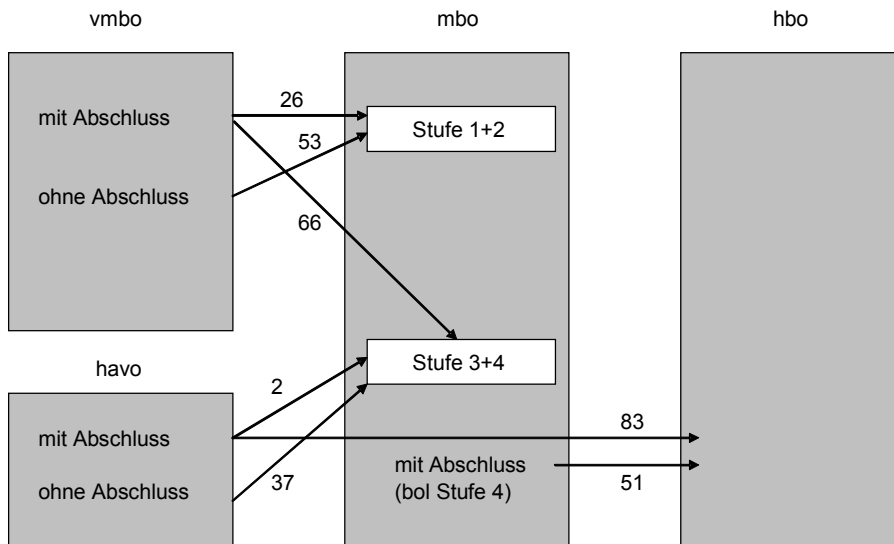
Quelle: Jaarbericht 2006, MBO Raad

- Für 2006 liegen noch keine vorläufigen Beteiligungsquoten nach MBO-Sektor vor.

Abbildung 1.6 zeigt, dass insbesondere im Sektor Gesundheitswesen die Zahl der Schüler zwischen 2002 und 2005 zugenommen hat (von 29 % auf 32 %).

Abbildung 1.7 – Ströme von VMBO und HAVO in die mittlere berufliche Bildung (MBO) und von dieser in die höhere berufliche Bildung (HBO)

In Prozent der Absolventen (mit oder ohne Abschluss, 2005)



Quelle: Kerncijfers 2002-2006, MinOCW

2 Die Berufe im niederländischen Teilprojekt

In Kapitel 2 geht es um die beiden Berufe, die für die Untersuchung über die Situation in den Niederlanden gewählt wurden.

2.1 Die Auswahl der zwei Berufe

Für die Untersuchung der Situation in den Niederlanden wurden zwei Berufe ausgewählt, die auch in der formalen Qualifikationsstruktur definiert sind: einen Beruf im Sektor Technik, Bereich Maschinenbau und einen im Verwaltungsbereich. Konkret handelt es sich dabei um den Beruf des *Eerste Monteur Sterkstroombestallingen* (EMSI), also eines Leitenden Starkstrominstallateurs bzw. den des *Administrateurs*, einer leitenden Verwaltungsfachkraft in einem Betrieb oder einer Organisation.

Hinsichtlich der Kriterien für die Auswahl der beiden Berufe ging es a) um Ausbildungen auf Niveau 3 oder 4 (Fachkraft- bzw. Spezialistenausbildung), b) Qualifikationen, die sowohl als BBL-, d.h. dual, als auch als BOL-Ausbildungen, d.h. schulisch, existieren, c) Ausbildungen, die vom Zuschnitt und von den Anforderungen her verhältnismäßig umfangreich sind, und d) Berufe, die eine gute Perspektive auf dem Arbeitsmarkt bieten. Die Berufe wurden auf der Basis verfügbarer Dokumentationen und in enger Abstimmung mit den zuständigen KBBs¹ ausgewählt; für den Beruf „EMSI“ ist dies Kenteq, für den des *Administrateurs* Ecabo.

2.2 Rahmenbedingungen für den *Administrateur* und den EMSI

Da die Rahmenbedingungen für beide Berufe – bis auf wenige Ausnahmen – identisch sind, sollen diese im Folgenden kurz für beide Berufe zusammen beschrieben werden.

Eingangsvoraussetzungen für die Ausbildung

Bei der Einschreibung für eine Ausbildung auf Niveau 3 (*vakopleiding*; Fachausbildung) und Niveau 4 (*middenkaderopleiding*; Ausbildung für eine Funktion auf der mittleren Leitungsebene) muss eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- ein Abschluss im mittleren schulischen allgemein bildenden und berufsvorbereitenden Sekundarbereich (*lager beroepsonderwijs, voorbereidend beroepsonderwijs* [ehemals VBO] oder *voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs* [VMBO], insofern es den *kadergerichte*, d.h. auf Führungsaufgaben bezogenen Bildungspfad betrifft),
- ein Abschluss im mittleren allgemein bildenden Sekundarbereich (ehemals MAVO) oder ein Abschluss im mittleren schulischen allgemein bildenden und berufsvorbereitenden Sekundarbereich (VMBO), insofern es den theoretischen Bildungspfad betrifft,
- ein Abschluss MAVO-VBO oder ein VMBO-Abschluss, insofern es den kombinierten Bildungspfad betrifft,

1 KBB: *Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*; branchenbezogene, tripartit zusammengesetzte Organe zur Beobachtung, Entwicklung und Anpassung von Berufsausbildungen.

- eine Bescheinigung, dass die ersten drei Jahre einer Schule des höheren allgemein bildenden Sekundarbereichs (*hogere algemeen voortgezet onderwijs*; HAVO) oder einer Schule des studienvorbereitenden Sekundarunterrichts (*voorbereidend wetenschappelijk onderwijs*; VWO) mit Erfolg absolviert worden sind,
- ein anderes, über einen ministeriellen Erlass definiertes Zeugnis oder eine Bescheinigung (WEB 1996; der entsprechende Paragraph wurde 2003 angepasst)².

Es gibt keine speziellen Regelungen für den Zugang von Jugendlichen, die die Ausbildung zum *Administrateur* absolvieren wollen. Die Eingangsvoraussetzungen sind für alle MBO-Niveau 4-Ausbildungen gleich. Der Zugang zur Ausbildung *Eerste Monteur Sterkstroominstallaties* ist mit einem Zeugnis LBO, VBO, MAVO, einer Bescheinigung über drei Jahre HAVO bzw. VWO oder mit einem VMBO-Zeugnis Elektrotechnik, branchenübergreifende Führungstätigkeiten, kombinierter und theoretischer Bildungspfad oder einem Zeugnis als Monteur in derselben Fachrichtung gegeben.

Regelung zum Übergang VMBO – MBO

Die Durchstiegsregelung (Regelung nach § 8.2.2 WEB) definiert die Voraussetzungen, unter denen VMBO-Schüler zu Ausbildungen auf den Niveaus 2, 3 und 4 des MBO³ zugelassen werden. Absolventen des VMBO-tl (theoretischer Bildungspfad) beginnen auf Niveau 4 (manchmal Niveau 3) des MBO, Absolventen des VMBO-kb (auf Führungsaufgaben bezogener Bildungspfad) und des VMBO-gl (kombinierter Bildungspfad) beginnen auf Niveau 3 und Absolventen des *basisberoepsgerichte*, d.h. berufsgrundbildungsbezogenen, VMBO-bl-Bildungspfads auf Niveau 2.

Das WEB legt fest, dass die MBO-Schulen für Ausbildungen auf den Niveaus 3 und 4 zusätzliche Anforderungen definieren können.

Finanzielle Quellen

Die Bildungsausgaben bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt (BIP) sind ein wichtiger Gradmesser für die Investition in Bildung. Das BIP kann als ein Indikator für den Grad des Wohlstands betrachtet werden. Damit lassen sich die Bildungsausgaben als Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand ausdrücken.

Bildungsausgaben des niederländischen Bildungsministeriums, in Prozent vom BIP

2001	2002	2003	2004	2005	2006
4.7	4.6	4.7	4.8	4.8	5.0

Quelle: Kerncijfers 2000-2004, MinOCW, Kerncijfers 2002-2006, MinOCW

Bildungsausgaben des niederländischen Bildungsministeriums, in Prozent der Ausgaben des Reichs

2001	2002	2003	2004	2005	2006
18.1	18.7	18.8	19.5	19.4	19.2

Quelle: Kerncijfers 2000-2004, MinOCW, Kerncijfers 2002-2006, MinOCW

2 WEB: *Wet Educatie en Beroepsonderwijs*; Gesetz zur niederländischen Erwachsenen- und Berufsbildung aus dem Jahre 1996

3 MBO: *Middelbaar Beroepsonderwijs*; Berufsbildender Sekundarbereich II.

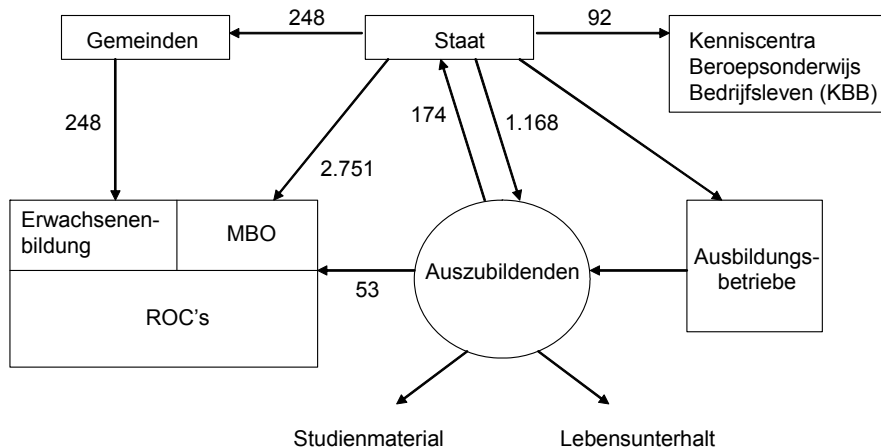
Das *Wet Educatie en beroepsonderwijs* (WEB; Gesetz zur niederländischen Erwachsenen- und Berufsbildung vom 1. Januar 1996) bezieht sich auf den berufsbildenden Sekundarbereich (*Middelbaar Beroepsonderwijs*; MBO) und die Erwachsenenbildung. Beide Bereiche sind bei den ROCs untergebracht; alle zusammen bilden sie den BVE-Sektor. Der BVE-Sektor hat im Jahre 2006 insgesamt 3,15 Milliarden Euro vom Bildungsministerium empfangen. Dieser Betrag verteilt sich auf der Basis der Anzahl der Bildungsteilnehmer, der Zahl der ausgegebenen Berufsabschlusszeugnisse und des Umfangs der vorbereitenden und unterstützenden Aktivitäten (VOA). Die berufsbildenden Einrichtungen dürfen zudem noch Bildungsmaßnahmen für Dritte, sog. „Kontraktaktivitäten“ anbieten und durchführen.

Die Kommunen haben im Jahre 2006 vom Bildungsministerium einen Betrag von 248 Millionen Euro für Erwachsenenbildung erhalten, und zwar auf Basis der Anzahl erwachsener Einwohner, der Zahl ausländischer Erwachsener sowie der Zahl der Erwachsenen mit einem Bildungsrückstand. Die Kommunen beauftragen die ROCs mit der Erwachsenenbildung. Die für die Entwicklung und die Qualitätsüberwachung von Berufsausbildungen zuständigen *Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven* (KBB) werden vom Bildungsministerium auf Basis der Zahl der Ausbildungsgänge, die sie anerkannt haben, sowie der Zahl der berufspraktischen Ausbildungsplätze (BPV-Plätze) in Ausbildungsbetrieben, die real von Auszubildenden besetzt sind, finanziert. Im Jahre 2006 bekamen die KBBs 92 Millionen Euro.

Ein Auszubildender bezahlt Schulgeld oder Kursgebühren und kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausbildungsförderung erhalten, nämlich wenn er 18 Jahre oder älter ist und eine vollzeitschulische BOL-Ausbildung absolviert. Für BOL-Auszubildende unter 18 Jahren können die Eltern eine Beihilfe zu den Schulkosten erhalten.

Finanzierungsströme bve:

Beträge 2006 (x € 1 mio)



Quelle: Kerncijfers 2002-2006, MinOCW

In unserer Studie richten wir uns nicht auf das gesamte Feld der Berufs- und Erwachsenenbildung (BVE), sondern beschränken uns auf den Bereich der beruflichen Sekundarbildung (MBO).

Im MBO arbeitet man nicht mit einem festen Betrag pro Schüler / Auszubildendem (Bildungsteilnehmer), sondern mit einem zu verteilenden Gesamtbudget. Für das MBO gibt es drei Budgets zu verteilen: 1.) das nationale Betriebsbudget (*landelijk budget exploitatie*), 2.) das VOA-Budget und 3.) das Budget für die Räumlichkeiten.

Das *nationale Betriebsbudget* unterteilt sich in ein Bildungsteilnehmer-Budget (80%) und ein Zeugnisbudget (20%). Die Zahl der eingeschriebenen Bildungsteilnehmer am 1. Oktober des vorvorigen Jahres (t-2) ist die kalkulatorische Grundlage für die Verteilung des Bildungsteilnehmerbudgets. Für jeden Bildungsteilnehmer wird – auf Basis eines Preis- und eines Teilzeitfaktors – ein Teilnehmerwert festgelegt. Jede Ausbildung hat einen anderen Preisfaktor, da die eine Ausbildung teurer, die andere preiswerter ist. Es gibt acht Preisfaktoren, die jeweils nach Branchen aufgefächert sind. Die teuerste Ausbildung ist 70 Prozent „teurer“ als die preiswerteste Ausbildung. Der Teilzeitfaktor hängt vom Bildungspfad ab. Auszubildende an einer vollzeitschulischen BOL-Ausbildung zählen zu 100 Prozent mit, während Auszubildende einer Teilzeit-BOL-Ausbildung (dt-BOL) und Teilnehmer am dualen BBL-Bildungsgang nur zu 35 Prozent mitgerechnet werden.

Die Verteilung des Zeugnisbudgets bemisst sich nach der Anzahl der Zeugnisse des Kalenderjahres t-2. Daneben bildet auch das Qualifikations-, d.h. Ausbildungsniveau einen Rechenfaktor bei der Verteilung (Niveau 1-Zeugnis: Faktor 1; Niveau 2-Zeugnis: Faktor 2; Niveau 3- und Niveau-4-Zeugnis: Faktor 4).

Das *VOA-Budget*, d.h. das Budget für Vorbereitende und Unterstützende Aktivitäten, steht für Bildungsteilnehmer zur Verfügung, die eine zusätzliche Unterstützung benötigen, um ihre Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Die entsprechenden Mittel werden über die Teilnehmer verteilt, die auf Niveau 1 (1 Teilnehmer: 100%) oder Niveau 2 (1 Teilnehmer: 40%) eingeschrieben sind. Jeder Risikoteilnehmer zählt zu 100 Prozent mit.

Das Budget für Räumlichkeiten besteht aus einem bestimmten Prozentsatz (10,6% im Jahre 2003) des Gesamtbudgets für Bildungsteilnehmer bzw. Zeugnisse und VOA, das eine Bildungseinrichtung erhält (www.bve-raad.nl).

Ausgaben des niederländischen Bildungsministeriums per Sektor geteilt durch die Zahl der Ausbildungsabschlüsse (x 1 Mio. Euro)

	2002	2003	2004	2005	2006
MBO	17.000	17.000	17.000	18.000	20.000

Quelle: Kerncijfers 2002-2006, MinOCW

Ausgaben des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft für das MBO pro Bildungsteilnehmer (x 1.000 Euro):

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	4.6	5.0	4.9	5.1	5.4	5.7	6.1
Davon:							
BBL			3.8	3.9	4.0	4.1	4.5
BOL (vz)			5.8	6.0	6.1	6.4	6.9
BOL (tz)			2.6	2.7	2.8	2.9	3.0

Quelle: Kerncijfers 2000-2004, MinOCW, Kerncijfers 2002-2006, MinOCW

Personal BVE⁴ (Quantität)

Basisdaten des Personals im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung (BVE-Sektor)

	2002	2003	2004	2005	2006
Personalstärke (Zahl d. FTE* x 1000)	37.3	38.0	37.0	36.5	37.0
Geschäftsführung / Leitungsebene	0.6	0.6	0.5	0.5	0.4
Lehrkräfte	24.0	23.9	22.9	22.2	22.3
Sonstiges Personal	12.7	13.5	13.6	13.8	14.2

* FTE = Full Time Equivalent, auf die volle Stelle bezogen.

Quelle: Kerncijfers 2002-2006, MinOCW

	2002	2003	2004	2005	2006
Personen (x 1000)	47.5	48.3	46.9	46.0	46.3
Geschäftsführung / Leitungsebene	0.6	0.6	0.6	0.5	0.5
Lehrkräfte	31.0	30.8	29.4	28.3	28.2
Sonstiges Personal	15.8	16.9	16.9	17.2	17.7

Quelle: Kerncijfers 2002-2006, MinOCW

2.3 Der Beruf des Administrateurs

2.3.1 Prozess

Die Qualifikation *Administrateur* (Niveau 4) gehört zur Ausbildungsrichtung *Bedrijfsadministratief* (betrieblich-verwaltend) des Kenniscentrum Ecabo.⁵ Neben der Qualifikation *Administrateur* zählen hierzu auch die Ausbildungen *Boekhoudkundig medewerker* (Buchhalter, Niveau 3) sowie *Bedrijfsadministratief medewerker* (Betrieblich-verwaltender Mitarbeiter, Niveau 2).

4 BVE: *Beroeps- en Volwasseneneducatie*; der Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in den Niederlanden.

5 Kenniscentrum Ecabo: Organ zur Beobachtung, Entwicklung und Anpassung von wirtschafts- und verwaltungsbezogenen Berufsausbildungen sowie IT- und Sicherheits- bzw. Wachdienst-Ausbildungen.

Kurzbeschreibung der Qualifikation „Administrateur“

Die Qualifikation *Administrateur* ist eine Ausbildung auf Niveau 4. Es handelt sich um eine Ausbildung zur Fachkraft mit einem großen Verantwortungsbereich und einem breiten Spektrum an Aufgaben mit unterschiedlicher Komplexität. Dass die Ausbildung auf Niveau 4 angesiedelt ist, ergibt sich aus den fachspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten, die in diesem Beruf verlangt werden, insbesondere im Hinblick auf die Anwendung von Methoden, Regeln, Verfahren, usw. Außerdem ist es erforderlich, dass der *Administrateur* innerhalb einer gewissen Routine arbeiten kann und über kommunikative Fähigkeiten verfügt. Er muss sowohl selbständig als auch im Team mit Kollegen arbeiten können und ist für die eigene Arbeit verantwortlich (Kwalificatiedossier *Administrateur*).⁶

‘Diejenigen, die die Ausbildung zum *Administrateur* absolviert haben, sind qualifiziert, um, abhängig von ihrer Fachrichtung, als *Bedrijfsadministrateur* (Betriebliche Verwaltungsfachkraft), als *Assistent Accountant* (Assistent des Rechnungs- bzw. Wirtschaftsprüfers) oder als *Salarisadministrateur* (Lohnbuchhalter) zu arbeiten.’

‘Der *Administrateur* arbeitet selbständig – unabhängig oder im Auftrag – an Aufgaben, die mit einer gewissen Komplexität verbunden sind. Die Tätigkeiten sind abwechslungsreich und werden meist aus einem Back-Office heraus verrichtet, es gibt jedoch auch Außenkontakte.’

‘Der *Administrateur* kann in der Verwaltung eines Unternehmens, einer Einrichtung oder in einem Verwaltungsbüro arbeiten. Sein Ziel ist es, für die Unternehmensleitung sowie externe Interessenten die finanzielle Situation des Unternehmens transparent zu machen. Die Tätigkeiten sind primär nach innen gerichtet. Obwohl auch der *Administrateur* stets mehr externe Kontakte unterhält, kann man durchweg von einer Back-Office-Funktion sprechen. Charakteristisch für diese Funktion ist die Notwendigkeit, über gute Kenntnisse des Buchhaltens sowie einen Überblick über die gesamte Verwaltung mit ihren Unterabteilungen zu verfügen. Die Tätigkeiten sind einerseits auf die Überarbeitung der Journale bezogen, andererseits assistiert der *Administrateur* bei der Erstellung von Quartals- und Jahresabschlüssen. Er kann relativ schnell als Ersatz für niedriger qualifizierte Mitarbeiter in den Verwaltungsunterabteilungen einspringen.’

‘Der *Administrateur* kann im Büro eines Rechnungs- bzw. Wirtschaftsprüfers arbeiten und administrative Tätigkeiten für die Kunden verrichten. Sein Ziel ist es, die Finanzinformationen des Kunden zu kontrollieren, um, falls dies gewünscht ist, finanzadministrative Unterstützung zu bieten. Die Tätigkeiten werden zumeist im Büro des Rechnungs- bzw. Wirtschaftsprüfers ausgeübt, sporadisch jedoch auch beim Kunden. Der *Administrateur* unterhält stets mehr Kontakte mit externen Kunden, wenngleich es sich noch immer um eine Back-Office-Funktion handelt. Kennzeichnend für diese Funktion ist die Notwendigkeit, über gute Kenntnisse in der Buchhaltung sowie einen Überblick über die gesamte Verwaltung mit ihren Unterabteilungen zu verfügen. Der *Administrateur* muss sich zugleich ein Bild von den Unternehmen machen können, für die er tätig wird. Seine Tätigkeiten haben einen stark kontrollierenden Charakter und richten sich auf die Vorbereitung der Quartals- und Jahresabschlüsse sowie die Erstellung der Steuererklärungen.’

6 *Kwalificatiedossier*: Qualifikationsdossier; Dossier, das das Qualifikationsprofil sowie alle anderen Dokumente enthält, aus denen sich der Verlauf der Berufsausbildung einschließlich der Prüfungen und Abschlüsse ableiten lässt.

'Der *Administrateur* kann bei einer Lohnbuchhaltung arbeiten. Sein Ziel ist es, die Löhne und Gehälter sowie die daran geknüpften Steuern und Abgaben korrekt und pünktlich auszahlen zu lassen. Seine Aufgaben sind entsprechend komplex. Kennzeichnend für diese Funktion ist die Notwendigkeit, gute Kenntnisse über sämtliche Facetten der Lohnbuchhaltung zu besitzen sowie sich der Folgen bewusst zu sein, die Fehler oder Verzögerungen für das Unternehmen und seine Mitarbeiter haben können. Der *Administrateur*, der bei Dienstleistern beschäftigt ist, die sich um die Lohnbuchhaltung bzw. das Rechnungswesen ihrer Kunden kümmern, muss sich zugleich ein Bild von den Unternehmen machen können, für die er seine Tätigkeiten verrichtet. Der *Administrateur* verarbeitet Löhne und Gehälter und/oder trifft Vorbereitungen bzw. nimmt administrative Handlungen hierzu vor' (Kwalificatiedossier Administrateur).

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für die verschiedenen Fachrichtungen des „Administrateurs“

Die Ausbildung zum *Administrateur* gibt es in den folgenden Fachrichtungen: *Bedrijfsadministrateur* (Betriebliche Verwaltungsfachkraft), *Assistent Accountant* (Assistent des Rechnungsbzw. Wirtschaftsprüfers) und *Salarisadministrateur* (Lohnbuchhalter).

'Der *Bedrijfsadministrateur* kann sich für höhere administrative Funktionen (wie z.B. Senior-Mitarbeiter, Teamleiter oder Finanzchef) in und außerhalb der eigenen Organisation weiterqualifizieren. Hierfür ist ein Studium wünschenswert und auch üblich.'

'Der *Assistent Accountant* kann sich für höhere administrative Funktionen in und außerhalb der eigenen Organisation weiterqualifizieren. Qualifizierungsanstrengungen und die eigene berufliche Entwicklung werden von den Arbeitgebern stark gefördert. Mit dem entsprechenden Durchhaltevermögen ist es möglich, AA-Accountant zu werden.'

'Der *Salarisadministrateur* kann sich für höhere administrative Funktionen mit einem größeren Verantwortungsbereich weiterqualifizieren, innerhalb der Spezialisierung sowie in und außerhalb der eigenen Organisation. Qualifizierungsanstrengungen und die eigene berufliche Entwicklung werden von den Arbeitgebern stark gefördert' (Kwalificatiedossier Administrateur).

Ausbildungsdauer

Das Ausbildungsprogramm für die Qualifikation *Administrateur* kann in einer nominalen Ausbildungsdauer von 4 Lehrjahren durchlaufen werden (Kwalificatiedossier Administrateur). Ein normatives Lehrjahr besteht aus 40 Wochen mit jeweils 40 Stunden Ausbildung, einschließlich der berufspraktischen Ausbildung (WEB 1996).

Wenn ein Bildungsteilnehmer über relevante Arbeitserfahrung oder eine höhere Vorausbildung verfügt, kann er die Ausbildung beschleunigt durchlaufen (Kwalificatiedossier Administrateur).

Verhältnis zwischen praktischem und theoretischem Anteil

Eine schulische BOL-Ausbildung umfasst einen Praxisanteil von mindestens 20 Prozent und höchstens 60 Prozent der Ausbildungsdauer. Eine duale BBL-Ausbildung umfasst einen Praxisanteil von mindestens 60 Prozent der Ausbildungsdauer (WEB 1996).

Empfehlung über den Umfang der berufspraktischen Ausbildung (*beroepspraktijkvorming*, BPV) in der Ausbildung zum *Administrateur* (laut dem *eindtermendocument*, d.h. den berufsbezogenen Qualifikationszielen, 2002-2003):

- BBL: 60 Prozent Praxis, 40 Prozent Theorie,
- BOL: 20 Prozent Praxis, 80 Prozent Theorie.

BPV-Markt: Qualifikation „Administrateur“

Aus dem Monitor „Arbeitsmarkt en beroepsonderwijs 2005-2006“ (Ecabo) geht hervor, dass in *quantitativer* Hinsicht ausreichend Betriebe für die Fachrichtungen *Bedrijfsadministrateur* und *Assistent Accountant* zur Verfügung standen. Für die Fachrichtung *Salarisadministrateur* mussten neue Betriebe geworben, akkreditiert und anschließend dem Ecabo-Betriebsregister hinzugefügt werden,⁷ in das alle BPV-Plätze auf dem Gebiet der Wirtschafts- und Verwaltungs-, der IT- und Sicherheits- bzw. Wachdienstberufe aufgenommen werden. Der Ecabo-Monitor arbeitsmarkt en beroepsonderwijs 2005-2006 zeigt, dass für die Ausbildung zum *Administrateur* genügend BPV-Plätze bereitstehen werden. Mit anderen Worten: Es steht zu erwarten, dass sich auf nationaler Ebene Angebot und Nachfrage bei den Praxisausbildungsplätzen die Waage halten werden. In *qualitativer* Hinsicht wird, durch die Einführung der kompetenzgerichteten Ausbildung, von der Wirtschaft in Zukunft mehr verlangt werden. Im Bereich des Prüfungswezens wird das Engagement der Betriebe bei der Beurteilung der Auszubildenden zunehmen. Bei der Akkreditierung und Beurteilung von Ausbildungsbetrieben wird in den kommenden Jahren deshalb die Qualität im Mittelpunkt stehen (Kwalificatiedossier Administrateur).

BPV-Markt: Ausbildungsrichtung „Bedrijfsadministratief“ (betrieblich-verwaltend) (zu der die Ausbildung zum „Administrateur“ gehört)

Die Angebotsseite bei der berufspraktischen Ausbildung (BPV) besteht aus zwei Elementen: der offiziellen Anerkennung, um auszubilden zu können, sowie dem (erwarteten) Angebot an Praxisausbildungsplätzen (Monitor arbeitsmarkt en beroepsonderwijs 2005-2006). Im Vergleich zum Vorjahr hat im Ecabo-Betriebsregister die Zahl der Praxisausbildungsplätze leicht zu- und die Zahl der Anerkennungen abgenommen. Vor allem die Zahl der Anerkennungen für die Ausbildungsrichtung *Bedrijfsadministratief* ist, sowohl absolut als auch relativ, stark gesunken. Durchschnittlich hat jeder anerkannte Praxisausbildungsbetrieb 1,75 BPV-Plätze anzubieten. Bei der Ausbildungsrichtung *Bedrijfsadministratief* sind es nur 0,8 BPV-Plätze. Die durchschnittliche Zahl an Praktikanten ist bei der Richtung *Bedrijfsadministratief* mit 0,49 relativ hoch.

Tabelle 2.1 – Zahl der Bildungsteilnehmer in den ROCs⁸ im Ausbildungsgang Adminstrateur, ab 2002

	Schul- bzw. Ausbildungsjahr								
	2002-2003			2003-2004			2004-2005		
	BOL	BBL	Gesamt	BOL	BBL	Gesamt	BOL	BBL	Gesamt
Administrateur	6.988	114	7.102	6.301	146	6.447	6.419	131	6.550

Quelle: Monitor arbeitsmarkt en beroepsonderwijs 2005-2006, Ecabo

7 Als ein *kenniscentrum* hat Ecabo die Aufgabe, für eine ausreichende Zahl an geeigneten Betrieben für die berufspraktische Ausbildung in den von ihm betreuten Ausbildungen zu sorgen. Diese Betriebe werden in einem Register veröffentlicht.

8 ROC: *Regionaal Opleidingscentrum*; regionales Schulzentrum für die Aus- und Weiterbildung in der Berufs- und Erwachsenenbildung in den Niederlanden.

Im Ausbildungsjahr 2001-2002 betrug die Zahl der Bildungsteilnehmer 8.402 und im Ausbildungsjahr 2005-2006 6.498. In den zurückliegenden Jahren hat es also eine beträchtliche Abnahme der Zahl der Bildungsteilnehmer gegeben. Die Ursache hierfür bedarf der näheren Untersuchung. Diese negative Entwicklung der Zahl der Auszubildenden deckt sich nicht mit den Signalen, die vom Arbeitsmarkt kommen und erwarten lassen, dass es zu einer steigenden Nachfrage nach Absolventen auf Niveau 4 (u.a. den *Administrateur*) kommen wird (Sectorschets Bedrijfsadministratie 2005).

Eine Untersuchung zu den Erwartungen bzgl. des Arbeitsmarktes zeigt, dass eine große Mehrheit (ungefähr 75%) glaubt, dass die Zahl der Arbeitnehmer (im Hinblick auf die Qualifikation *Administrateur*) stabil bleibt. Gut 20 Prozent erwarten einen Anstieg der Zahl der Arbeitnehmer, und nur ein kleiner Prozentsatz eine Abnahme (Sectorschets Bedrijfsadministratie 2005)

2.3.2 Output

Tabelle 2.2 – Zahl der realisierten Berufsabschlüsse an ROCs hinsichtlich der Qualifikation Administrateur, ab 2001

	Kalenderjahr				
	2001	2002	2003	2004	2005
Administrateur	2.301	2.298	2.173	2.058	2.111

Quelle: Monitor arbeidsmarkt en beroepsonderwijs 2005-2006, Ecabo

Aus der oben stehenden Tabelle ergibt sich, dass die Zahl der realisierten Berufsabschlüsse in den Jahren zwischen 2001 und 2004 um 243 abgenommen hat.

Auf der Grundlage der oben stehenden Tabellen (2.1 und 2.2) hinsichtlich der Zahl der Auszubildenden und der Anzahl derer, die die Ausbildung *Administrateur* mit Erfolg abgeschlossen haben, sowie ausgehend von der Tatsache, dass die Ausbildung durchschnittlich fast vier Jahre dauert, ist es möglich, zumindest ansatzweise etwas über den Ausbildungsabbruch in diesem Beruf zu sagen (Quelle: Ecabo).

Zufriedenheit mit der Ausbildung zum „Administrateur“

Tabelle 2.3 – Zufriedenheit mit der Ausbildung zum Administrateur, 2003

	zufrieden mit dem Inhalt des Ausbildungsprogramms		Ausbildung hat viel gebracht		Gesamt abs.
	stimmt nicht	stimmt	stimmt nicht	stimmt	
Administrateur	9%	91%	23%	77%	340
Ecabo	22%	76%	37%	63%	1.796
Niederlande gesamt	16%	84%	27%	73%	7.567

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Die oben stehende Tabelle zeigt, dass 91 Prozent der Absolventen der Ausbildung *Administrateur* mit dem Inhalt des Ausbildungsprogramms zufrieden sind und 77 Prozent von ihnen die Ausbildung zum *Administrateur* viel gebracht hat. Die Zahlen für die Niederlande insgesamt liegen bei 84 Prozent bzw. 73 Prozent. Absolventen der Ausbildung zum *Administrateur* sind also häufiger zufrieden als dies landesweit der Fall ist.

Absolventen der Ausbildung zum *Administrateur* schätzen insgesamt den Inhalt des Ausbildungsprogramms höher ein als den persönlichen Gewinn ihrer Ausbildung. Dieses Ergebnis stimmt mit den Angaben zu den übrigen Ausbildungsrichtungen bei Ecabo überein.

Verbleib MBO-Abgänger

Tabelle 2.4 – Verbleib MBO-Abgänger, Ausbildung zum Administrateur, 2003

		Ich arbeite	Ich arbeite und mache eine Ausbildung	Ich mache eine Ausbildung	Ich bin arbeitslos	Ich mache etwas anderes	Gesamt
Administrateur	abs.	85	90	154	12	4	345
	%	25%	26%	45%	3%	1%	100%
Ecabo	%	41%	18%	31%	8%	2%	100%
Niederlande gesamt	%	54%	22%	21%	2%	1%	100%

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Aus der oben stehenden Tabelle ergibt sich, dass 71 Prozent der MBO-Abgänger (der Ausbildung zum *Administrateur*) den Entschluss gefasst haben, sich weiterzuqualifizieren (entweder ausschließlich oder in Verbindung mit einer Stelle). Ein Viertel der MBO-Abgänger geht arbeiten. Lediglich 3 Prozent sind arbeitslos.

Durchstieg innerhalb des Berufsbildenden Sekundarbereichs II (MBO)

Im Prinzip ist ein Durchstieg zu anderen Qualifikationen bzw. Ausbildungen auf Niveau 4 möglich, vor allem im Bereich ökonomisch-administrativer Ausbildungen. Die Ausbildungseinrichtung legt individuell fest, ob und auf welche Weise Freistellungen erteilt werden können (Kwalificatiedossier *Administrateur*).

Durchstieg zur Höheren Beruflichen Bildung, d.h. zum Fachhochschulstudium (Hoger Beroepsonderwijs, HBO)

Bildungsteilnehmer, die im Ausbildungsgang *Administrateur* ein Berufsbefähigungszeugnis erworben haben, können im Prinzip ein HBO-, d.h. Fachhochschulstudium anschließen. Unter anderem ist es möglich, die Ausbildung in den verwandten Studiengängen fortzusetzen: *HBO Bedrijfseconomie* (Betriebswirtschaft), *HBO Accountancy*, *HBO Fiscale economie*, *HBO Management Payroll Professional* sowie die Fachausbildung *Payroll Services* (die beiden letztgenannten Ausbildungen sind anerkannte private Ausbildungen der Academy for Payrollprofessionals) (Kwalificatiedossier *Administrateur*).

Tabelle 2.5 – Durchstieg zum HBO, Ausbildung zum Administrateur, 2003

	Gesamtzahl Absolventen	HBO (abs.)	HBO (%)
Administrateur	347	201	58%
Ecabo	1.902	732	38%
Niederlande gesamt	8.668	2.014	23%

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Mehr als die Hälfte (58%) der MBO-Abgänger, die im Jahre 2003 die Ausbildung zum *Administrateur* mit Erfolg abgeschlossen haben, entscheidet sich für eine Fortsetzung der Ausbildung auf HBO-Niveau (vollzeitschulisch, teilzeitschulisch oder dual).

Tabelle 2.6 – Passt das anschließende HBO-Studium zur Ausbildung als Administrateur? Die Situation 2003

		innerhalb des Sektors	außerhalb des Sektors	Gesamt
Administrateur	abs.	151	45	196
	%	77%	23%	100%
Ecabo	%	57%	43%	100%
Niederlande gesamt	%	69%	31%	100%

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Von den Absolventen der Ausbildung *Administrateur*, die anschließend ein HBO-Studium aufnehmen, entscheiden sich gut drei Viertel (77%) für einen Studiengang innerhalb des eigenen Sektors Ökonomie.

Beschäftigungssituation

Der Ecabo-Monitor arbeitsmarkt en beroepsonderwijs 2005-2006 beurteilt die Arbeitsmarktprospektiven für Absolventen des Ausbildungsgangs *Administrateur* als „gut“. Dies gilt sowohl für die nationale als auch für die regionale Ebene. Es besteht die Aussicht, dass alle nach Arbeit suchenden Absolventen der Ausbildung zum *Administrateur* im Anschluss an ihre Ausbildung einen passenden Arbeitsplatz finden.

Die Nachfrage nach Personal als Ersatz für ausscheidende Mitarbeiter auf Niveau 4 (*Administrateur*) liegt im Durchschnitt (61.300 Stellen bis 2008, das sind 13% bzw. 2,4% pro Jahr) (Monitor arbeitsmarkt en beroepsonderwijs 2004-2005, Ecabo).

Die Nachfrage nach neuen, zusätzlichen Mitarbeitern auf Niveau 4 (*Administrateur*) ist hoch (29.100 Stellen bis 2008, das sind 6% oder 1,2% pro Jahr) (Monitor arbeitsmarkt en beroepsonderwijs 2004-2005, Ecabo).

Bereits seit einigen Jahren ist die Zahl der Absolventen im MBO-Sektor *Bedrijfsadministratie* (Unternehmensverwaltung) auf Niveau 3 und Niveau 4 (*Administrateur*) rückläufig. Daraus lässt sich ableiten, dass die Arbeitsmarktchancen für MBO-Absolventen in Zukunft noch steigen werden (Sectorchets Bedrijfsadministratie 2005).

Tabelle 2.7 – Wie viele Monate vergehen zwischen dem Berufsabschluss und der ersten Anstellung von Absolventen im Ausbildungsgang Administrateur? Stand: 2003

		Weniger als 1 Monat	1 bis 3 Monate	4 bis 6 Monate	Mehr als 6 Monate	Gesamt
Administrateur	abs.	59	43	12	7	121
	%	49%	36%	10%	6%	100%
Ecabo	%	46%	36%	13%	5%	100%
Niederlande gesamt	%	62%	27%	8%	3%	100%

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Aus der oben stehenden Tabelle ergibt sich, dass mit 49 Prozent nahezu die Hälfte der Absolventen der Ausbildung zum *Administrateur* eine Anstellung gefunden hat. Lediglich 6 Prozent benötigte mehr als ein halbes Jahr, um eine Stelle zu finden.

Tabelle 2.8 – Arbeiten Absolventen des Ausbildungsgangs Administrateur bei Betrieben, bei denen sie auch ihre berufspraktische Ausbildung (BPV) durchlaufen haben? Stand: 2003

		BPV beim Arbeitgeber?		Gesamt
		Ja	Nein	
Administrateur	abs.	49	73	122
	%	40%	60%	100%
Ecabo	%	44%	56%	100%
Niederlande gesamt	%	63%	37%	100%

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Die oben stehende Tabelle lässt erkennen, dass die Mehrzahl der Absolventen der Ausbildung zum *Administrateur*, nämlich 60 Prozent, *nicht* bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist, bei dem man während des Studiums die berufspraktische Ausbildung durchlaufen hat.

Tabelle 2.9 – In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen arbeitende Absolventen der Ausbildung zum Administrateur? Stand: 2003

		Festanstellung	Befristet beschäftigt	Selbständiger Unternehmer	Sonstiges	Gesamt
Administrateur	abs.	77	47		3	127
	%	61%	37%		2%	100%
Ecabo	%	58%	37%	1%	4%	100%
Niederlande gesamt	%	76%	20%	1%	3%	100%

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Die Tabelle zeigt, dass 61 Prozent der in Beschäftigung stehenden Absolventen des Ausbildungsgangs *Administrateur* eine feste Anstellung haben und 37 Prozent befristet beschäftigt sind.

Tabelle 2.10 – Wie viel verdienen arbeitende Absolventen des Ausbildungsgangs Administrateur? Stand: 2003

	€750 ←	€750 –	€1000	–€1250	–€1500	–€1750	–€2000	–€2250 →	Gesamt-	Monatsgehalt
	€ 999	€ 999	€1249	€1499	€1749	€1999	€2249		zahl	auf Basis von
			%	%	%	%	%	%	abs.	38 Std./Woche
										Durchschnitt
Administrateur			38%	29%	9%	5%	4%	3%	98	1.335
Ecabo	10%	18%	31%	22%	12%	3%	2%	2%	645	1.213
Niederlande gesamt	4%	13%	20%	21%	22%	9%	5%	5%	3545	1.429

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Die Mehrzahl der in Beschäftigung stehenden Absolventen der Ausbildung zum *Administrateur* verdient zwischen 1.000 und 1.249 € (38%) bzw. zwischen 1.250 und 1.499 € (29%).

Tabelle 2.11 – Wie viele Absolventen des Ausbildungsgangs Administrateur arbeiten ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluss noch beim ersten Arbeitgeber? Stand: 2003

		Erste Stelle nach der Ausbildung?		Gesamt
		Ja	Nein	
Administrateur	abs.	90	35	125
	%	72%	28%	100%
Ecabo	%	71%	29%	100%
Niederlande gesamt	%	70%	30%	100%

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Ein halbes Jahr nach Abschluss der Ausbildung arbeiten fast drei Viertel (72%) der Absolventen des Ausbildungsgangs *Administrateur* immer noch bei ihrem ersten Arbeitgeber. Dies geht aus der oben stehenden Tabelle hervor.

Tabelle 2.12 – Passt die derzeitige Tätigkeit zur MBO-Ausbildung des Administrateurs (Nutzen des Ausbildungsabschlusses)? Stand: 2003

		Knüpft direkt an die Ausbildung an	Bleibt im Bereich des KBB	Bleibt im Sektor	Liegt außerhalb des Sektors	Gesamt
<i>Administrateur</i>	abs.	112	5	7	3	127
	%	88%	4%	6%	2%	100%
Ecabo	%	60%	22%	13%	6%	100%
Niederlande gesamt	%	64%	24%	6%	6%	100%

Quelle: Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003, Toppen

Die oben stehende Tabelle zeigt, dass eine große Mehrheit von 88 Prozent der Absolventen des Ausbildungsgangs *Administrateur* eine Anstellung findet, die unmittelbar an ihre Ausbildung anknüpft. Lediglich ein sehr kleiner Teil (2%) findet außerhalb des Sektors, in dem die Ausbildung angeboten wird, eine Beschäftigung.

2.4 Der Beruf des Eerste Monteur Sterkstroominstallaties (EMSI)⁹

2.4.1 Prozess

Die Ausbildung EMSI (Niveau 3) gehört zum Bereich Elektrotechnik, Fachrichtung „Installations- und Paneelbau“. Es handelt sich um eine Ausbildung auf Niveau 3, die sowohl in einer schulischen BOL- als auch in der dualen BBL-Variante existiert.

Berufsbeschreibung

Ein Leitender Monteur (*eerste monteur*) ist zuständig für die Erledigung des eigenen Aufgabenpakets. Dieses Aufgabenpaket besteht aus der Anwendung und Kombination von Standardverfahren und der Entwicklung von Verfahren. Er kontrolliert und betreut die Anwendung automatisierter Routinen und Standardverfahren durch andere und trägt in diesem Rahmen eine hierarchische Verantwortung. Der Unterschied zwischen dem „normalen“ und dem „leitenden“ Monteur besteht darin, dass letzterer selbständiger arbeitet, mehr Wissen und Erfahrung hat und eventuell den *Assistent monteur* sowie den Monteur anleitet.

Ein *Eerste monteur sterkstroominstallaties* (EMSI) ist mit dem Anlegen und Installieren elektrischer Installationen in Räumen und Gebäuden beschäftigt. Dabei kann es sich um Wohnungen handeln, aber auch um Bürogebäude, andere Betriebsgebäude und die Umgebung, die dazu gehört. Er hat mit elektrotechnischen Licht-, Signal- und Energieinstallationen zu tun. Es ist

9 Im Vergleich zur Ausbildung *Administrateur* stehen für den Ausbildungsgang EMSI weniger Informationen zur Verfügung. Dies hat damit zu tun, dass das KBB Ecabo sehr viel mehr Untersuchungen durchführt als das KBB Kenteq. Fehlende Informationen betreffen vor allem

- die Zahl bzw. den Prozentsatz der abgeschlossenen Ausbildungen;
- den Prozentsatz der Auszubildenden, der die Ausbildung abschließt, und den Prozentsatz der Ausbildungsabbrüche;
- den Verbleib der EMSI-Absolventen (auf dem Arbeitsmarkt, im Studium, usw.); die Weiterqualifizierung (HBO, MBO, wie viele, welche Ausbildungen, usw.), die Art der Tätigkeit (welche Sektoren, usw.), Arbeitslosigkeit unter EMSI-Absolventen, usw. Kurzum, wo bleiben die Auszubildenden nach ihrer EMSI-Ausbildung, was tun sie, usw.?

wichtig, dass nach der offiziellen Norm gearbeitet wird, in der festgelegt ist, wie elektrische Installationen sicher und richtig angelegt und berechnet werden. Eine wichtige Aufgabe ist das Aufspüren und Beseitigen von Störungen. Er lernt jedoch auch, Messungen durchzuführen, um anschließend Einstellungen vorzunehmen. Er muss Zeichnungen und Schemas lesen, aber auch Änderungen darin anbringen können. In der Fachausbildung *Eerste monteur sterkstroo-minstallaties* lernt er alles, was er wissen und können muss, um seine Arbeit effizient und sicher durchzuführen“ (Quelle: www.kenteq.nl).

Nach absolvierter Ausbildung kann der EMSI sich im Rahmen einer Niveau 4-Ausbildung zum *Technicus Sterkstroo-minstallaties* (Starkstrominstallationstechniker) weiterqualifizieren.

Ausbildungsdauer

Für die EMSI-Ausbildung werden 5.600 Ausbildungsstunden (*studiebelastinguren*; SBUs) benötigt. Zusammen mit der Wahl-Teilqualifikation (ein Ausbildungsmodul nach freier Wahl) umfasst die Ausbildung 6.400 SBUs. Die Ausbildung dauert somit 4 Jahre (Eindtermendocument EMSI)¹⁰.

Verhältnis zwischen Praxis- und Theorieanteil in der Ausbildung

Das *eindtermendocument* EMSI gibt hinsichtlich des Umfangs der berufspraktischen Ausbildung in Prozenten der Gesamtzahl an SBUs die folgende Empfehlung:

- BBL: 60 Prozent oder mehr;
- BOL: 20 – 60 Prozent (Eindtermendocument EMSI).

BPV-Markt

Die BPV-Perspektive für Auszubildende, die eine Ausbildung im Bereich Elektrotechnik machen, ist im Allgemeinen sehr positiv. Das Angebot an Betrieben für die berufspraktische Ausbildung übersteigt in der Mehrzahl der Ausbildungen bei weitem die Nachfrage (Kenteq arbeitsmarkt- en onderwijsinformatie 2005-2006). Die BPV-Perspektive für die EMSI-Ausbildung sieht für 2005/2006, auf die gesamten Niederlande bezogen, folgendermaßen aus:

- maximale Kapazität an (Praxis-) Ausbildungsplätzen: 12.300
- Kapazität, bezogen auf die Zahl der Anerkennungen: 2.791
- minimale Kapazität an (Praxis-) Ausbildungsplätzen: 1.188
- Nachfrage nach (Praxis-) Ausbildungsplätzen: 1.806
- BPV-Perspektive, bezogen auf die Zahl der Anerkennungen: ++ (d.h. ein Überschuss von 26% bis 100%)

Für die Ausbildungen im Bereich Elektrotechnik ist es schwieriger, eine langfristige Perspektive zu bestimmen. Die Zahl der Auszubildenden in diesen Ausbildungsgängen lässt bereits seit einigen Jahren eine sinkende Tendenz erkennen. Es ist möglich, dass dieser Trend sich in den kommenden Jahren weiter fortsetzt, mit der Folge, dass die Nachfrage nach berufspraktischen Ausbildungsplätzen abnimmt und BPV-Plätze in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen werden. Beim Ausbleiben einer kräftigen konjunkturellen Erholung im Zusammenhang mit einer weiteren Schrumpfung des Sektors wird die Beschäftigung jedoch sinken, und es werden von den Betrieben weniger BPV-Plätze bereitgestellt werden.

¹⁰ *Eindtermendocument*. Offizielle Auflistung der Qualifikationsziele einer Ausbildung, die wiederum die Grundlage für das Prüfungswesen bilden.

Zahl der Auszubildenden

Das Kenniscentrum Kenteq hat seit dem Jahre 2000 in allen drei der von ihm betreuten Bereiche (Elektrotechnik, Installationstechnik und Metall) mit einem tendenziellen Sinken der Auszubildendenzahlen zu kämpfen. Die unten stehende Tabelle enthält die Zahlen für den Bereich Elektrotechnik:

Tabelle 2.13 – Tendenzuelle Entwicklung der Auszubildendenzahlen im Bereich Elektrotechnik, nach Niveau, 2000-2004

Niveau	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	Tendenz
1	1.351	1.651	1.707	1.970	1.494	±
2	7.834	8.058	8.208	7.567	7.122	±
3	3.261	3.115	3.380	3.334	3.087	±
4	20.139	16.027	13.187	11.160	8.545	-
Gesamt	32.585	28.851	26.482	24.031	20.248	-

Quelle: Kenteq arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2005-2006

Die Zahl der Auszubildenden auf Niveau 4 zeigt eine stark sinkende Tendenz (-). Die Situation hinsichtlich der Auszubildendenzahlen auf den anderen Niveaus ist im zeitlichen Verlauf uneinheitlich (±). Dies gilt ebenfalls für die Ausbildungen auf Niveau 3, zu denen auch der *Eerste Monteur Sterkstrooinstallaties* zählt.

Die folgende Tabelle (2.14) gibt die Zahl der Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungen im Bereich Elektrotechnik in den Niederlanden an, bezogen auf das Jahr 2005. Die darauf folgende Tabelle 2.15 enthält die Auszubildendenzahlen für die Ausbildung EMSI.

Tabelle 2.14 – Zahl der Auszubildenden im Bereich Elektrotechnik, nach Niveau und bezogen auf die Niederlande insgesamt

Niveau	BOL		BBL		Gesamt 2005	Gesamt 2004	Unterschied in % gegenüber 2004
	Anzahl	%	Anzahl	%			
1	1.09	73,2%	401	26,8%	1.494	1.970	-24,4
2	22.24	31,2%	4.898	68,8%	7.122	7.567	-5,9
3	5.17	16,7%	2.570	83,3%	3.087	2.224	-7,4
4	69.31	81,1%	1.614	18,9%	8.545	11.160	-23,4
Gesamt	107.65	53,2%	9.483	46,8%	20.248	24.031	-15,7

Quelle: Kenteq arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2005-2006

Tabelle 2.15 – Zahl der EMSI-Auszubildenden in den Niederlanden

	Zahl Auszubildende BOL	Zahl Auszubildende BBL	Gesamt 2005	Gesamt 2004	Unterschied in % gegenüber 2004
EMSI	285	1.753	2.020	1.880	7,4

Quelle: Kenteq arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2005-2006

Tabelle 2.16 schließlich bietet eine zusammenfassende Übersicht der Auszubildendenzahlen für die Jahre 2004 und 2005, unterschieden nach dem schulischen BOL- und dem dualen BBL-Bildungspfad sowie verteilt nach den Bereichen, die Kenteq betreut. Anhand der Zahlen lässt sich erkennen, dass im Bereich Elektrotechnik die Anzahl an BOL-Auszubildenden größer ist als die Zahl der BBL-Auszubildenden. Dies erklärt sich aus der Tatsache, dass der Anteil der BOL-Auszubildenden sowohl in den Ausbildungen auf Niveau 1 als auch in denen auf Niveau 4 den der BBL-Auszubildenden übersteigt. Dasselbe gilt übrigens auch für den Bereich Metall.

Tabelle 2.16 – Auszubildendenzahlen in den Jahren 2004 und 2005, nach Bereich und Bildungspfad sowie bezogen auf die Niederlande insgesamt

Bereich	BOL	BBL	Gesamt 2005	Gesamt 2004	Unterschied in % gegenüber 2004
Installationstechnik	13,9%	86,1%	7.619	8.015	-4,9%
Elektrotechnik	53,2%	46,8%	20.248	24.031	-15,7%
Metall	54,7%	45,3%	15.120	16.484	-8,3%
Gesamt	46,7%	53,3%	42.987	48.530	-11,4%

Quelle: Kenteq arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2005-2006

2.4.2 Output

Im Bereich Elektrotechnik waren im Jahre 2005 64.152 Personen beschäftigt (Kenteq arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2005-2006). Im Installations- und Paneelbau, dem Teilbereich, zu dem die EMSI-Ausbildung zählt, arbeiten 24.178 Personen, davon 6.505 auf Niveau 3, dem Ausbildungsniveau von EMSI.

Der Teilbereich Installations- und Paneelbau ist, gemessen an der Zahl der Arbeitnehmer, die dort beschäftigt sind, der größte im gesamten Berufsfeld. Dies macht die folgende Tabelle deutlich.

Tabelle 2.17 – Arbeitnehmer im Bereich Elektrotechnik, nach Spezialisierung und Ausbildungsniveau, auf der Grundlage der Studie MarktMonitor (2005)

Niveau	Installations- und Paneelbau	Verteilungstechnik	Telematik und IT	Industrieelektronik	Konsumentenelektronik	Entwicklung und Unterhalt	Flugzeuginstallationen	Nichttechnisches Personal	Gesamt
5	2.008	292	1.292	213	122	1.432	231	1.093	6.684
4	7.022	1.040	7.410	225	1.072	2.390	1.397	1.998	22.554
3	6.505	2.840	4.244	116	110	136	333	1.573	15.857
2	6.941	3.134	3.166	10	17	3	340	1.014	14.626
1	1.701	2.095	7	5	7	6	213	395	4.430
Gesamt	24.178	9.401	16.119	569	1.328	3.968	2.515	6.073	64.152

Quelle: Kenteq arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2005-2006

Zukunftsaussichten in der Arbeitswelt

Als *Eerste Monteur Sterkstrooinstallaties* kann man bei einem elektrotechnischen Installationsbetrieb arbeiten, der beispielsweise Alarmanlagen für den privaten Wohnungsbau herstellt.

Berufliche Weiterqualifizierung

MBO: Starkstrominstallationstechniker (*Technicus Sterkstrooinstallaties*) auf Niveau 4 (Ausbildung als Spezialist bzw. als Führungskraft auf der mittleren Leitungsebene).

3 Die vollzeitschulische Berufsausbildung (BOL) im berufsbildenden Sekundarbereich (MBO): Erkenntnisse aus Expertengesprächen und der wissenschaftlichen Fachliteratur¹¹

Das allgemeine Bild

Experten in den Niederlanden messen dem BOL im Allgemeinen einen großen Wert bei. Einerseits liegt dies an seiner Position (neben dem BBL) im parallelen System der niederländischen Berufsbildung und seiner dämpfenden Wirkung auf konjunkturelle Schwankungen, einschließlich anderer Faktoren, die Einfluss auf das Angebot an berufspraktischen Ausbildungsplätzen in der Wirtschaft haben. Insbesondere ist dies der Fall bei Auszubildenden auf den beiden untersten Niveaus (1 und 2) sowie bei Kategorien mit einem generell problematischen Zugang zum Ausbildungsarbeitsmarkt (wie z.B. ausländische Auszubildende).

Margot Vliegthart, die Vorsitzende des MBO-Rats – der nationalen Branchenorganisation der Bildungseinrichtungen im MBO – formuliert es folgendermaßen: „Durch seine Wahlmöglichkeit zwischen völligem Vollzeitunterricht und einem Teilzeit-Setting kann das MBO auf unterschiedliche Lernstile von Jugendlichen eingehen und sich zugleich mit der Konjunktur mitbewegen. Beim derzeitigen wirtschaftlichen Aufschwung sehen wir die BBL-Ausbildung im Umfang zu nehmen, wohingegen beim wirtschaftlichen Abschwung die Ausbildungen im BOL zulegen. Die Möglichkeit, sich mitzubewegen, hat im Laufe der Jahre ihren Wert mehr als hinreichend bewiesen. Es kann verheerende Folgen haben, wenn man mit dieser Errungenschaft unseres MBO-Systems leichtfertig umgeht. Ich kann mich noch deutlich daran erinnern, dass vor fünfundzwanzig Jahren die Jugendarbeitslosigkeit zehn Mal so hoch war wie heute und die Teilhabe großer Gruppen Jugendlicher an unserer Gesellschaft zum Problem wurde, unter anderem auch durch das damalige Fehlen eines adäquaten Ausbildungssystems“ (vgl. auch MBO Magazine, Sept. 2007).

Der große Wert des BOL wird andererseits dadurch unterstrichen, dass er – stärker als der BBL – als eine Fortsetzung der schulischen Ausbildung betrachtet wird und die Chancen auf einen Durchstieg zum *Hoger Beroepsonderwijs* (HBO; Fachhochschulebene) vergrößert.

Gleichzeitig wird dem dualen Ausbildungspfad als solchem (dem BBL wie auch dem Teilzeitunterricht) eine wichtige Funktion zuerkannt, vor allem im Hinblick darauf, Jugendlichen, die – aus welchen Gründen auch immer – ihre Ausbildung im vollzeitschulischen Bereich der beruflichen Bildung abgebrochen haben, die Möglichkeit zu bieten, diese nachträglich abzuschließen. Der BBL-Ausbildungspfad bildet hier eine wichtige Option und fügt sich zudem in das Konzept des lebenslangen Lernens.

Hierzu noch einmal Vliegthart: „Auch für viele Erwachsene ist diese Kombination aus Lernen und Arbeiten sehr geeignet, um ihr Qualifikationsniveau in fortgeschrittenem Alter zu erhöhen oder zu verbreitern und damit ihre Beweglichkeit auf einem dynamischen Arbeitsmarkt zu

¹¹ BOL: *beroepsopleidende leerweg*; vollzeitschulische Erstausbildung mit betrieblichen Praktika; BBL: *beroepsbegeleidende leerweg*; alternierende Erstausbildung im dualen System.

verbessern. Nicht umsonst sind 130.000 MBOer – ein Viertel der gesamten MBO-Population – älter als 23 Jahre. Das können noch sehr viel mehr werden, denn es gibt noch große Gruppen älterer Beschäftigter und Arbeitssuchender, die keine berufliche Eingangsqualifikation (*startkwalificatie*) haben. Vereinbarungen zwischen dem Staat und den Sozialpartnern in einem Beteiligungsgipfel, Diskussionen im SER¹² über unterstützende individuelle Qualifizierungsangebote und ihre Umsetzung in den Tarifverträgen werden hoffentlich eine tragfähige Basis für strukturelle Investitionen in eine kontinuierliche Qualifizierung schaffen.“

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Entwicklung in Richtung eines kompetenzorientierten Ausbildens – derzeit in Form experimenteller Ausbildungsgänge, die im Jahre 2010 in die nationale, sektorweite Einführung einer kompetenzorientierten Ausbildung im berufsbildenden Sekundarbereich einmünden sollen – wird sicherlich auch beim BOL die berufspraktische Komponente der Ausbildung ein stärkeres Gewicht erhalten: bei den berufspraktischen Ausbildungsphasen (*beroepspraktijkvorming*; BPV) wie auch bei den praxisbezogenen Teilen des Curriculums in der Schule. Der Anteil (inerschulischer) Praxissimulationen – in vielerlei Form – nimmt denn auch stetig zu, teilweise als konjunkturdämpfender Mechanismus, teilweise, um als ROC auch qualitativ weniger abhängig von der Wirtschaft zu sein, und teilweise als Umsetzung des Praxisanteils (beispielsweise in sehr spezialistischen Ausbildungen, in denen die reale berufliche Praxis hohe Risiken des Abbruchs impliziert).

Abgesehen vom Experimentierstadium lässt sich insgesamt noch eine stark intern-schulische Orientierung von ROCs und des dort lehrenden Personals feststellen, so dass es einiges an Anstrengungen erfordert, um auf breiter Front eine Bewegung in Gang zu setzen, in der ROCs und die Wirtschaft zu diesem Zweck struktureller als bisher miteinander kooperieren. Auch die fachübergreifenden Ansprüche, die mit dem kompetenzorientierten Ausbilden verbunden sind, erweisen sich in der Umsetzung als problematisch, insbesondere, wenn man sich die wachsende Aufmerksamkeit in den Medien sowie die Politik im Hinblick auf Basisfächer wie die Niederländische Sprache und Rechnen betrachtet. Ein spezieller Punkt, dem großes Gewicht beigemessen wird, ist der große frühzeitige Schulabbruch sowie die Betreuung von „Risiko-Auszubildenden“, nicht zuletzt vor dem Hintergrund des in den Niederlanden geltenden Prinzips der schwellenlosen Zugangsmöglichkeiten zum berufsbildenden Sekundarbereich, d.h. dem MBO.

Zum Schluss sollte man auf den – angesichts der Zusammensetzung des Personals in den Schulen, d.h. der steigenden Lebenserwartung und des Rückgangs an jungen Menschen – drohenden Mangel an qualifizierten Lehrkräften in nächster Zukunft hinweisen. In den ROCs wurde in den vergangenen Jahren bereits in zunehmendem Maße mit „Instruktoren“ und „Assistenten“ gearbeitet, und im MBO-Sektor richtet sich die Hoffnung unter anderem auf „Seiteneinsteiger“, d.h. dem Zustrom und Einsatz von Fachkräften aus der freien Wirtschaft.

12 SER: *Sociaal Economische Raad*; Sozial- und Wirtschaftsrat, ein Beratungsorgan der niederländischen Regierung.

3.1 Steuerungsaspekte

Ausbildungs- und Berufsberatung in Richtung BOL und BBL

Für die Betreuung bei der Wahl eines Ausbildungsgangs wird im VMBO eine große Zahl von Verfahren relativ breit eingesetzt. Der Ausbildungssektor im VMBO ist für sich genommen bereits ein wichtiger Faktor, der zur Berufsorientierung von Schülern beitragen kann. Daneben werden Schüler mit Hilfe spezieller Aktivitäten bei ihrer Ausbildungs- und Berufswahlorientierung unterstützt. Die meisten Aktivitäten haben einen stark verbalen Charakter, wie etwa der Gebrauch von Broschüren, Informationen über das Internet, die Beratung durch den Dekan, Einzelgespräche mit Dekanen und Mentoren sowie der Einsatz von Berufswahltests. Neben solchen Aktivitäten werden manchmal auch kurze Orientierungs- oder Schnupper-Praktika angeboten. Andere Aktivitäten, bei denen Schüler direkte Erfahrungen mit MBO-Ausbildungen (d.h. Ausbildungen im berufsbildenden Sekundarbereich) oder mit dem Arbeitsfeld sammeln können, sind nur begrenzt vorhanden. Außerhalb der Ausbildungs- und Berufsberatung durch den Dekan oder den Mentor im VMBO sowie den Informationen und Informationsstunden, die von MBO-Lehrern und MBO-Dekanen im VMBO gegeben werden, sind die meisten Aktivitäten stark vom Suchverhalten des Schülers abhängig (vgl. auch Neuvel u. van Esch 2005).

Im Prinzip können alle Ausbildungen, die sich in der Qualifikationsstruktur finden, über zwei Ausbildungspfade (BOL und BBL) absolviert werden. Die Wahl zwischen BOL und BBL ist formal also prinzipiell nicht von der Entscheidung für einen Beruf oder eine Ausbildungsrichtung im MBO abhängig. Bei der Wahl zwischen BOL und BBL spielen andere Faktoren eine wichtige Rolle, so etwa

- Vorlieben der Eltern und / oder der Peer-groups,
- eine „parity of esteem“, die gleich hohe Wertschätzung des BOL- bzw. BBL-Ausbildungspfad: der vollzeitschulische Ausbildungsgang genießt höheres gesellschaftliches Ansehen,
- das Vorhandensein einer ausreichenden Zahl von betrieblichen Ausbildungsplätzen,
- das Bedürfnis, „arbeiten zu gehen“.

Auszubildende, denen das theoretische Lernen mehr liegt, werden als geeigneter für eine BOL- denn für eine BBL-Ausbildung erachtet. Es wird großer Wert darauf gelegt, den Auszubildenden den Unterschied zwischen dem BOL- und dem BBL-Ausbildungspfad deutlich zu machen. In der Praxis kommt es häufig vor, dass Schüler sich erst auf dem Arbeitsmarkt orientieren und eine bezahlte Beschäftigung finden, um sich dann anschließend – wegen der Schul-, d.h. Qualifizierungspflicht und / oder auf Drängen ihres Arbeitgebers – als BBLer beim ROC einzuschreiben. Mit anderen Worten: Die Wahl zwischen BBL und BOL wird von der Entscheidung bestimmt, ob man arbeiten will oder nicht.

Das Angebot an Ausbildungsstellen

Nach Einführung des WEB (1996) stand zunächst die Absicht im Vordergrund, das Prinzip der *macrodoelmatigheid*¹³ anzuwenden: Abhängig von den vom Gesetzgeber zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel sollte der Minister mit den Bildungsträgern und den nationalen Organen / *Kenniscentra Beroepsopdrachten Bedrijfsleven (KBB)*, die für die Entwicklung und Qualitäts-

13 *Macrodoelmatigheid*: Feststellung des Wertes und Nutzens einer Ausbildung für den Arbeitsmarkt sowie die Gesellschaft insgesamt.

überwachung der Ausbildungen zuständig sind, über die Zahl an Auszubildenden für den berufsbegleitenden, d.h. BBL-Ausbildungspfad, bzw. den berufsausbildenden, d.h. BOL-Ausbildungspfad, beraten (WEB 1996). Dabei sollte die maximale Anzahl der einzuschreibenden Jugendlichen sowie die Verteilung dieser Zahl zwischen BOL und BBL festgelegt werden. Die Einschreibung für den BOL-Ausbildungspfad an den verschiedenen Bildungseinrichtungen sollte anschließend gemäß der festgelegten Höchstzahl an Auszubildenden pro Bildungsstätte stattfinden (WEB 1996).

Diese Planungssystematik wurde bereits schnell aufgegeben. Nachdem man zu Anfang noch der *Adviescommissie Onderwijs Arbeidsmarkt* (Beratender Ausschuss Bildung Arbeitsmarkt; ACOA) eine beratende Rolle in Bezug auf die *macrodoelmatigheid* zugewiesen hatte, hat man in den vergangenen Jahren die Verteilung der Ausbildungsplätze vollständig den selbstregulierenden Kräften der Bildungsstätten – häufig in Abstimmung mit den nationalen Organen – überlassen.

Ausschlaggebend ist, dass das MBO bzw. die ROCs im Prinzip und formal keine Zugangsbeschränkungen kennen (*drempelloze instroom* – schwellenfreier Zugang), jedoch zugleich gehalten sind, allen bei ihnen eingeschriebenen Auszubildenden die Möglichkeit zu bieten, sich zu qualifizieren, d.h. ein Berufsbefähigungszeugnis (*diploma*) zu erwerben, sowie der Verpflichtung zu genügen, die berufspraktischen Ausbildungsabschnitte (BPV) im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang anzubieten. Außerdem werden die ROCs durch die aufsichtführenden Organe, wie etwa der Schulinspektion, konsequent auf ihren „Ertrag“ bzw. den Anteil an Schulabgängern ohne Berufsabschluss hin „abgerechnet“.

Dies bedeutet für Bildungseinrichtungen im berufsbildenden Sekundarbereich eine doppelte Aufgabenstellung: Qualifizierung für den Arbeitsmarkt sowie die Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrags, *jedem* die Möglichkeit zu bieten, wenigstens eine Eingangsqualifikation (MBO-Niveau 2) zu erwerben. Experten aus dem Bildungsbereich weisen mit Nachdruck auf das Spannungsfeld hin, das diese doppelte Aufgabe mit sich bringt. In der Praxis gibt es Experten zufolge aller Wahrscheinlichkeit nach Bildungseinrichtungen, die mehr oder weniger explizit „an der Eingangstür selektieren“, um den Zugang von „Risiko-Jugendlichen“ soweit wie möglich zu erschweren.

Es ist offenkundig, dass die Zahl der berufspraktischen Ausbildungsplätze größtenteils von der Bereitschaft und den Möglichkeiten der Betriebe abhängt. Für BPV-Plätze im BBL-Zweig gilt dies stärker als für jene im BOL, da Erstere meist an einen Arbeitsvertrag gekoppelt sind.

Formale Unterschiede zwischen Zertifikaten und Berufsbefähigungszeugnissen des BBL und des BOL

BOL und BBL werden im Prinzip als gleichwertig betrachtet. Alle Qualifikationsniveaus sollten über beide Ausbildungspfade zu erreichen sein, und beide sollten auf allen Niveaus in gleichwertige Qualifikationen münden. Mit anderen Worten: Beide Ausbildungspfade sollten zu Berufsausbildungen führen, die gleichermaßen anerkannt sind.

Trotz des vom WEB auferlegten uniformen Regimes existieren in der Praxis jedoch stark voneinander abgeschottete Teilsysteme, wobei BOL als ein Ausbildungspfad gilt, der im Prinzip zu Tätigkeiten auf der mittleren Führungsebene und / oder anschließende Ausbildungen auf Fach-

hochschulniveau ausbildet, und BBL zu einer Fachkraft auf ausführender Ebene ausbildet. Dies atmet noch stets in starkem Maße den Geist der traditionellen Verteilung zwischen dem ehemaligen (vollzeitschulischen) MBO und dem ehemaligen (dualen) Lehrlingswesen. Einerseits kommt dies in der Tatsache zum Ausdruck, dass sich über dem BOL-Ausbildungspfad erheblich mehr Ausbildungen auf Niveau 4 absolvieren lassen als über den BBL-Pfad. Andererseits lässt sich feststellen, dass es sich bei den weitaus meisten Ausbildungsabschlüssen auf Niveau 4, die sich über den BBL-Pfad erreichen lassen, um „Spezialisten“-Ausbildungen handelt, und es sich bei den Niveau-4-Ausbildungen, die über BOL erworben werden können, um Mittlere-Führungskräfte-Ausbildungen handelt (vgl. Hövels u.a. 2006).

Das Ministerium entscheidet darüber, auf welchem Ausbildungspfad bzw. welchen Ausbildungspfaden eine Ausbildung angeboten werden darf. In der Praxis zeigt sich also, dass nicht alle Ausbildungen in beiden Zweigen und auf allen Niveaus angeboten werden. Der SER¹⁴ konstatierte im Jahre 1999, dass lediglich 45 Prozent aller Ausbildungen auf beiden Ausbildungspfaden angeboten wurde (SER 1999).

Beide Ausbildungspfade werden im Allgemeinen noch immer unterschiedlich bewertet (vgl. SER 1999). So wird der BBL im Vergleich zum BOL als weniger breit beurteilt. Die unterschiedliche Einschätzung der beiden Ausbildungspfade wird nicht nur durch die Tatsache genährt, dass beide eine eigene Vorgeschichte haben, sondern auch durch die Art der Unterschiede. Ein Beispiel: Der BBL ist noch immer in Ausbildungen auf einem niedrigeren Niveau dominant bzw. der BOL in Ausbildungen auf den höheren Niveaus. Der BBL-Bildungspfad spielt im MBO, d.h. in den berufsbildenden Schulen des Sekundarbereichs häufig auch organisatorisch eine untergeordnete Rolle. Dies zeigt sich u.a. auch in einer Unterrepräsentanz von Mitarbeitern aus dem BBL auf den höheren Rängen der MBO-Einrichtungen, insbesondere in Managementfunktionen. Faktisch existieren somit zwei in ihrem Wesen sehr unterschiedliche Ausbildungspfade, die beide eine eigene Vorgeschichte und einen eigenen kulturellen Hintergrund besitzen.

3.2 Inhaltlich-didaktische Aspekte

Das Definieren von Ausbildungsprofilen

Ein Berufskompetenzprofil (*beroepscompetentieprofiel*; BCP) ist „ein an der unmittelbaren beruflichen Praxis orientiertes Set an Kerntätigkeiten, Kernaufgaben und beruflichen Kompetenzen mit den Erfolgskriterien eines voll ausgebildeten Berufstätigen“. Ein Berufskompetenzprofil entsteht auf der Grundlage einer Untersuchung der beruflichen Praxis. Das BCP bildet den Referenzrahmen für die Entwicklung des Qualifikationsprofils eines Berufsanfängers, das wiederum die Basis für den Lehrplan darstellt.

Für die Entwicklung der Berufskompetenzprofile ist die Wirtschaft verantwortlich, das Bildungssystem kümmert sich um die Lehrpläne. Wirtschaft und Bildungswesen tragen gemeinsam Sorge für die Entwicklung von Ausbildungen und Ausbildungsprofilen (*kwalificatieprofielen*) bzw. Ausbildungsdossiers (*kwalificatiedossiers*).¹⁵ Die nationalen Organe für die Entwicklung von

¹⁴ SER: *Sociaal Economische Raad*; Sozial- und Wirtschaftsrat, ein Beratungsorgan der niederländischen Regierung.

¹⁵ *Kwalificatiedossier*: Dossier, das das Ausbildungsprofil sowie alle anderen Dokumente enthält, aus denen sich der Verlauf der Berufsausbildung einschließlich der Prüfungen und Abschlüsse ableiten, feststellen und weiterentwickeln lässt.

Ausbildungen, die *Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven* (KBB) fungieren sektoral (es gibt 17 solcher *kenniscentra*, jedes mit einem eigenen sektoralen Zuschnitt) als Plattform und moderieren die Interaktion zwischen der Wirtschaft und dem Bildungswesen.

Die inhaltlich-didaktische Gestaltung des Ausbildungsprofils im Ausbildungslehrplan bzw. Curriculum liegt in der Zuständigkeit der Bildungsstätte.

Die *Kenniscentra* als Gremien für die nationale Abstimmung zwischen der Wirtschaft und dem Berufsbildungswesen bestimmen mit anderen Worten das „Was“ der Ausbildungen, d.h. der zu realisierenden Ausbildungsziele. Bildungsstätten haben die Möglichkeit, 20 Prozent des Curriculums, abhängig u.a. von regionalspezifischen Bedürfnissen, nach eigenem Gusto zu füllen. Bildungsstätten sind jedoch vollkommen autonom in der Ausgestaltung der Ausbildung.

Seit einigen Jahren ist eine Entwicklung in Richtung einer kompetenzbasierten Qualifikationsstruktur und kompetenzorientierter Ausbildung im Gange. Formal wird damit die Zahl der Ausbildungen um einiges reduziert, was im Prinzip eine Verbreiterung von Ausbildungsprofilen bzw. eine abstraktere Formulierung des „Was“ (Ausbildungsinhalte) impliziert und infolgedessen einen größeren inhaltlichen Spielraum für Bildungsstätten bietet. In der Praxis scheint dies nur teilweise der Fall zu sein, da man in Zukunft bei den einzelnen Ausbildungen mit *uitstroomdifferentiaties*, d.h. „Fachrichtungen“ arbeiten wird.

Bei dieser neuen Entwicklung fällt auf, dass die bis dahin existierende Abgrenzung von Teilqualifikationen (mit denen Zertifikate erworben werden können) jetzt größtenteils aus der kompetenzbasierten Qualifikationsstruktur zu verschwinden scheinen. Das bedeutet im Prinzip Hindernisse für die Möglichkeit zur formal anerkannten Teilqualifizierung. Es bedeutet jedoch nicht, dass damit auch das Prinzip der Modularisierung über Bord geworfen wird: Bildungsstätten haben bzw. behalten die Möglichkeit, ihre Bildungsprozesse modular zu gestalten, wenn auch nur aus rein didaktischem Prinzip.

Unterschiede zwischen Lehrplänen im Praxisanteil des BOL- bzw. BBL-Bildungspfads

Alle Ausbildungen im berufsbildenden Sekundarbereich (MBO) müssen zu mindestens 20 Prozent aus Praxis bestehen: für den BOL-Zweig sind minimal 20 und höchstens 59 Prozent vorgeschrieben, für den BBL-Zweig mindestens 60 Prozent. Im BOL wird der Praxisanteil über ein Praktikum sichergestellt, im BBL wird theoretischer Unterricht in der Schule mit berufspraktischer Ausbildung in einem Betrieb oder einer Organisation kombiniert. Im BBL gehen Auszubildende meist einen Tag pro Woche zur Schule und arbeiten vier Tage in einem Betrieb, meist auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags.

3.3 Strukturelle und organisatorische Aspekte

Finanzielle Unterstützung von BOL-Auszubildenden

Der weitaus größte Teil der Unterrichtskosten wird vom Staat bezahlt, den Rest zahlen die Auszubildenden oder deren Eltern. Der finanzielle Beitrag der Eltern oder Auszubildenden besteht aus dem „Schulgeld“ und den „Unterrichts-“, bzw. „Kursgebühren“. Die „Schulkosten“ sind nicht gesetzlich festgelegt. Die „Unterrichts-“, bzw. „Kursgebühren“ – die auch als Bildungsabgabe

bezeichnet wird – sind dagegen vom Gesetzgeber fixiert worden. Auszubildende einer Ganztags-BOL-Ausbildung, die am 1. August des Kursjahrs 18 Jahre oder älter sind, zahlen für das Schuljahr 2006/2007 963 Euro Unterrichtsgebühren. Auszubildende (18 Jahre und älter) des BBL-Zweigs zahlen Kursgebühren. Für eine Ausbildung auf den Niveaus 1 und 2 liegen die Kosten bei 199,71 Euro (Kursjahr 2006/2007), bei den Niveaus 3 und 4 liegen die Kursgebühren bei 485,60 Euro (Kursjahr 2006/2007) (www.postbus51.nl).

Auszubildende des berufsbildenden Sekundarbereichs, die jünger als 18 Jahre sind, besteht die Möglichkeit, eine Beihilfe zu den Schulkosten zu beantragen. Auszubildende ab 18 Jahren, die eine BOL-Ausbildung im berufsbildenden Sekundarbereich absolvieren, haben ein Anrecht auf Ausbildungsförderung (*studiefinanciering*). Bei einer BBL-Ausbildung erhalten Teilnehmer keine Ausbildungsförderung. Sie haben meist einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber und somit Anspruch auf eine Vergütung für ihre Tätigkeit während der betrieblichen Ausbildung in Form von Arbeitslohn (der wiederum tarifvertraglich geregelt ist, meist der Jugendlichen-Minimumlohn, manchmal auf Basis von vier Tagen pro Woche, hin und wieder wird auch der Schultag mitbezahlt).

Für BOL-Auszubildende auf den Niveaus 1 und 2 wird die Ausbildungsförderung in Form eines verlorenen Zuschusses gezahlt. Sie besteht aus einem Grundstipendium sowie einem eventuellen Zusatzstipendium und dem Studententicket für den Öffentlichen Nah- und Fernverkehr. Daneben können sie (bei der IB-Groep)¹⁶ einen zusätzlichen Betrag leihen. BOL-Auszubildende auf den Niveaus 3 und 4 erhalten eine sog. *prestatiebeurs*, d.h. ein leistungsbezogenes Ausbildungsstipendium. Dieses Stipendium besteht aus einem Grundstipendium sowie einem eventuellen Zusatzstipendium und dem Studententicket für den Öffentlichen Nah- und Fernverkehr. Das leistungsbezogene Ausbildungsstipendium erhalten sie zunächst in Form eines Darlehens. Wenn ein Auszubildender innerhalb von zehn Jahren seinen Berufsabschluss macht, wird das Stipendium in einen verlorenen Zuschuss umgewandelt. Im anderen Fall muss er das leistungsbezogene Ausbildungsstipendium zurückzahlen. Neben diesem Stipendium können Auszubildende sich einen zusätzlichen Betrag bei der IB-Groep leihen. Ein Auszubildender hat standardmäßig ein Anrecht auf vier Jahre leistungsbezogenes Stipendium, ungeachtet der Dauer der Ausbildung oder des Zeitraums, den ein Jugendlicher für die Ausbildung benötigt. Nach den vier Jahren Stipendium kann er ein Darlehen für weitere drei Jahre erhalten. Wenn jemand vier Jahre lang ein leistungsbezogenes Ausbildungsstipendium bezogen hat und eine Spezialistenausbildung absolviert, hat diese Person einen Anspruch auf zwei zusätzliche Jahre *prestatiebeurs* (www.ib-groep.nl).

Ausbildungsförderung: monatliche Beträge berufliche Bildung von August bis Dezember 2007

	Wohnhaft bei den Eltern	Wohnung außerhalb des Elternhauses
Basisstipendium	71,57 Euro	233,53 Euro
Zusatzstipendium	311,38 Euro	292,46 Euro
Darlehen	155,89 Euro	155,89 Euro

Quelle: IB-Groep

¹⁶ IB-Groep = Informatie Beheer Groep: Durchführungsorgan des Bildungsministeriums.

Kooperationsformen zwischen Schulen und Betrieben innerhalb der BOL-Ausbildung

Aus einer jüngsten Studie unter Ausbildungsbetrieben über ihre Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungssystem geht hervor, dass nahezu alle Betriebe aus der Untersuchung Kontakt mit dem berufsbildenden Sekundarbereich unterhalten, teils als individueller Betrieb und teils im Rahmen eines Kooperationsverbundes mit anderen Betrieben in der Region (Hövels u.a. 2005). Kontakte mit dem berufsbildenden Sekundarbereich beziehen sich für die Mehrzahl der Betriebe nicht nur auf das Praktikum oder die berufspraktische Ausbildung, sondern auch auf andere Themen. Der Praktikums- bzw. berufspraktische Ausbildungsplatz ist jedoch ein entscheidender Faktor für die Entstehung, den Fortbestand und die eventuelle Ausweitung der Kooperation.

Eine Mehrheit der Betriebe – auch derjenigen Betriebe, die ihre derzeitige Zusammenarbeit mit dem berufsbildenden Sekundarbereich positiv bewerten – findet jedoch, dass ihr Beziehungsnetzwerk verstärkt werden sollte. Die bei weitem wichtigste Überlegung für Betriebe, um der Verstärkung der Zusammenarbeit Bedeutung beizumessen, bezieht sich auf die (langfristige) Deckung des – quantitativen und / oder qualitativen – Bedarfs an qualifiziertem Personal. Lediglich ein Drittel der Betriebe aus der Studie nennt die Förderung der Qualifizierung des Stammpersonals und / oder die Förderung von Innovationen im Betrieb als sehr wichtige Überlegung für eine Verstärkung der Zusammenarbeit. Es sind vor allem Großbetriebe, die (auch) soziale Überlegungen wie etwa die gesellschaftliche Pflicht, Jugendlichen die Möglichkeit einer Berufsausbildung zu bieten, nennen.

Die Verstärkung des Beziehungsnetzwerks muss der Mehrzahl der Betriebe zufolge (fast 80 Prozent) auf dem operativen Niveau stattfinden, insbesondere zwischen Lehrern und betrieblichen Ausbildern. Immerhin mehr als 60 Prozent der Betriebe glauben, dass die Verstärkung des Netzwerks auch auf taktischer und strategischer Ebene zwischen Firmengeschäftsführung und Schulleitung stattfinden sollte.

Konkrete Aktivitäten in der aktuellen Zusammenarbeit von Betrieben mit dem Berufsbildungswesen tragen einen höchst unterschiedlichen Charakter. In weitaus den meisten Fällen beziehen sich diese auf die berufspraktische Ausbildungsphase und das Praktikum. Daneben finden in unterschiedlichem Maße konkrete Aktivitäten auf anderen Gebieten statt. Aktivitäten, die von der Mehrzahl der Betriebe als „wichtig“ genannt werden, beziehen sich auf:

- die Verfügbarkeit und Qualität von berufspraktischen Ausbildungs- bzw. Praktikumsplätzen im Betrieb;
- eine aktive Rolle des Betriebs bei der Beurteilung, Prüfung und / oder Examinierung;
- die Schulung und Ausbildung des Stammpersonals;
- die Beteiligung von Auszubildenden an betrieblichen Projekten / Arbeitsaufträgen im Betrieb,
- die Verbesserung der Abstimmung zwischen dem Praxis- und dem Theorieteil der Ausbildungen;
- die bessere Nutzung von Lernmöglichkeiten im Betrieb sowie;
- die bessere Abstimmung zwischen den Wünschen und Bedürfnissen des Auszubildenden und denen des Betriebs.

Die Zusammenarbeit auf Gebieten, die direkt die Qualität von Ausbildungen berühren, erzielt immer wieder hohe Werte. Auffallend ist dabei die aktive Rolle, die Betriebe zu spielen wünschen, wenn es um den Inhalt und die Ausgestaltung kompetenzgerichteter Ausbildungen geht. Auch das ausdrückliche Engagement vieler Betriebe, zu einer besseren Abstimmung zwischen

den Wünschen und Bedürfnissen des Auszubildenden und denen des Betriebs zu gelangen, ist auffällig. Hindernisse bei der Verstärkung der Zusammenarbeit bestehen den Ausbildungsbetrieben zufolge u.a. im Fehler der richtigen Chemie zwischen Schule und Betrieb, in Kulturunterschieden sowie in der noch stark auf die Schule gerichteten Haltung des Lehrkörpers. Daneben spielen Kostenargumente eine Rolle, sicherlich für kleine und mittelständische Unternehmen, denen die Berufsbildung durch die Einführung der kompetenzorientierten Ausbildung im Hinblick auf die Qualität des berufspraktischen Ausbildungsplatzes und der Intensität der geforderten Begleitung eine große Bürde auferlegen wird (vgl. auch Detmar u. de Vries 2006). Auch Experten aus der Wirtschaft weisen darauf hin. Weiterhin wird ein besseres ‚Management von wechselseitigen Erwartungen‘ gefordert.

4 Das Verhältnis von BOL und BBL: Experten und wissenschaftliche Literatur ans Wort

4.1 Flexibilität zwischen den Ausbildungspfaden

Im Prinzip bietet die derzeitige Gesetzeslage Spielraum a) für die Möglichkeit des Umstiegs von einem Ausbildungspfad auf den anderen und b) für Kombinationen aus beiden Ausbildungspfaden. Doch inwiefern existieren für MBO-Einrichtungen praktische Möglichkeiten, innerhalb der aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen flexibel mit dem Verhältnis zwischen den beiden Ausbildungspfaden umzugehen?

MBO-Einrichtungen, d.h. Einrichtungen des berufsbildenden Sekundarbereichs, haben ein unmittelbares Interesse an einer größeren Flexibilisierung von Ausbildungspfaden, beispielsweise, um ihre Attraktivität für (potentielle) Auszubildende zu steigern oder um vorzeitigen Ausbildungsabbruch zu vermeiden. Auf einem angespannten Arbeitsmarkt sind Arbeitgeber manchmal geneigt, BOL-Auszubildenden nach einem (erfolgreichen) Praktikum, jedoch noch bevor sie einen Berufsabschluss haben, eine Stelle anzubieten (die sog. „grüne Ernte“). Ein reibungsloser Übergang von einer BOL- hin zu einer BBL-Ausbildung und umgekehrt kann dazu beitragen, dass Auszubildende innerhalb der Mauern des Bildungssystems bleiben. Dasselbe gilt selbstverständlich auch für Auszubildende, die aus anderen Gründen die Ausbildung abbrechen oder abzubrechen drohen. Und auch die Marktwirkung von MBO-Einrichtungen ließe sich möglicherweise um einiges steigern, wenn es ein Ausbildungsangebot gäbe, das stärker auf die Bedürfnisse neuer Zielgruppen (wie etwa bereits Berufstätige) und auf die unterschiedliche Zusammensetzung primärer Zielgruppen zugeschnitten wäre. Ein flexibleres Verhältnis zwischen BOL und BBL könnte hierzu nach Auffassung von Experten einen wesentlichen Beitrag leisten.

Der größte Unterschied zwischen den beiden Ausbildungspfaden BOL und BBL bildet der Umfang der berufspraktischen Ausbildung (*beroepspraktijkvorming*; BPV), d.h. das Maß, in dem der Lernprozess des Auszubildenden in der Praxis des Berufs stattfindet. Daneben unterscheiden sich BOL und BBL auch in einer Reihe weiterer Aspekte voneinander. Unten werden die wichtigsten noch einmal aufgelistet.

Unterschiede zwischen BOL und BBL in Stichpunkten

	BOL	BBL
Berufspraktische Ausbildung (BPV)	20% ≤ BPV < 60%	BPV ≥ 60%
Unterrichts- / Kursgebühr	Unterrichtsgebühr	Kursgebühr
Rechtliche Position des Auszubildenden	Auszubildender / Praktikant	(meist) Arbeitnehmer
Einkommensregelung	(meist) Ausbildungsförderung	(meist) Lohn
Status Auszubildender während BPV	Zusätzlich zum Personalbestand (Auszubildender)	Produktiver Teil des Personalbestands (Auszubildender und Arbeitnehmer)

Quelle: Advies Flexibiliteit in leerwegen, SER (1999)

Flexibilität zwischen den Ausbildungspfaden entsteht vor allem als Resultat einer guten inhaltlichen Abstimmung. Problemlos zwischen Ausbildungspfaden hin und herwechseln zu können bedeutet im Kern, dass Teile der jeweiligen Ausbildung austauschbar sind.

Bei der Abstimmung zwischen den Ausbildungspfaden stellt sich zunächst *auf nationaler Ebene* die Frage, ob eine Ausbildung überhaupt auf beiden Bildungspfaden möglich ist. Denn das ist nicht immer der Fall. Auf Vorschlag des nationalen Organs, d.h. des *kenniscentrum*, entscheidet der Minister, ob eine Ausbildung auf *einem* Ausbildungspfad (BOL *oder* BBL) oder auf beiden Ausbildungspfaden durchgeführt werden darf. Manchmal fehlt also – auf einem bestimmten Niveau einer Ausbildung – der eine oder der andere Ausbildungspfad (wie wir auch schon vorher sahen). Die Gründe hierfür können in der Tradition bestimmter Ausbildungen liegen und / oder in der Auffassung, dass ein Ausbildungsprogramm sich nicht für die Umsetzung in einem der beiden Ausbildungspfade eignet. Konkret bedeutet dies meist, dass manchmal ein BBL-Angebot auf den Niveaus 3 und 4 fehlt, während umgekehrt die BOL-Variante nicht immer auf den Niveaus 1 und 2 vorhanden ist. Für (potentielle) Auszubildende besteht dann keine Wahlmöglichkeit, und für die Einrichtung steht das Abstimmungsproblem nicht auf der Tagesordnung.

MBO-Einrichtungen können sich auch selbst dazu entschließen, nicht alle Niveaus für beide Ausbildungspfade vollständig abzudecken, beispielsweise, weil es an Auszubildenden mangelt oder weil in einem bestimmten Ausbildungspfad eine Ausbildungstradition fehlt.

Ein weiterer wichtiger Punkt im Hinblick auf die Abstimmung zwischen den Ausbildungspfaden betrifft die Interpretation von Qualifikationszielen (*eindtermen*), Teilqualifikationen (*deelkwalificaties*) und / oder Kompetenzen. Sie kann unterschiedlich ausfallen, und dadurch können Abstimmungsprobleme entstehen.

Auf nationaler Ebene können es strukturelle Dinge sein, die MBO-Einrichtungen behindern, und im Weiteren können also auch Interpretationen und Auffassungen von direkt Beteiligten in oder um MBO-Einrichtungen herum variieren. Dies gilt umso mehr als die Traditionen beider Ausbildungspfade häufig stark voneinander abweichen und auch die Kontexte, in dem der Lernprozess Gestalt annimmt, erhebliche Unterschiede aufweisen. Dabei geht es nicht nur um die Beteiligten in den MBO-Einrichtungen (das Personal auf den verschiedenen Leitungsebenen, Lehrer, usw.), sondern auch um die Anbieter der berufspraktischen Ausbildung (Arbeitgeber, Ausbilder, usw.). Um die Möglichkeiten zum Umstieg von einem auf den anderen Ausbildungspfad zu vereinfachen, ist es Experten zufolge wichtig, dass relevante Beteiligte, vorzugsweise in einem frühen Stadium, sich so gut es geht über die Ausbildungsprogramme und die Organisation der Ausbildung abstimmen.

Bei der Austauschbarkeit von BOL und BBL geht es im Kern um zwei Aspekte: eine inhaltliche Seite und die zeitliche Abfolge, in der Teile der Ausbildung angeboten werden. Genauer formuliert handelt es sich um den Inhalt des Lehrstoffs, die Teile, in die dieser Lehrstoff aufgeteilt ist, die zeitliche Abfolge, in der die Teile durchlaufen werden (können) und der Zeitpunkt der Prüfungen.

Eine Kombination der Ausbildungspfade kann sich auf das Ausbildungsprogramm aber auch auf dessen Umsetzung beziehen. Eine Kombinationsvariante im Ausbildungsprogramm kann beinhalten, dass der BOL- und der BBL-Ausbildungspfad in einer Phase parallel zueinander

verlaufen, aber es kann sich auch um eine BOL-Basisphase handeln, in der alle Auszubildenden gemeinsam ihre Ausbildung beginnen, um erst danach eine Wahl zwischen den beiden Ausbildungspfaden zu treffen. Eine Kombinationsvariante im Umsetzungsprozess ist es, wenn eine MBO-Einrichtung Auszubildende auch tatsächlich im Ausbildungsprozess zusammenführt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die primären Regelungen des WEB im Hinblick auf die Ausbildungspfade im Prinzip keine oder kaum Barrieren für eine Flexibilisierung des Verhältnisses zwischen BOL und BBL aufzuweisen scheinen. Prinzipiell gibt es nicht nur Möglichkeiten zum Umstieg von dem einen auf den anderen Ausbildungspfad, sondern auch zur Kombination beider Pfade. Die zentrale Gesetzgebung bietet im Kern lediglich eine einzige strukturelle Einschränkung, um diese Möglichkeiten auch in die Tat umzusetzen, und dies betrifft Situationen, in denen in der *landelijke kwalificatiestructuur* (Nationale Qualifikationsstruktur)¹⁷ definiert ist, dass bestimmte Ausbildungen nur in einem Ausbildungspfad angeboten werden können.

Wichtigere Barrieren zur Realisierung einer flexiblen Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen BOL und BBL in der Praxis finden sich im Bereich der sog. „sekundären Regelungen“. Dabei handelt es sich vor allem um bürokratische Regelungen, die gepaart gehen mit Anpassungen in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung (*Onderwijs- en Examenreglement*, OER), der Bildungsvereinbarung und der Finanzierung.

Es lässt sich feststellen, dass Initiativen von MBO-Einrichtungen bei der Schaffung von Verbindungen zwischen dem BOL und dem BBL vor allem auch eine Angelegenheit der strategischen Organisations- und Personalpolitik sind. Nicht nur die programmatische Abstimmung der beiden Ausbildungspfade im Hinblick auf Inhalte, zeitliche Abfolgen sowie Arrangements mit den Anbietern der berufspraktischen Ausbildungsphase ist dabei von Bedeutung, sondern insbesondere sind dies die personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen, in denen dies alles effektiv umgesetzt werden kann (Kraayvanger u.a. 1999).

4.2 Der Übergang zwischen BOL und BBL in der Praxis

Im Schuljahr 1998/1999 (für spätere Jahre stehen keine systematischen Angaben zur Verfügung) wechseln ungefähr 8.800 Auszubildende den Ausbildungspfad. Aus den Zahlen des BVE-Monitors geht hervor, dass Auszubildende während einer Ausbildung vor allem vom BOL zum BBL wechseln und in geringerem Maße vom BBL zum BOL. Hierbei spielt vor allem die Einkommenssituation eine Rolle. BBL-Auszubildende, die an eine Stelle mit Arbeitslohn gewöhnt sind, werden nicht schnell geneigt sein, diese für eine BOL-Ausbildung aufzugeben. Der Rückgang im Einkommen sowie die „Rückkehr auf die Schulbank“ ist für die meisten keine attraktive Alternative. Wenn BOL-Auszubildende eine bezahlte Stelle bekommen können, wird für manchen von ihnen die Entscheidung für den BBL-Pfad relativ einfach gemacht.

17 *Landelijke kwalificatiestructuur*. Nationale Qualifikationsstruktur; das Gesamt an Ausbildungsgängen im berufsbildenden Sekundarbereich in den Niederlanden.

Zahl der Auszubildenden, die den Ausbildungspfad während des Ausbildungsjahres 1998/1999 wechseln

	BOL	BBL
Gesamtzahl Auszubildende (offizielle Zählung)	120.620	67.242
Anzahl Auszubildende, die auf ein anderes Niveau wechseln (vertikaler Durchstieg)	12.304	8.142
Realer Zugang zum Ausbildungspfad (Gesamt minus Wechsel des Niveaus)	108.316	59.100
Anzahl Auszubildende, die aus dem anderen Ausbildungspfad stammen (Umsteiger)	840	7.957
Prozentsatz Umsteiger (bezogen auf den realen Zugang)	0,8%	13,5%

Quelle: BVE-Monitor, BVE Raad (1999); in Kraayvanger u.a. 1999

Auch der *Onderwijsraad* (Bildungsrat)¹⁸ stellte 2001 fest, dass die Zahl der Umstiege vom BOL zum BBL und umgekehrt relativ gering ist. Der Rat hat den Eindruck, dass Auszubildende sich im Allgemeinen bewusst für den BBL-Pfad entscheiden und somit nicht so schnell auf den BOL-Pfad umsteigen – die didaktische Ausgestaltung von BOL und BBL unterscheidet sich schließlich stark voneinander. Finanzierungstechnisch betrachtet wird nach Auffassung des Rats ein Umstieg vom BOL- auf den BBL-Pfad kaum Probleme aufwerfen (Onderwijsraad 2001). Doch in einer Stellungnahme der Schulinspektion (2001) heißt es: „Indem die beiden Ausbildungspfade des BOL und des BBL organisatorisch und hinsichtlich der Finanzierung getrennt gehalten werden, werden die Umstiegsmöglichkeiten und die gegenseitigen Errungenschaften noch zu wenig genutzt.“

Eine Studie der Schulinspektion (*Inspectie van het Onderwijs* 2002) zeigt, dass lediglich ein kleiner Teil der Auszubildenden, die eine BOL-Ausbildung abbrechen, dieselbe Ausbildung auf dem BBL-Pfad fortsetzt. Die meisten Auszubildenden auf dem BOL-Pfad, die ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen und eine andere Ausbildung beginnen, entscheiden sich dabei für denselben Ausbildungspfad. Ein reibungsloser Umstieg von einem auf den anderen Ausbildungspfad wird dadurch erschwert, dass die Gleichwertigkeit der beiden Ausbildungspfade vielfach nicht in das Abstimmungsverfahren zwischen den beiden Ausbildungsprogrammen einfließt. Allerdings konstatiert die Schulinspektion selbst einen Fortschritt, unter anderem aufgrund der nachfolgenden Übersicht.

Durchstieg zwischen BOL und BBL

	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Prozentsatz Durchstieg im BVE-Sektor ¹⁹					
Von BOL nach BBL	6%	4%	3%	1%	10%
Von BBL nach BOL	0%			0%	0%

Quelle: CFI, offizielle Zahlen

¹⁸ *Onderwijsraad*: Bildungsrat; Beratungsorgan der niederländischen Regierung in Bildungsfragen.

¹⁹ *BVE-sector*: *Sector Beroeps- en Volwasseneneducatie*; Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung in den Niederlanden

In der oben stehenden Übersicht handelt es sich um Auszubildende, die innerhalb des BVE-Sektors (s. Anm.) von einem Ausbildungspfad auf den anderen wechseln. Ein Umstieg vom BBL-Pfad auf den BOL-Pfad kommt (soweit bekannt) nicht vor.

BOL und BBL sind formal zwar gleichwertig, aber nicht gleich, und dadurch gibt es ein Problem beim Umstieg von einem Ausbildungspfad auf den anderen. Dies ist nicht so sehr eine Unvollkommenheit in der Nationalen Qualifikationsstruktur als vielmehr die Folge von Unterschieden in den Kompetenzen, die im Verlauf des eher theoretischen bzw. eher praxisorientierten Lernens erworben werden (Brandsma u.a., in Stuurgroep Evaluatie WEB 2001). Ein flexibler Umstieg vom BOL-Ausbildungspfad auf den BBL-Pfad und umgekehrt ist noch nicht allgemein realisiert worden. Die Möglichkeiten, die das WEB bietet, werden nicht optimal genutzt.

Vrieze u.a. haben bereits 1999 festgestellt, dass sich nur wenige MBO-Einrichtungen mit der Ausweitung der Möglichkeiten zum Wechsel des Ausbildungspfades beschäftigen. Man konzentriert sich in erster Linie auf die Untersuchung und Inventarisierung von Problemen beim Umstieg. Der Unterricht in Klassen und das Fehlen flexibler Zugangszeitpunkte stellen behindernde Faktoren dar. Auch der SER stellte 1999 fest, dass es in den ROCs noch immer eine weitgehende Trennung zwischen BOL- und BBL-Ausbildungen gebe, und zwar sowohl was die räumlichen Aspekte als auch was den Lehrkörper betreffe. Eine Integration der Ausbildungspfade setzt Beratung und Zusammenarbeit zwischen BBL- und BOL-Lehrern innerhalb der Bildungsstätte statt der zu diesem Zeitpunkt noch charakteristischen Segmentierung voraus.

4.3 Die Funktion des BOL in Bezug zum BBL

Die beiden Ausbildungspfade BOL und BBL existieren in einem parallelen System nebeneinander. Im Prinzip funktioniert dies wie ein System kommunizierender Röhren: Ein unzureichendes Angebot an Ausbildungsstellen im BBL wird im vollzeitschulischen BOL aufgefangen; umgekehrt bietet der BBL-Ausbildungspfad bei einem enger werdenden Arbeitsmarkt die Möglichkeit, mehr Ausbildungs-Arbeitsplätze anzubieten, d.h. Auszubildende in Produktions- bzw. Dienstleistungsprozesse einzubeziehen (Hövels 2006). Das COLO²⁰ und die Schulinspektion signalisierten vor kurzem, dass es durch den zunehmenden Bedarf der Betriebe an Praktikanten zu einer Verschiebung vom BOL-Ausbildungspfad zum BBL-Pfad kommt (d.h. also von Praktikums- zu Arbeitsplätzen) (MBO-Raad 2007).

Eine Studie zum Übergang von der Ausbildung zum Beruf auf der Ebene der Gehilfenberufe (Geurts 1989) ergab, dass das ehemalige *kort-MBO* (eine verkürzte vollzeitschulische Ausbildung im berufsbildenden Sekundarbereich; jetzt BOL, Niveau 2) Lücken im Ausbildungsangebot des ehemaligen *primair leerlingwezen* (die alte duale Ausbildung für eine Gehilfentätigkeit; jetzt BBL, Niveau 2) füllt. Bezogen auf einzelne Zielgruppen äußert sich dies etwa in besseren Zugangsmöglichkeiten u.a. für Mädchen und Jugendliche ohne Berufsabschluss bzw., was den Sektor betrifft, in einer stärkeren Orientierung auf Dienstleistungsberufe.

20 COLO: Dachverband der *Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*, die für die sektorale Entwicklung und Überwachung der Ausbildungen zuständig sind.

Auch Experten bestätigen diese dreifache Funktion des BOL neben dem BBL: a) *die Funktion der kommunizierenden Röhren*, so dass konjunkturelle Schwankungen u. dgl. die Ausbildungskapazitäten weniger angreifen, b) die *Absorptionsfunktion*, insbesondere für gering Qualifizierte und „Risikogruppen“, sowie c) die *Optimierung von Durchstiegsmöglichkeiten* zum HBO, d.h. zur Fachhochschulebene. Sie unterstreichen im Allgemeinen die Bedeutung des Systems paralleler Ausbildungspfade.

4.4 Die Entwicklung der Akzeptanz beider Ausbildungspfade (BOL und BBL)

Zahl der Auszubildenden im berufsbildenden Sekundarbereich nach Ausbildungspfad (BOL / BBL)

	Einheit	1995/1996	2000/2001	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
MBO	1000	436	452	473	479	474	482
davon:							
BOL	1000	320	299	306	317	332	347
BBL	1000	116	153	167	162	143	134

Quelle: CBS 2007

Die Zahl der Auszubildenden im BOL wächst noch immer weiter. Im Schuljahr 2005/2006 lag die Zahl der BOL-Auszubildenden bei 347.000. Das sind 5 Prozent mehr als im Jahr davor. Nach einer Abnahme in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre ist die Zahl der BOL-Auszubildenden in den letzten Jahren wieder stark angestiegen. Den Prognosen des niederländischen Bildungsministeriums (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; OCenW) zufolge *wird die Zahl der BOL-Auszubildenden in den kommenden Jahren weiter steigen*, und zwar bis zum Schuljahr 2015/2016 auf 395.000. Für das Schuljahr 2007/2008 wird dabei, infolge einer jüngsten Verlängerung der Schul- bzw. Qualifizierungspflicht auf 18 Jahre, ein beträchtlicher Zuwachs prognostiziert. Die Erwartungen von Experten aus den Bildungseinrichtungen gehen dahin, dass infolgedessen auch der Anteil schulisch schlecht vorgebildeter und wenig für den berufsbildenden Schulbesuch motivierter Auszubildender steigen wird, mit allen Problemen, die damit für die Bildungseinrichtungen zusammenhängen.

Die in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre feststellbare Abnahme der Auszubildendenzahlen im BOL zugunsten des BBL geht zu gut 70 Prozent auf das Konto der Männer: der konjunkturelle Aufschwung zog oder trieb sie auf den BBL-Pfad. In den Jahren danach haben die Frauen etwas mehr zum Anstieg der Auszubildendenzahlen im BOL beigetragen als die Männer. Im Ganztags-BOL sind die Frauen ab dem Schuljahr 1998/1999 in der Mehrheit. Nach Expertenschätzungen hat dies auch mit dem Wachstum der Dienstleistungsbranchen zu tun, die traditionell eine Domäne der Frauen sind.

Obwohl es im letzten Jahr ein leichte Steigerung des BBL hat gegeben (der krappen Arbeitsmarkt) nimmt *die Zahl der Ausbildungen im BBL auf längere Termin weiter ab*. Im Schuljahr 2005/2006 machten 134.000 Auszubildende eine Ausbildung auf dem BBL-Pfad. Das sind 6 Prozent weniger als im Jahr davor. Die Zahl der BBL-Auszubildenden stieg im Zeitraum 1996 bis 2002 noch kräftig; im Schuljahr 2003/2004 kam dann der Umschwung, wobei sich vor allem weniger Frauen für diesen Ausbildungspfad entschieden. Den Prognosen des niederländischen

Bildungsministeriums zufolge *wird die Zahl der Auszubildenden im BBL einmalig bis auf gut 141.000 steigen*. Dies ist ebenfalls eine Folge der Einführung einer verlängerten Schulpflicht auf 18 Jahre. Danach wird die Zahl an Auszubildenden erneut jährlich abnehmen, bis auf gut 131.000 im Schuljahr 2015/2016 (CBS 2007).

4.5 Die Bedeutung von BOL und BBL aus der Perspektive der Akteure

Jugendliche, die ein theoretisches Lernen bevorzugen, eignen sich eher für einen BOL- als für einen BBL-Ausbildungspfad. Diese Jugendlichen gehen lieber erst in die Schule und nehmen anschließend die Arbeit auf, so Experten. Jugendliche, die sich für eine BBL-Ausbildung entscheiden, bevorzugen praxisorientiertes Lernen am Arbeitsplatz. Für eine Reihe von ihnen hat dies finanzielle Gründe bzw. ist der einzige Weg, um eine Ausbildung ergreifen zu können (www.jongeren.werk.nl/jongeren/werendenleren/bllbol.asp).

Nach Heijke u.a. (in Stuurgroep Evaluatie WEB 2001) haben *Arbeitgeber* in den meisten Branchen eine Vorliebe für Berufsabsolventen aus dem BBL (das stimmt nicht überein mit Ergebnisse unsere Untersuchung, vgl. Kapitel 6). Als Gründe hierfür geben sie an, dass BBL-Absolventen die besseren Fachkräfte seien, rascher neue, unerwartete Probleme lösen, flexibler seien und schneller eingearbeitet werden könnten. Die meisten Betriebe bilden BBL-Auszubildende mit Blick auf den künftigen Bedarf an qualifiziertem Personal aus. Dennoch ist für viele Unternehmen auch die direkte Einsetzbarkeit von Auszubildenden im Produktionsprozess ein Motiv, um Auszubildende einzustellen. Dies gilt vor allem im Bereich der Hotels und Gaststätten sowie für Autowerkstätten, weniger für den Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. Dabei lässt ein großer Teil der Arbeitgeber erkennen, dass die Auszubildenden sich während des Beschäftigungszeitraums refinanzieren (Heijke u.a., in Stuurgroep Evaluatie WEB 2001).

Formal, d.h. im Hinblick auf die Qualifikationsziele (*eindtermen*), sind BOL und BBL gleichwertig. Für Arbeitgeber spielen jedoch auch Aspekte wie Arbeitserfahrung (BBL) oder ein besserer theoretischer Hintergrund (BOL) eine Rolle. In den meisten Wirtschaftssektoren genießt der BBL-Pfad eine größere Wertschätzung als eine BOL-Ausbildung. Im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistung wird der BBL-Ausbildungspfad weniger geschätzt als in anderen Sektoren. Der eingeschlagene Ausbildungspfad ist jedoch nicht das ausschlaggebende Argument in der Auswahl von Personal. Für viele Betriebe hängt die letztendliche Entscheidung stark von der Persönlichkeit des Bewerbers ab. Aspekte wie Alter, Arbeitserfahrung, bestimmte Abschlussnoten und Hobbys spielen eine wichtige Rolle (Borghans u.a. 1999).

Vor einiger Zeit ist untersucht worden, wie berufsbildende Schulen und Betriebe ihre Rolle im ehemaligen *kort-MBO* (jetzt BOL, Niveau 2) und im *primair leerlingwezen* (jetzt BBL, Niveau 2) definieren und inwieweit es beiden Ausbildungspfaden gelingt, einen Gleichklang zwischen erlernten und geforderten Qualifikationen auf dem Niveau eines Gehilfenberufs zu bewerkstelligen. Die Untersuchung wurde auf der Basis von Fallstudien in der Metallbranche und im Verwaltungssektor durchgeführt. Die Metallbranche wurde in der Studie als ein gutes Beispiel für einen betrieblichen bzw. beruflichen Teilmarkt auf dem Niveau des Gehilfen und der Verwaltungssektor als ein gutes Beispiel für einen nicht spezifischen bzw. Restmarkt betrachtet (vgl. Lutz u. Sengenberger, nach Geurts u. Römken 1985).

Die Studie zeigt im Metall- und Verwaltungsbereich einen unterschiedlichen Verlauf beim Übergang von der Ausbildung in das Arbeitsleben. Der Metallbereich weist Merkmale eines beruflichen Teilmarktes auf, für den die Metallausbildung des *primair leerlingwezen* (jetzt BBL) bereits seit Jahren für den Gleichklang zwischen erlernten und geforderten Qualifikationen sorgt. Obwohl auf diesem Ausbildungspfad die Betriebe die Hauptrolle spielen und ein starker Akzent auf betriebsinternen Qualifizierungsprozessen liegt, kann dennoch von einem beruflichen Teilmarkt gesprochen werden. Die erlernten Qualifikationen haben schließlich einen überbetrieblichen Charakter: Sie werden auch außerhalb des ausbildenden Betriebes anerkannt. Die Metallausbildung im *primair leerlingwezen* wird von den untersuchten Betrieben als Eintrittskarte für eine Laufbahn als Fachkraft bewertet; im schulischen *kort-MBO* (jetzt BOL, Niveau 2) sieht man keine gleichwertige Alternative.

Der Verwaltungssektor kann den Forschern zufolge als Restmarkt gelten. Es gibt dort so gut wie keine betriebs- oder berufsspezifische Ausbildungstradition auf dem untersuchten Niveau. Sowohl die Verwaltungsausbildungen des *kort-MBO* (jetzt BOL) als auch die des *primair leerlingwezen* (jetzt BBL) verfügen über keinen allgemein anerkannten Übergang in die berufliche Praxis.

4.6 Der Zugang von BOL-Absolventen zum Arbeitsmarkt

Verbleib von Ausbildungsabsolventen ein halbes Jahr nach Abschluss der Ausbildung

	Beschäftigung	Beschäftigung + Ausbildung	Ausbildung	Arbeitslos	Sonstiges
Gesamt	56%	19%	20%	4%	1%
Ausbildungspfad					
BOL	42%	23%	29%	5%	1%
BBL	83%	11%	1%	3%	1%

Quelle: Toppen: MBO-Kaart 2005

Aus der oben stehenden Tabelle ergibt sich, dass 83 Prozent der BBL-Absolventen ein halbes Jahr nach Beendigung der Ausbildung eine Stelle haben, bei den BOL-Absolventen liegt die Quote bei 42 Prozent. Im Vergleich zu BBL-Absolventen besuchen BOL-Absolventen häufiger eine Ausbildung oder kombinieren ihre Arbeit mit einer Ausbildung.

Wie viele Monate vergehen bei Auszubildenden zwischen dem Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses und der Erstanstellung?

	< 1 Monat	1-3 Monate	4-6 Monate	> 6 Monate
Gesamt	63%	22%	9%	5%
Ausbildungspfad				
BOL	42%	39%	14%	5%
BBL	83%	7%	5%	4%

Quelle: Toppen: MBO-Kaart 2005

Bei der Interpretation der oben stehenden Daten ist es wichtig, sich klarzumachen, dass BBL-Absolventen fast per definitionem – da sie schließlich mehrheitlich bereits während ihrer Ausbildung arbeiten, d.h. eine Stelle haben – früher eine Beschäftigung finden als BOL-Absolventen. Die oben stehende Tabelle zeigt, dass 83 Prozent der BBL-Absolventen innerhalb eines Monats nach Ausbildungsabschluss eine Stelle finden, während es bei den BOL-Absolventen nur 42 Prozent sind. Daraus kann man schließen, dass BBL-Absolventen schneller eine Stelle finden als BOL-Absolventen.

Im Vergleich zu Absolventen des BBL-Ausbildungspfades suchen sich BOL-Absolventen häufiger eine Arbeit außerhalb des Sektors. Dass es Absolventen gibt, die in Berufen gelandet sind, die nicht direkt an die Ausbildung (oder den Sektor) anschließt, heißt nicht automatisch, dass die Ausbildung nicht ausreichend war. Möglicherweise handelt es sich hier um sehr breite Ausbildungen, so dass die Absolventen auch breit einsetzbar sind und sich ihnen die Möglichkeit bietet, auch außerhalb der eigenen Ausbildung oder des Berufssektors Beschäftigung zu finden (Toppen 2006).

Entscheidung für den BOL-Ausbildungspfad und die spätere berufliche Laufbahn

Die BBL-Absolventen entscheiden sich deutlich öfter dafür, nach dem Erwerb des Zeugnisses eine berufliche Tätigkeit zu ergreifen, als die BOL-Absolventen. Angesichts der Tatsache, dass die BBL-Absolventen eigentlich bereits während ihrer Ausbildung gearbeitet haben, ist dies nicht überraschend. BBL-Absolventen haben im Allgemeinen denn auch eine bessere Aussicht auf eine Beschäftigung (sie sind weniger oft arbeitslos) als BOL-Absolventen. Der Unterschied in den Arbeitslosenquoten bei BBL- und BOL-Absolventen ist vor allem auf den Niveaus 1 und 2 sehr groß (8 Prozent der BBL-Absolventen und 21 Prozent der BOL-Absolventen sind [noch] arbeitslos). Der Unterschied in den Arbeitslosenquoten bei BBL- und BOL-Absolventen wird jedoch, und zwar sowohl auf den Niveaus 1 und 2 als auch auf den Niveaus 3 und 4 zunehmend geringer. Dies ist vor allem die Folge eines leichten Rückgangs der Arbeitslosigkeit unter Absolventen von BOL-Ausbildungen (auf allen Niveaus). Daneben lässt die Arbeitslosenquote bei den BBL-Absolventen auf den Niveaus 1 und 2 eine leichte Steigerung erkennen.

Absolventen von BOL-Ausbildungen auf den Niveaus 3 und 4 entscheiden sich am seltensten für den Arbeitsmarkt. Sie entschließen sich dagegen häufiger für eine (Vollzeit-) Ausbildung oder eine Kombination aus einer Ausbildung mit einer Arbeitsstelle (Toppen 2006).

BBL-Absolventen finden rasch Beschäftigung, bleiben jedoch nach ihrer Ausbildung häufig bei dem Betrieb beschäftigt, in dem sie bereits während ihrer Ausbildung tätig waren. BOL-Absolventen müssen länger nach einer Arbeitsstelle suchen. Es scheint hier also einen Zusammenhang zu geben zwischen der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, und der Suchphase nach Beschäftigung.

BBL-Absolventen haben im Allgemeinen ein höheres Gehalt als BOL-Absolventen. Erstere verdienen etwa 25 bis 35 Prozent mehr als Letztere. BBL-Absolventen können jedoch häufig bereits auf längere Arbeitserfahrung zurückblicken (sie arbeiten bereits während der Ausbildung), haben öfter eine feste Anstellung und sind im Allgemeinen etwas älter. Es scheint also logisch, dass BBL-Absolventen mehr verdienen als BOL-Absolventen. Systematische Forschungsbefunde jüngeren Datums fehlen dazu, doch Experten weisen darauf hin, dass BOL-Absolventen auf den Niveaus 3 und 4 ihren anfänglichen „Rückstand“ in der beruflichen Karriere später

wettmachen und außerdem mehr Möglichkeiten als BBL-Absolventen haben, um auf andere Tätigkeiten und Sektoren als die, in denen sie ausgebildet worden sind, auszuweichen.

Absolventen einer BOL-Ausbildung machen sich etwas öfter selbständig als BBL-Absolventen, doch der Unterschied ist relativ gering.

Unter Absolventen von BOL-Ausbildungen auf Niveau 4 setzen 57 Prozent ihre Ausbildung mit einem Fachhochschulstudium (HBO) fort. Von allen BOL-Absolventen auf dem Niveau 4, die sich zu einem Fachhochschulstudium entschließen, entscheiden sich drei Viertel für eine Ausbildung im selben Sektor, in dem sie ihre Erstausbildung gemacht haben. Ein Viertel entscheidet sich also für eine Ausbildung in einem anderen Sektor (Toppen 2006).

4.7 Grenzen der Entwicklung bei BOL und BBL

Den Möglichkeiten der Entwicklung des BOL-Ausbildungspfades in seiner jetzigen Form werden höchstens von finanzierungspolitischen Überlegungen des Staates Grenzen gesetzt werden. Den Möglichkeiten der Entwicklung des BBL-Pfades in seiner derzeitigen Form werden höchstens von den Ausbildungskapazitäten und der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe Grenzen gesetzt.

Eine wichtige Information, die vor allem von Experten aus dem MBO-Sektor angeführt wird, ist die Spannung zwischen einerseits der Gewährleistung einer ausreichenden Zahl an gut qualifiziertem Personal für den Arbeitsmarkt sowie andererseits der Wahrung der sozialen Kohäsion durch einen schwellenfreien Zugang, mit der ROCs zunehmend konfrontiert werden. Es stellt sich die Frage, wie ROCs als relativ autonome Organisationen in Zukunft mit diesem – von manchem als Dilemma betrachteten – Hinweis umgehen werden. Dies betrifft sowohl BOL- als auch BBL-Ausbildungen, im Prinzip vor allem jene auf den unteren Niveaus. Die jüngste Verlängerung der Schul- und Lehrpflicht auf das 18. Lebensjahr wird den Druck der ROCs auf die „Soziale Kohäsions“-Aufgabe weiter verstärken. Insbesondere hinsichtlich der BBL-Ausbildungen wird ferner nachdrücklich auf ihr Potential verwiesen – jetzt z.T. bereits von manchen ROCs verwirklicht –, einen wichtigen Beitrag im Rahmen eines lebensbegleitenden Lernens, insbesondere in Bezug auf „ältere“ Beschäftigte und Arbeitssuchende, zu liefern.

Was die Zukunft betrifft, so scheinen Experten zufolge kombinierte BOL-BBL-Ausbildungsgänge die wahrscheinlichste Option zu sein. Abhängig von ordnungspolitischen Entwicklungen im Hinblick auf das Verhältnis zwischen dem öffentlichen und dem privaten Raum könnte das gesamte System einen offeneren Charakter bekommen, so dass auch private Anbieter eine starke Position auf dem Markt der MBO-Ausbildungen erringen könnten. Damit ließen sich im Prinzip auch vollzeitschulische Ausbildungen und duale Ausbildungen anders positionieren als dies heute der Fall ist.

5 Ergebnisse der Befragung von BOL-Auszubildenden

Im nun folgenden Kapitel werden die Ergebnisse einer Befragung vorgestellt, die vom Sommer bis zum Herbst 2007 unter BOL-Auszubildenden im Sektor Wirtschaft & Verwaltung sowie im Sektor Technik durchgeführt worden ist. Der Fragebogen war ursprünglich vom BIBB für die Situation in Deutschland entwickelt worden und wurde dann von den beteiligten Wissenschaftlern übersetzt und an den niederländischen Kontext angepasst.²¹ Im Fragebogen lag der Schwerpunkt auf Fragen zum Übergang vom *Algemeen Voortgezet Onderwijs* (weiterführender allgemeinbildender Bereich; AVO) zum *Middelbaar Beroepsonderwijs* (berufsbildender Sekundarbereich; MBO), zur derzeitigen Situation im MBO sowie zu Erwartungen und Plänen für die Zeit nach dem MBO.

Die Befragung von Auszubildenden hat einen explorativen Charakter: Es handelte sich um eine relativ kleine Stichprobe von BOL-Auszubildenden des dritten und vierten Ausbildungsjahres an ein und demselben ROC. Nichtsdestotrotz liefert die Befragung interessante Ergebnisse.

5.1 Beschreibung des Samples

Die Ergebnisse, die im vorliegenden Kapitel präsentiert werden, beruhen auf einem Sample von insgesamt 55 Jugendlichen, die sich in einer Ausbildung auf dem BOL-Pfad befinden. Von den 55 Auszubildenden absolvieren 29 eine Ausbildung im Sektor Wirtschaft & Verwaltung (eine BOL-Ausbildung auf dem Niveau 4, Sektor Wirtschaft und Management) und 26 eine Ausbildung im Sektor Technik (eine BOL-Ausbildung auf dem Niveau 4, *middenkader elektro*, d.h. eine Ausbildung zu einer mittleren Führungskraft in der Elektrobranche). Im Hinblick auf eine größtmögliche Vergleichbarkeit der Ergebnisse beschränkte sich die Stichprobe auf Auszubildende im dritten und vierten Ausbildungsjahr, die ihre Ausbildung in ein und demselben ROC (*ROC van Twente*) absolvieren.

Von den befragten Auszubildenden sind 80 Prozent männlich und 20 Prozent weiblich. Die Respondenten, die im Sektor Technik eine Ausbildung absolvieren, sind allesamt männlichen Geschlechts, im Sektor Wirtschaft & Verwaltung ist gut ein Drittel der Auszubildenden weiblichen Geschlechts.

Das Alter der Befragten variiert zwischen 18 Jahren und ungefähr 23 Jahren. Die übergroße Mehrheit von ihnen (etwa 90 Prozent) ist zwischen 19 und 21 Jahre alt.

²¹ Der Fragebogen findet sich in der Anlage 2 dieses Berichts.

Übersicht 5.1 – Verteilung der Befragten nach Ausbildungssektor, Alter und Geschlecht, in Prozent

	Wirtschaft & Verwaltung	Technik	Gesamt
<i>Geschlecht</i>			
Mann	64	100	80
Frau	36	0	20
Gesamt (N=100%)	28	23	51
<i>Alter</i>			
18-19 Jahre	64	38	52
20-21 Jahre	29	62	44
22 Jahre und älter	7	0	4
Gesamt (N=100%)	28	24	52

Die Auszubildenden wurden nach der Tätigkeit ihrer Eltern gefragt. Gut 80 Prozent von ihnen geben an, dass ihr Vater einer bezahlten Tätigkeit nachgeht. Die übrigen Väter – 2 an der Zahl – sind arbeitslos oder machen etwas anderes (5 Väter haben einen eigenen Betrieb, 1 Vater ist bereits in der Rente); keiner der Väter kümmert sich um den Haushalt und sorgt für die Familie. Von den Müttern gehen fast drei Viertel (n=48) einer Erwerbstätigkeit nach, 38 Prozent kümmern sich (nebenher) um den Haushalt und sorgen für die Familie. Die übrigen Mütter sind arbeitslos (n=2) oder krankgeschrieben (n=1).

Auf die Frage nach dem *Beruf des Vaters* gab es eine Vielzahl unterschiedlicher Antworten, u.a. Landwirt, Direktor, Trockenbaubetrieb, Schulleiter, Mitarbeiter bei der Gemeinde, Lehrer, Schweißer, Professor, Arbeitsmarktexperte, Müllwerker, Maler, Bauarbeiter, Ingenieur, Chauffeur, Installateur, Gärtner und Lagerleiter im Supermarkt. Von den Müttern arbeiten einige im Gesundheitswesen (u.a. als Hauspflegerin, Krankenschwester, Betreuerin oder Apothekergehilfin), aber auch Berufe wie Lehrerin, Verkäuferin, Mitarbeiterin bei der Polizei, Putzfrau, Manager und Sekretärin wurden genannt.

Die Respondenten wurden zudem nach dem *höchsten Ausbildungsabschluss ihrer Eltern* gefragt. Aus den Antworten ergibt sich das folgende Bild:

- MAVO / MULO / ULO (vergleichbar etwa mit einem deutschen Mittel- bzw. Realschulabschluss): 7 Mütter und 7 Väter;
- MBO / k-MBO / duale Ausbildung: 10 Mütter und 8 Väter;
- Fachhochschule: 5 Mütter und 7 Väter.

Gut 40 Prozent der Befragten haben diese Frage nicht beantwortet, zumeist, weil sie nicht wissen, welches der höchste Ausbildungsabschluss ihres Vaters bzw. ihrer Mutter ist.

5.2 Der Übergang von der weiterführenden allgemeinbildenden Schule (*Voortgezet Onderwijs; VO*) zum berufsbildenden Sekundarbereich (MBO)

Vor der Aufnahme der aktuellen BOL-Ausbildung

Die Befragten wurden um Angaben darüber gebeten, was sie gemacht haben, bevor sie ihre derzeitige BOL-Ausbildung am ROC aufgenommen haben. 85 Prozent geben an, dass sie di-

rekt aus dem Bereich der allgemeinbildenden weiterführenden Schulen kamen (VMBO, HAVO oder VWO; etwa vergleichbar mit der deutschen Haupt- und Realschule bzw. dem Gymnasium). Was dies betrifft, gibt es übrigens kaum Unterschiede zwischen den Auszubildenden im Technik-Bereich und jenen im Bereich Wirtschaft & Verwaltung. Die restlichen 15 Prozent waren einer Lohn­tätigkeit nachgegangen, hatten eine (andere) BOL- oder BBL-Ausbildung angefangen, diese dann jedoch abgebrochen, waren an einem anderen ROC gewesen, hatten ein Fachhochschulstudium durchlaufen und / oder „taten nichts“.

Von den 55 Befragten haben 30 (oder 55 Prozent) im Bereich der weiterführenden Schulen einen VMBO-tl-Abschluss erworben (etwa vergleichbar mit einem Haupt- bzw. Realschulabschluss in Deutschland, bei dem verstärkt theoretische Kenntnisse vermittelt werden), 19 (oder 35 Prozent) einen VMBO-kb-Abschluss (der auf eine Mittlere-Führungskraft-Ausbildung hin­führt), 2 einen VMBO-gl-Abschluss (bei dem systematisch sowohl berufspraktische als auch theoretische Kenntnisse vermittelt werden) und 2 einen HAVO-Abschluss (vergleichbar mit einem deutschen Realschulabschluss, der in den Niederlanden jedoch zum Fachhochschulstudium berechtigt). 2 Respondenten haben keinen allgemeinbildenden schulischen Abschluss.

Hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Auszubildenden aus dem Bereich Verwaltung und denen aus der Technik. Fast 70 Prozent der Verwaltungsauszubildenden haben einen VMBO-tl-Abschluss, während dies bei den Auszubildenden im Sektor Technik nur zu gut 40 Prozent der Fall ist. Auszubildende im Technik-Bereich kommen dagegen häufiger aus dem VMBO-kb-, dem VMBO-gl- und dem HAVO-Bildungsgang.

Erste Praxiserfahrung

Sind die Befragten, bevor sie ihre aktuelle MBO-Ausbildung aufnahmen, auf irgendeine Weise auf das Arbeiten in der beruflichen Praxis vorbereitet worden? In fast drei Viertel aller Fälle war dies nicht der Fall. Auszubildende im Bereich Technik geben mit 42 Prozent deutlich öfter an, Erfahrung in der beruflichen Praxis gesammelt zu haben, als Auszubildende im Bereich Wirtschaft & Verwaltung, die hier nur auf 21 Prozent kommen. Von den 17 Befragten, die nach eigenen Angaben vorbereitet worden sind, haben 11 diese Erfahrung (unter anderem) durch das Arbeiten in einer bezahlten Tätigkeit erworben. 8 der Befragten wurden auf das Arbeiten in der beruflichen Praxis (auch) durch ein Schulpraktikum vorbereitet. Von diesen 8 besuchen momentan 7 eine Ausbildung im Bereich Technik. Nur wenige der Befragten nannten (außerdem) Praxiskurse im VMBO oder ein Praktikum bzw. eine berufspraktische Ausbildungsphase (BPV) in einer BOL-Ausbildung (in derselben Richtung) auf einem anderen Niveau als Vorbereitung auf die Arbeit in der beruflichen Praxis.

Der Zeitraum, in dem von den betreffenden Befragten (n=17) vor Beginn ihrer derzeitigen Ausbildung Erfahrung mit dem Arbeiten in der beruflichen Praxis gesammelt worden ist, reicht von 1 bis zu 36 Monaten. Durchschnittlich haben diese Respondenten 10 bis 12 Monate Erfahrung gesammelt. Im Sektor Wirtschaft & Verwaltung liegt die maximale Anzahl von Monaten, in denen Erfahrung mit dem Arbeiten in der beruflichen Praxis gesammelt worden ist, bei 18, während es im Sektor Technik maximal 36 Monate waren.

Von den betreffenden 17 Befragten gaben 12 an, dass die Vorbereitung auf das Arbeiten in der beruflichen Praxis sich teilweise oder zur Gänze auf dasselbe Tätigkeitsfeld bezog, das ihnen in ihrer aktuellen BOL-Ausbildung vermittelt wird. Praxiserfahrungen wurden in den folgenden

Berufen bzw. auf den folgenden Tätigkeitsfeldern erworben: Konditor, Elektrotechnik, Krankenpflege, IT, Installation, Kunststoffhandel, Logistik, Paneelbau, Marktverkäufer, Cafeteria, Laden, Spedition, Sekretariat, Lager und / oder Kommunikation. Die wichtigsten Aufgaben, die während des Arbeitens in der beruflichen Praxis geübt worden sind, reichen von Ein- und Verkaufen bzw. Be- und Entladen über die Führung eines Ladengeschäfts bis hin zum Bau und zur Installation von Computern. Keiner der Befragten hat für diese zuvor erworbenen Erfahrungen eine Befreiung von (Teilen) der BOL-Ausbildung bekommen, die sie aktuell absolvieren. Sie haben also trotz der Praxiserfahrung, die sie auf bestimmten Gebieten gesammelt haben, die komplette Ausbildung durchlaufen müssen.

Übersicht 5.2 – Schulische und / oder berufliche Aktivitäten vor der aktuellen Ausbildung, in Prozent

	Wirtschaft & Verwaltung (N=29)	Technik (N=26)	Gesamt (N=55)
<i>Aktivitäten unmittelbar vor der aktuellen Ausbildung</i>			
Weiterführende Schule	83	85	88
Andere MBO-Ausbildung / ROC	14	8	11
entlohnte Tätigkeit	10	0	5
Sonstiges	0	8	4
<i>Vorbildung</i>			
VWO	0	0	0
HAVO	0	8	4
VMBO-tl	69	38	55
VMBO-gl	0	8	4
VMBO-kb	28	42	35
VMBO-bb	0	0	0
kein Abschluss	3	4	4
<i>Vorbereitung auf das Arbeiten in der beruflichen Praxis</i>			
Ja, auf das Arbeiten in der beruflichen Praxis vorbereitet	21	42	31
Nein, nicht auf das Arbeiten in der beruflichen Praxis vorbereitet	79	58	69

Entscheidung für die BOL-Ausbildung

Niederländische Jugendliche haben nach der weiterführenden Schule eine Reihe von Wahlmöglichkeiten, beispielsweise eine BBL-Ausbildung, eine Erwerbstätigkeit, eine BOL-Ausbildung, das HAVO (etwa vergleichbar mit der deutschen Realschule; der Abschluss berechtigt hier allerdings zum Fachhochschulstudium), oder das VWO (etwa vergleichbar mit dem deutschen Gymnasium). Insgesamt betrachtet, stand der Besuch einer BOL-Ausbildung an erster Stelle, gefolgt von der Entscheidung für das HAVO. Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach der weiterführenden Schule hatte von allen Wahlmöglichkeiten die geringste Priorität. Dies gilt sowohl für die Respondenten aus dem Sektor Wirtschaft & Verwaltung als auch für die aus dem Sektor Technik.

Die Respondenten (n=54) wurden gefragt, welche Informationsquellen bei ihrer Entscheidung für eine BOL-Ausbildung wichtig gewesen sind (1 = in sehr hohem Maße, 5 = überhaupt nicht). Es zeigt sich, dass eigene Abwägungen bei ihrer Wahl den ausschlaggebenden Faktor darge-

stellt haben (Mittelwert: 1,42). Daneben werden auch Eltern bzw. die Familie, Lehrer oder Dekane, Ausbildungs- und Berufsratgeber, das Internet, Berufsberater sowie Freunde und Bekannte als wichtige, ausschlaggebende Quellen genannt. Quellen, die bei der Entscheidung für eine BOL-Ausbildung am wenigsten wichtig waren, sind frühere Erfahrungen im BBL-Ausbildungspfad (Mittelwert: 4,71), das Arbeitsamt (Mittelwert: 4,45) sowie die Massenmedien (Zeitungen, Fernsehen, usw.; Mittelwert: 4,15). Zwischen den Auszubildenden im Sektor Wirtschaft & Verwaltung und denen im Sektor Technik lassen sich keine großen Unterschiede im Hinblick auf die Informationsquellen erkennen, die für sie bei der Entscheidung für eine BOL-Ausbildung von Bedeutung waren. Insofern dies wohl der Fall ist, folgen Auszubildende aus dem Sektor Verwaltung dabei anteilmäßig etwas häufiger den Empfehlungen des Internet, Ausbildungs- und Berufsratgebern, Eignungstests sowie Freunden und Bekannten. Bei Auszubildenden aus dem Bereich Technik bilden häufiger der Dekan oder die Lehrer der Schule, die sie vorher besucht haben, eine wichtige Informationsquelle.

Die Auszubildenden wurden gefragt, welche Kriterien ihnen zufolge wichtig waren, um zu der BOL-Ausbildung zugelassen zu werden, die sie nun absolvieren (1 = sehr wichtig; 5 = überhaupt nicht wichtig). Im Großen und Ganzen denken sowohl Auszubildende im Sektor Wirtschaft & Verwaltung als auch die im Bereich Technik, dass das Zeugnis der weiterführenden Schule das wichtigste Kriterium ist (Mittelwert: 1,56). Kriterien wie die Verfügbarkeit von Praxisplätzen im BBL (Mittelwert: 4,33), der Wohnort (Mittelwert: 4,02) und die erworbene Praxiserfahrung (Mittelwert: 3,98) werden als nicht wichtig erachtet. Ein guter Verlauf des Aufnahmegesprächs nimmt im Hinblick auf die Wichtigkeit eine Zwischenposition ein (Mittelwert: 2,96).

Übersicht 5.3 – Entscheidung für den BOL-Ausbildungspfad

	Wirtschaft & Verwaltung (N=29)	Technik (N=26)	Gesamt (N=55)
<i>Priorität Wahlmöglichkeiten nach weiterführender Schule</i>			
Wahl 1	BOL-Ausbildung machen	BOL-Ausbildung machen	BOL-Ausbildung machen
Wahl 2	HAVO-Besuch	HAVO-Besuch	HAVO-Besuch
Wahl 3	VWO-Besuch	BBL- Ausbildung machen	BBL- Ausbildung machen
Wahl 4	BBL- Ausbildung machen	VWO-Besuch	VWO-Besuch
Wahl 5	Arbeit suchen	Arbeit suchen	Arbeit suchen
<i>Wichtigste Informationsquellen, um sich für eine BOL-Ausbildung zu entscheiden</i>			
Informationsquelle 1	Eigene Abwägung	Eigene Abwägung	Eigene Abwägung
Informationsquelle 2	Eltern / Familie	Dekan / Lehrer der Schule, wo ich herkomme	Eltern / Familie
Informationsquelle 3	Ausbildungs- u. Berufsratgeber	Eltern / Familie	Dekan / Lehrer der Schule, wo ich herkomme
Informationsquelle 4	Eignungstest	Ausbildungs- u. Berufsratgeber	Ausbildungs- u. Berufsratgeber
Informationsquelle 5	Dekan / Lehrer der Schule, wo ich herkomme	Berufsberatung	Eignungstest
<i>Kriterien, um zur BOL-Ausbildung zugelassen zu werden (lt. Respondenten)</i>			
Kriterium 1	Zeugnis d. weiterführenden Schule	Zeugnis d. weiterführenden Schule	Zeugnis d. weiterführenden Schule
Kriterium 2	Guter Verlauf des Aufnahmegesprächs	Guter Verlauf des Aufnahmegesprächs	Guter Verlauf des Aufnahmegesprächs
Kriterium 3	Wohnort	Praxiserfahrung, die ich erworben hatte	Praxiserfahrung, die ich erworben hatte
Kriterium 4	Praxiserfahrung, die ich erworben hatte	Wohnort	Wohnort
Kriterium 5	Nicht ausreichend Praktikumsplätze im BBL vorhanden	Nicht ausreichend Praktikumsplätze im BBL vorhanden	Nicht ausreichend Praktikumsplätze im BBL vorhanden

Nach der Entscheidung gefragt, die nach der weiterführenden Schule Priorität für sie hatte, zeigt sich, dass eine BOL-Ausbildung die bei weitem höchsten Werte erzielt, gefolgt vom HAVO. Die Entscheidung für eine BOL-Ausbildung hatte bei den Auszubildenden aus dem Bereich Technik durchschnittlich eine noch höhere Priorität als bei den Auszubildenden aus dem Sektor Verwaltung. Das HAVO – das einen guten zweiten Rang einnimmt – erzielt bei den Auszubildenden in der Verwaltung durchschnittlich höhere Werte.

Nahezu drei Viertel (72 Prozent der Befragten) hat sich für eine BOL-Ausbildung entschieden – und nicht für eine Ausbildung im BBL –, weil eine BOL-Ausbildung ihnen zufolge mehr Möglichkeiten bietet, nach Abschluss der Ausbildung weiterzulernen. Gründe, die im Zusammenhang mit der Entscheidung für den BOL- und gegen den BBL-Pfad ebenfalls häufig genannt werden, sind:

- „Eine BOL-Ausbildung bietet größere berufliche bzw. Karrieremöglichkeiten“ (52 Prozent),
- „Ein BOL-Abschluss ist mehr wert“ (46 Prozent) und
- „Ich wollte eine vollständige Ausbildung für einen Beruf machen“ (43 Prozent).

Gründe, die bei der Entscheidung für eine BOL-Ausbildung lediglich für eine kleine Minderheit der Befragten wichtig waren, sind:

- „Ich konnte keinen BBL-Ausbildungsplatz in einem Betrieb finden“,
- „Die meisten meiner Mitschüler haben sich für eine BOL-Ausbildung entschieden“ sowie
- „Die BOL-Ausbildung kann ich in der Nähe meines Wohnorts machen“.

Übersicht 5.4 – Die fünf wichtigsten Gründe, sich für eine BOL- und gegen eine BBL-Ausbildung zu entscheiden

Wirtschaft & Verwaltung (N=29)	Technik (N=25)	Gesamt (N=54)
1. Eine BOL-Ausbildung bietet mehr Möglichkeiten, nach Abschluss dieser Ausbildung weiterzulernen (62%)	1. Eine BOL-Ausbildung bietet mehr Möglichkeiten, nach Abschluss dieser Ausbildung weiterzulernen (84%)	1. Eine BOL-Ausbildung bietet mehr Möglichkeiten, nach Abschluss dieser Ausbildung weiterzulernen (72%)
2. Ich wollte eine vollständige Ausbildung für einen Beruf machen (41%) Eine BOL-Ausbildung bietet größere berufliche bzw. Karrieremöglichkeiten (41%) Lernend zu arbeiten (im BBL) liegt mir nicht (41%)	2. Eine BOL-Ausbildung bietet größere berufliche bzw. Karrieremöglichkeiten (64%)	2. Eine BOL-Ausbildung bietet größere berufliche bzw. Karrieremöglichkeiten (52%)
3. Ein BOL-Abschluss ist mehr wert (38%)	3. Ein BOL-Abschluss ist mehr wert (56%)	3. Ein BOL-Abschluss ist mehr wert (46%)
4. Ich finde es schön, zur Schule zu gehen (34%)	4. Ich wollte eine vollständige Ausbildung für einen Beruf machen (44%)	4. Ich wollte eine vollständige Ausbildung für einen Beruf machen (43%)
5. Ich will noch nicht (lernend) arbeiten (31%)	5. In einer BOL-Ausbildung kann ich noch einfach Schüler sein, in einer BBL-Ausbildung nicht oder viel weniger (24%) Ich will noch nicht (lernend) arbeiten (24%)	5. Lernend zu arbeiten (im BBL) liegt mir nicht (31%)

5.3 Die aktuelle Situation im MBO

Alle 55 Auszubildenden aus unserer Befragung absolvieren also eine BOL-Ausbildung am ROC van Twente im Sektor Wirtschaft & Verwaltung (29 Respondenten) bzw. im Sektor Technik (26 Respondenten).

Die Auszubildenden im Sektor Wirtschaft & Verwaltung geben an, dass die Ausbildung insgesamt drei Jahre dauert und sie auch erwarten, ihre Ausbildung nach drei Jahren zu beenden. Die Ausbildung im Bereich Technik dauert vier Jahre, und bis auf einen Respondenten, der glaubt, ein Jahr länger zu brauchen, erwarten auch hier alle, ihre Ausbildung in diesem Zeitraum abzuschließen.

Die Auszubildenden wurden gefragt, wie zufrieden sie mit verschiedenen Aspekten ihrer jetzigen Ausbildung sind (1 = sehr zufrieden, 5 = sehr unzufrieden). Am zufriedensten sind die Respondenten mit der Gemeinschaft in der Klasse (Mittelwert: 1,90). Auch mit der Qualität des Praktikums (was und wie gelernt wird; Mittelwert: 2,35), der Ausrichtung auf die Theorie (Mittelwert: 2,37) sowie mit dem fachlichen Wissen der Lehrer (Mittelwert: 2,46) sind die Befragten relativ zufrieden. Am wenigsten zufrieden sind sie dagegen mit den finanziellen Ausgaben, die mit der Ausbildung verbunden sind (Schulgeld, usw.; Mittelwert: 3,60), sowie mit der Qualität des Schulgebäudes (Mittelwert: 3,46).

Übersicht 5.5 A – Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Ausbildung; Mittelwerte (1 = sehr zufrieden, 5 = sehr unzufrieden)

	Gesamt
Die Gemeinschaft in der Klasse	1,90
Die Qualität des Praktikums (was und wie gelernt wird)	2,35
Die Ausrichtung auf die Theorie	2,37
Das fachliche Wissen der Lehrer	2,46
Die Belastung durch Hausaufgaben (beispielsweise nach der Schule)	2,56
Die Ausrichtung auf die Praxis	2,79
Die Betreuung und Beratung durch die Lehrkräfte	2,87
Die Qualität der Infrastruktur	2,93
Die Abwechslung in den Lehrinhalten	2,94
Ein gutes Verhältnis zwischen der Theorie in der Schule und der Praxis im Betrieb	2,98
Die Vermittlung von Lern-Kompetenzen	3,02
Die Vermittlung sozialer Kompetenzen	3,04
Die Organisation der Ausbildung (Stundenplan, usw.)	3,06
Das Können der Lehrer auf pädagogisch-didaktischem Gebiet	3,06
Das Vorhandensein moderner technischer Apparatur, die auch in der beruflichen Praxis von Bedeutung ist	3,15
Die Aktualität von Lehrinhalten	3,17
Die Qualität des Schulgebäudes	3,46
Finanzielle Ausgaben (Schulgeld, usw.)	3,60

Übersicht 5.5 B – Die fünf wichtigsten Aspekte der Ausbildung, mit denen Auszubildende am meisten zufrieden sind

Wirtschaft & Verwaltung (N=29)	Technik (N=25)	Gesamt (N=54)
1. Gemeinschaft in der Klasse (Mittelwert: 1,82)	1. Gemeinschaft in der Klasse (Mittelwert: 2,00)	1. Gemeinschaft in der Klasse (Mittelwert: 1,90)
2. Ausrichtung auf die Theorie (Mittelwert: 2,28)	2. Qualität des Praktikums (Mittelwert: 2,32) Fachwissen der Lehrer (Mittelwert: 2,32)	2. Qualität des Praktikums (Mittelwert: 2,35)
3. Qualität des Praktikums (Mittelwert: 2,38)	3. Belastung durch Hausarbeiten (Mittelwert: 2,44)	3. Ausrichtung auf die Theorie (Mittelwert: 2,37)
4. Fachwissen der Lehrer (Mittelwert: 2,59)	4. Ausrichtung auf die Theorie (Mittelwert: 2,48)	4. Fachwissen der Lehrer (Mittelwert: 2,46)
5. Belastung durch Hausarbeiten (Mittelwert: 2,66)	5. Qualität der Infrastruktur (Mittelwert: 2,56)	5. Belastung durch Hausarbeiten (Mittelwert: 2,56)

Im Verlauf ihrer Ausbildung verbringen die Auszubildenden durchschnittlich 12,1 Monate in Praktika. Der Praktikumszeitraum schwankt zwischen 8 und 24 Monaten. Die Auszubildenden im Bereich Wirtschaft & Verwaltung sagten mindestens 8 und höchstens 24 Monate im Praktikum (mit einem Mittelwert von 11,5 Monaten) zu verbringen, während die Praktika der Auszubildenden im Sektor Technik mindestens 10 und maximal 18 Monate dauern (hier liegt der Mittelwert bei 12,9 Monaten).

Übersicht 5.6 – Anzahl der Praktikumsmonate (im Verlauf der gesamten Ausbildung); in Prozent

Anzahl Praktikumsmonate	Wirtschaft & Verwaltung	Technik	Gesamt
8 – 10	72	25	51
11 – 20	21	75	45
21 – 30	7	0	4
Gesamt (N=100%)	29	24	53

In den meisten Fällen (69 Prozent) handelt es sich um zwei Praktikumsphasen. Es gibt jedoch auch Auszubildende, die drei, vier oder fünf Praktikumsphasen durchlaufen. Doch es finden sich Unterschiede zwischen den Ausbildungssektoren: Auszubildende aus dem Bereich Technik haben im Allgemeinen mehr Praktikumsphasen als ihre Kollegen aus dem Sektor Wirtschaft & Verwaltung (siehe Übersicht 5.7).

Übersicht 5.7 – Anzahl der Praktikumsphasen während der Ausbildung; in Prozent

Anzahl Praktikumsphasen	Wirtschaft & Verwaltung	Technik	Gesamt
Zwei	90	44	69
Drei	0	52	24
Vier	7	4	5
Fünf	3	0	2
Gesamt (N=100%)	29	25	54

Von allen Auszubildenden geben 39 Prozent an, dass es in ihrer Ausbildung die Möglichkeit gibt, zwischen dem BOL- und dem BBL-Ausbildungspfad zu wechseln, 20 Prozent sagen, dass es diese Möglichkeit nicht gibt, und 41 Prozent wissen nicht, ob die Möglichkeit existiert. Keiner der Befragten hat jedoch zwischen BOL und BBL gewechselt oder hat die Absicht dazu. Offenbar ist in der Praxis der untersuchten Gruppe Auszubildender also keine Rede von einem Umstieg innerhalb des MBO vom BOL- auf den BBL-Pfad oder Plänen dazu.

5.4 Erwartungen / Pläne nach Abschluss des MBO

65 Prozent der Respondenten streben nach der MBO-Ausbildung eine Fortbildung an, 9 Prozent wollen arbeiten, 22 Prozent sind noch dabei, sich zu orientieren, was sie nach ihrer MBO-Ausbildung machen wollen, und 4 Prozent machen sonstiges.

Übersicht 5.8 – Pläne für die Zeit nach der MBO-Ausbildung; in Prozent

Pläne	Wirtschaft & Verwaltung	Technik	Gesamt
Fortbildung	83	44	65
Arbeiten	3	16	9
Noch in der Orientierungsphase	10	36	22
Sonstiges	4	4	4
Gesamt (N=100%)	29	25	54

Aus der oben stehenden Übersicht ergibt sich, dass die große Mehrzahl der Auszubildenden im Sektor Wirtschaft & Verwaltung plant, nach ihrer MBO-Ausbildung eine Fortbildung zu machen. Bei den Auszubildenden im Bereich Technik sind die Pläne sehr viel unterschiedlicher.

Von denjenigen, die eine Fortbildung machen wollen, möchten dies fast alle an einer Fachhochschule tun. Fachhochschulstudiengänge, die von Auszubildenden aus dem Bereich Wirtschaft & Verwaltung genannt werden: „Management, Wirtschaft und Recht“ (MER), „Kommerzielle Ökonomie (und Logistik)“, „Betriebswirtschaft“, „Fiskalische Ökonomie“, „Makler“, „Sozialpädagogik“ (SPH), „Lifestyle“, „Verkehrskunde“ sowie eine höhere juristische Ausbildung. Die Auszubildenden aus dem Sektor Technik nennen vor allem: „Elektrotechnik“, „Elektronik“, „Maschinenbau“, „Agrotechnik & Management“ sowie einen landwirtschaftlichen Fachhochschulstudiengang.

Die Frage, ob die Auszubildenden – die nach ihrer MBO-Ausbildung eine Fortbildung anstreben oder sich diesbezüglich noch in der Orientierungsphase befinden (siehe Übersicht 5.8) – planen, nach ihrer BOL-Ausbildung ein Fachhochschulstudium im (dualen) Studiengang zu absolvieren, wurde von 83 Prozent der Befragten positiv beantwortet, 11 Prozent streben dies nicht an. Keiner der Befragten gibt an, nach der BOL-Ausbildung noch eine BBL-Ausbildung im MBO aufnehmen zu wollen (siehe die unten stehende Übersicht).

Übersicht 5.9 – Pläne, nach der BOL-Ausbildung eine duale Ausbildung im MBO oder an der Fachhochschule zu besuchen; in Prozent

	Wirtschaft & Verwaltung	Technik	Gesamt
Ja, ich habe die Absicht, nach meiner BOL-Ausbildung noch eine BBL-Ausbildung im MBO zu machen	0	0	0
Ja, ich habe die Absicht, nach meiner BOL-Ausbildung noch ein duales Fachhochschulstudium zu machen	81	85	83
Nein, ich habe nicht die Absicht, nach meiner BOL-Ausbildung eine duale Ausbildung im MBO oder an der Fachhochschule zu besuchen	11	10	11
Sonstige Pläne	8	5	6
Gesamt (N=100%)	26	20	46

Aus der oben stehenden Übersicht ergibt sich, dass Auszubildende im Sektor Technik häufiger angeben, nach ihrer BOL-Ausbildung ein (duales) Fachhochschulstudium aufnehmen zu wollen, als Auszubildende in einer MBO-Ausbildung im Bereich Wirtschaft & Verwaltung.

Der (eine) Respondent, der nach seiner MBO-Ausbildung im Sektor Wirtschaft & Verwaltung eine Erwerbstätigkeit aufnehmen will, möchte dies in dem Beruf tun, in dem er auch seine Ausbildung absolviert hat. Von den 4 Befragten, die eine Ausbildung im Sektor Technik absolvieren, wollen 3 in dem Beruf arbeiten, in dem sie ausgebildet worden sind, ein weiterer möchte sich um eine Stelle bei der Marine bewerben. Übrigens wollen die meisten Auszubildenden letztendlich (auch nach eventuellen Anschlussausbildungen) in dem Beruf arbeiten, in dem sie ausgebildet worden sind. Lediglich ein Befragter möchte sich eine Beschäftigung in einem angrenzenden Beruf suchen.

Die Auszubildenden wurden gefragt, welche Schritte sie bereits für die Zeit nach ihrer MBO-Ausbildung unternommen haben. Dabei hatten sie mehrere Antwortmöglichkeiten (siehe die unten stehende Übersicht).

Übersicht 5.10 – Schritte, die bereits für die Zeit nach der MBO-Ausbildung unternommen worden sind; in Prozent

Pläne für die Zeit nach der MBO-Ausbildung	Wirtschaft & Verwaltung	Technik	Gesamt
Ich habe noch nichts unternommen	55	36	46
Ich habe mich über Bewerbungsverfahren informiert	3	12	7
Ich habe mich bereits beworben	0	16	7
Ich habe mich über Ausbildungsmöglichkeiten informiert	34	36	35
Ich habe mich für ein Studium an der Fachhochschule eingeschrieben	7	0	4
Sonstiges	3	12	7
Gesamt (N=100%)	29	25	54

Die oben stehende Übersicht lässt erkennen, dass Befragte, die eine Ausbildung im Sektor Wirtschaft & Verwaltung absolvieren, für die Zeit nach ihrer MBO-Ausbildung häufiger noch keine Schritte unternommen haben als dies bei den Auszubildenden aus dem Bereich Technik der Fall ist.

Was sind oder waren für die befragten Auszubildenden die wichtigsten Informationsquellen, wenn es darum geht, eine Entscheidung über die Zeit nach ihrer Berufsausbildung zu treffen (1 = in sehr hohem Maße, 5 = überhaupt nicht)? Ihre eigene Abwägung (Mittelwert: 1,44) war bzw. ist die wichtigste Informationsquelle. Die Informationsquelle, die danach folgt, sind die Eltern oder Familienangehörige (Mittelwert: 2,67). Die am wenigsten wichtigen Informationsquellen sind vorangegangene Erfahrungen im BBL (Mittelwert: 4,37) sowie das Arbeitsamt (Mittelwert: 4,11). Hierin sind sich die Auszubildenden im Bereich Wirtschaft & Verwaltung mit ihren Kollegen im Sektor Technik einig.

Übersicht 5.11 – Erwartungen bzgl. der Arbeitsmarktchancen nach Beendigung der MBO-Ausbildung; in Prozent

Erwartungen bzgl. der Arbeitsmarktchancen	Wirtschaft & Verwaltung	Technik	Gesamt
Sehr gut	4	64	33
Gut	37	32	35
Mäßig	33	0	17
Schlecht	11	0	6
Sehr schlecht	15	4	9
Gesamt (N=100%)	27	25	52

Aus der oben stehenden Übersicht ergibt sich, dass es einen großen Unterschied zwischen Respondenten aus einer Ausbildung im Sektor Wirtschaft & Verwaltung sowie denen aus dem Bereich Technik hinsichtlich der Erwartungen bzgl. der Arbeitsmarktchancen gibt. Die Letzteren schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Abschluss ihrer MBO-Ausbildung deutlich besser ein als die befragten Auszubildenden aus dem Sektor Wirtschaft & Verwaltung (Mittelwert Sektor Technik: 1,48; Mittelwert Sektor Wirtschaft & Verwaltung: 2,96 auf einer Skala von 1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht).

Im Anschluss daran wurden die Auszubildenden gefragt, ob sie anhand einer Reihe von Faktoren ihre Meinung über ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt abgeben könnten. Dabei geht es um die folgenden Faktoren: die allgemeine Arbeitsmarktsituation in der Region, der Bedarf an Fachkräften mit der Ausbildung des Respondenten, der Bedarf an auf dem BOL-Pfad ausgebildeten Fachkräften im Vergleich zu BBL-Absolventen, das Vorhandensein von Berufserfahrung beim Befragten, das Niveau der sozialen Kompetenz des Respondenten, die Kontakte des Respondenten zu potentiellen Arbeitgebern, das Niveau der Allgemeinbildung des Befragten sowie das Niveau seines theoretischen Kenntnisstands.

Übersicht 5.12 – Die fünf wichtigsten Faktoren, die nach Meinung der Befragten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen (1 = sehr gut, 5 = sehr schlecht)

Wirtschaft & Verwaltung (N=29)	Technik (N=25)	Gesamt (N=54)
1. Das Niveau meines theoretischen Kenntnisstands (Mittelwert: 1,96)	1. Der Bedarf an Fachkräften mit meiner Ausbildung (Mittelwert: 1,76)	1. Der Bedarf an Fachkräften mit meiner Ausbildung (Mittelwert: 2,12)
2. Das Niveau meiner sozialen Kompetenzen (Mittelwert: 2,00)	2. Die allgemeine Arbeitsmarktsituation in der Region (Mittelwert: 2,00)	2. Das Niveau meiner sozialen Kompetenzen (Mittelwert: 2,21) Das Niveau meines theoretischen Kenntnisstands (Mittelwert: 2,21)
3. Das Vorhandensein von Berufserfahrung (Mittelwert: 2,12)	3. Das Niveau meiner Allgemeinbildung (Mittelwert: 2,28)	3. Das Vorhandensein von Berufserfahrung (Mittelwert: 2,22)
4. Das Niveau meiner Allgemeinbildung (Mittelwert: 2,25)	4. Das Vorhandensein von Berufserfahrung (Mittelwert: 2,32)	4. Das Niveau meiner Allgemeinbildung (Mittelwert: 2,26)
5. Der Bedarf an Fachkräften mit meiner Ausbildung (Mittelwert: 2,44)	5. Der Bedarf an BOL-Absolventen im Vgl. zu BBL-Absolventen (Mittelwert: 2,42)	5. Die allgemeine Arbeitsmarktsituation in der Region (Mittelwert: 2,29)

Aus der oben stehenden Übersicht ergibt sich, dass die Befragten aus dem Bereich Wirtschaft & Verwaltung die Faktoren, die Einfluss auf ihre Arbeitsmarktchancen haben, anders beurteilen als ihre Kollegen aus dem Sektor Technik. Auszubildende im Bereich Technik machen die Einschätzung ihrer Chancen vor allem von der Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt abhängig, während Auszubildende aus dem Bereich Verwaltung angeben, sich vor allem auf ihre theoretischen Kenntnisse und ihre sozialen Kompetenzen zu stützen.

Alles in allem scheint es so, dass bei Auszubildenden aus dem Sektor Technik der oben bereits erwähnte Trend, die Ausbildung mit einem Fachhochschulstudium fortzusetzen, nicht so sehr von ihren Chancen auf den bloßen Zugang zum Arbeitsmarkt nach Abschluss ihrer MBO-Ausbildung abhängt, sondern durch ihre Chancen auf einen besseren Zugang mit größeren Karrieremöglichkeiten nach einem Fachhochschulstudium. Für Auszubildende aus dem Bereich Verwaltung scheint der Trend, die Ausbildung mit einem Fachhochschulstudium fortzusetzen, dagegen sehr viel stärker von ihrer Einschätzung abzuhängen, ihre Zugangschancen als solche zu verbessern.

6 Ergebnis der Befragung von Ausbildungsbetrieben

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Befragung von Betrieben präsentiert, die im berufsbildenden Sekundarbereich (MBO) in einem technischen und / oder Verwaltungsberuf ausbilden. So wie der Fragebogen für die Auszubildendenbefragung wurde auch der für die Befragung von Ausbildungsbetrieben vom BIBB für die deutsche Situation formuliert und vom Untersuchungsteam übersetzt und dem niederländischen Kontext angepasst.²² Bei diesem Fragebogen lag der Schwerpunkt auf der Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungsbereich, der Personalrekrutierung des Betriebes mit Blick auf neue Mitarbeiter, die eine Ausbildung auf MBO-Niveau vorweisen können, sowie auf eventuellen Unterschieden bei den Erfahrungen des Betriebes mit BOL- und BBL-Absolventen.

Auch die Befragung von Ausbildungsbetrieben hat einen explorativen Charakter: Es handelte sich um eine relativ kleine Stichprobe aus den Ausbildungsbetrieben eines einzigen ROCs.

Die Ergebnisse dieses Kapitels beruhen auf einer Responsegruppe von insgesamt 20 Betrieben, die als Ausbildungsbetrieb MBO-Auszubildenden Praktika und / oder berufspraktische Ausbildungsplätze anbieten. Es handelt sich also um Ausbildungsbetriebe mit berufspraktischen Ausbildungsplätzen für BOL- und /oder BBL-Ausbildungen. Für die Befragung sind insgesamt 62 Ausbildungsbetriebe des ROC van Twente aus den Sektoren Wirtschaft & Verwaltung sowie Technik kontaktiert worden, der Response lag bei 32 Prozent. So wie bei der Auszubildendenbefragung beschränkte sich auch hier die Auswahl auf Ausbildungsbetriebe *eines* ROCs in *einer* Region, so dass auf jeden Fall mögliche Einflüsse des regionalen Kontextes unter Kontrolle gehalten werden konnten.

6.1 Beschreibung der Responsegruppe von Ausbildungsbetrieben

40 Prozent der 20 Ausbildungsbetriebe aus der Untersuchung sind hauptsächlich in der Branche „Industrie und Gewerbe“ aktiv. Die übrigen Betriebe verteilen sich auf unterschiedliche Branchen, u.a. „Transport und Logistik“ (10 Prozent), „Geschäfts- und Finanzdienstleistungen“ (10 Prozent) sowie „Öffentlicher Dienst“ (10 Prozent). Man darf annehmen, dass in industriellen Betrieben der Schwerpunkt auf Ausbildungen im Bereich technischer Berufe liegt, während es in den sonstigen Betrieben um Verwaltungs-Ausbildungen geht, doch das Verhältnis zwischen Branche und Ausbildungsrichtung ist nicht 1 zu 1. Bis auf eine Ausnahme haben alle Betriebe ihren Sitz in der Provinz Overijssel im Nordosten der Niederlande.

Die Mehrzahl der Betriebe hat mehr als 50 Beschäftigte, gut ein Drittel beschäftigt weniger als 50 Mitarbeiter (siehe unten stehende Übersicht).

²² Der Fragebogen findet sich in Anlage 3.

Übersicht 6.1 – Beschäftigte in den Betrieben; in Prozent

	Prozentsätze
1 – 9 Beschäftigte	10
10 – 49 Beschäftigte	25
50 – 249 Beschäftigte	40
250 Beschäftigte oder mehr	25
Gesamt (N=100%)	20

Die Funktionen der Respondenten in den Betrieben variierten. Genannt wurden u.a.: Geschäftsführer, Betriebsleiter, Abteilungsleiter, Teamleiter, Mitarbeiter der Personalabteilung, Controller, Koordinator Finanzverwaltung, Koordinator Kompetenzzentrum & Ausbildung, Mitarbeiter des technischen Dienstes, Mitarbeiter im Verkauf sowie Praktikumskoordinator. Die Respondenten wurden gefragt, seit wann sie in dem Betrieb tätig sind. Die Spanne reicht von 1 bis 40 Jahren. Eine große Mehrheit der 20 Respondenten (70 Prozent) hat jedoch erst nach 1989 in dem Betrieb angefangen zu arbeiten.

6.2 Kontakte der Betriebe mit dem MBO

Von den Betrieben in der Erhebung geben 45 Prozent an, dass sich bei ihnen *kein einziger* „Arbeitnehmer in Ausbildung“ (*leerling-werknemer*) des BBL-Pfads befinde. Fast ein Drittel der Betriebe (30 Prozent) bilden *zum jetzigen Zeitpunkt* BBLer aus, und ein Viertel der Betriebe bildet *gelegentlich* BBLer aus. Um Missverständnissen vorzubeugen: Die Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung im Rahmen des BBL-Ausbildungspfads kann durchaus mit der Entscheidung für die Ausbildung im Rahmen des BOL gepaart gehen.

Übersicht 6.2 – Zahl der Betriebe mit BBL-Auszubildenden, verteilt nach Branchen, in denen die an der Untersuchung beteiligten Betriebe aktiv sind; in Prozent

	Industrie und Gewerbe	Sonstige Branchen	Gesamt
Bildet keinen Arbeitnehmer in Ausbildung des BBL-Pfads aus	38	50	45
Ja, bildet zum jetzigen Zeitpunkt Arbeitnehmer in Ausbildung des BBL-Pfads aus	38	25	30
Ja, bildet gelegentlich Arbeitnehmer in Ausbildung des BBL-Pfads aus	25	25	25
Gesamt (N=100%)	8	12	20

Die Hälfte der Betriebe in den „sonstigen Branchen“ bildet – zum jetzigen Zeitpunkt oder gelegentlich – Arbeitnehmer in Ausbildung des BBL-Pfads aus, in der Branche „Industrie und Gewerbe“ sind dies 63 Prozent.

Um wie viele BBLer ging es in den zurückliegenden fünf Jahren durchschnittlich pro Jahr? Die Antwort auf diese Frage weist eine große Bandbreite auf, die vor allem vom Umfang des Personalbestands abhängt.

Ausbilden für den BBL-Pfad

In den 11 Betrieben, die – zum jetzigen Zeitpunkt oder gelegentlich – BBLer ausbilden, ging es bei 8 Betrieben um maximal 2 Arbeitnehmer in Ausbildung pro Jahr in den zurückliegenden fünf Jahren. Die übrigen 3 Betriebe haben in den zurückliegenden fünf Jahren durchschnittlich 10, 20 und fast 70 BBLer pro Jahr ausgebildet (siehe unten stehende Übersicht).

Übersicht 6.3 – Durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer in Ausbildung pro Jahr in den zurückliegenden fünf Jahren, verteilt nach der Größe der an der Untersuchung beteiligten Betriebe; absolute Zahlen

	<50 Arbeitnehmer	50-249 Arbeitnehmer	≥ 250 Arbeitnehmer	Gesamt
0-2 Arbeitnehmer in Ausbildung	5	3	0	8
10 Arbeitnehmer in Ausbildung	0	0	1	1
20 Arbeitnehmer in Ausbildung	0	1	0	1
69 Arbeitnehmer in Ausbildung	0	1	0	1
Gesamt (N=100%)	5	5	1	11

Aus der oben stehenden Übersicht ergibt sich unter anderem, dass 5 Betriebe – die weniger als 50 Beschäftigte haben – in den zurückliegenden fünf Jahren durchschnittlich 0 bis 2 Arbeitnehmer in Ausbildung des BBL-Pfads beschäftigt haben. Der eine Betrieb aus der Untersuchung, der in den zurückliegenden fünf Jahren durchschnittlich 10 Arbeitnehmer in Ausbildung ausgebildet hat, hat eine Größe von mehr als 250 Mitarbeitern.

Kontakte zum ROC im Hinblick auf Ausbildungen

Fast zwei Drittel der Betriebe (65 Prozent), die an der Untersuchung teilgenommen haben, geben an, bezüglich des Themas Ausbildungen, die für den eigenen Betrieb wichtig sind oder wichtig sein könnten, schon einmal Kontakt zum ROC gehabt zu haben. Die übrigen Betriebe hatten keinen Kontakt.

Übersicht 6.4 – Kontakt der Betriebe zum ROC im Hinblick auf Ausbildungen, die für den eigenen Betrieb von Bedeutung sein können, verteilt nach Branchen; in Prozent

	Industrie und Gewerbe	Sonstige Branchen	Gesamt
Nein, niemals Kontakt mit dem ROC gehabt	13	50	35
Ja, schon einmal Kontakt zum ROC gehabt	87	50	65
Gesamt (N=100%)	8	12	20

Betriebe im Bereich Industrie und Gewerbe haben wegen den Ausbildungen deutlich öfter Kontakt zum ROC als Betriebe, die in anderen Branchen aktiv sind. Es zeigt sich ebenfalls, dass Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten häufiger Kontakt mit dem ROC haben als solche mit 50 bis 249 Beschäftigten bzw. solche mit 250 oder mehr Mitarbeitern.

Die 13 Betriebe, die schon einmal Kontakt zum ROC gehabt haben, wurden gefragt, im Hinblick auf welche Art Ausbildungen der Betrieb Kontakte zum MBO (ROC) unterhält bzw. ob er mit ihm kooperiert. 12 Respondenten geben an, dass ihr Betrieb Kontakte zum ROC im Hinblick auf BOL-Ausbildungen unterhält, 11 Betriebe haben (außerdem) Kontakt bzgl. BBL-Ausbildungen, 7 im Hinblick auf Teilzeit-Ausbildungen, 7 bzgl. Kontraktaktivitäten, d.h. Bildungsmaßnahmen, die ein ROC für Dritte ausführt, so wie etwa betriebliche Weiterbildungen u.Ä., sowie drei bzgl. sonstiger Dinge.

Bei der Frage nach der Intensität der Kontakte zeigt sich, dass die Kontakte der industriellen Betriebe durchschnittlich sehr viel weniger intensiv sind als die der Betriebe aus den anderen Branchen, vor allem wenn es sich um reguläre Ausbildungen (BOL-, BBL- und / oder Teilzeitausbildungen) handelt. Bei Kontraktaktivitäten zeigen sich hinsichtlich der durchschnittlichen Intensität keine Unterschiede.

Der Kontakt im Hinblick auf BOL-Ausbildungen ist der intensivste (Mittelwert: 2,67 auf einer Skala von 1 = sehr intensiv bis 5 = überhaupt nicht), gefolgt von Kontakten, in denen es um BBL-Ausbildungen (Mittelwert: 3,36), Kontraktaktivitäten (Mittelwert: 3,57) sowie um Teilzeitausbildungen geht (Mittelwert: 3,71). Worum dreht es sich bei dem Kontakt bzw. der Zusammenarbeit, getrennt nach BBL- und BOL-Ausbildungen betrachtet?

Übersicht 6.5 – Die fünf wichtigsten Themen, zu denen es Kontakte oder Kooperationen mit BBL- und BOL-Ausbildungen des ROC gibt (N = 13)

BBL-Ausbildungen		BOL-Ausbildungen	
1. Das Angebot an Auszubildenden (Quantität)	54%	Das Angebot an Auszubildenden (Quantität)	69%
2. Das Curriculum (Inhalte, Konzept, etc.)	31%	Der schulische Ausbildungsprozess (Qualität)	38%
Der schulische Ausbildungsprozess (Qualität)	31%	Der Ausbildungsprozess in der Praxis der beruflichen Ausbildung (BPV)	38%
Der Ausbildungsprozess in der Praxis der beruflichen Ausbildung (BPV)	31%		
Das Angebot an berufspraktischen Ausbildungsplätzen (<i>BPV-plaatsen</i> ; Quantität)	31%		
3. Die Begleitung der Auszubildenden in der berufspraktischen Ausbildungsphase	23%	Das Curriculum (Inhalte, Konzept, etc.)	31%
		Das Angebot an berufspraktischen Ausbildungsplätzen (<i>BPV-plaatsen</i> ; Quantität)	31%
4. Die Abstimmung zwischen Schule und Praxis	15%	Die Begleitung der Auszubildenden in der berufspraktischen Ausbildungsphase	23%
5. Die Begleitung der Auszubildenden in der Schule	8%	Die Abstimmung zwischen Schule und Praxis	15%

Die Themen „Prüfungswesen“ und „speziell das Angebot an berufspraktischen Ausbildungsplätzen (*BPV-plaatsen*) für Risiko-Jugendliche“ spielen bei den Kontakten zum ROC weder im Hinblick auf eine BBL- noch auf eine BOL-Ausbildung eine Rolle.

Konkretisierung von Kontakten im Hinblick auf BOL-Ausbildungen

Die Betriebe wurden gefragt, was konkret in der Zusammenarbeit zwischen ihrem Betrieb und den BOL-Ausbildungen am ROC geschieht (siehe Übersicht 6.6).

Übersicht 6.6 – Was konkret in der Zusammenarbeit zwischen dem Betrieb und den BOL-Ausbildungen am ROC geschieht: die fünf wichtigsten Aspekte (Mittelwerte: 1 = häufig / intensiv, 5 = überhaupt nicht)

	Die fünf wichtigsten Aspekte	Mittelwert
1	Wir bieten BOL-Auszubildenden Praxis bzw. berufspraktische Ausbildungsplätze an	2,31
2	Wir stellen BOL-Ausbildungen (technische) betriebliche Einrichtungen zur Verfügung	4,09
3	Wir arbeiten mit dem ROC an gemeinsamen Projekten	4,45
4	Wir entwickeln gemeinsam mit dem ROC Ausbildungsprogramme für BOL-Ausbildungen	4,50
	Wir haben mit dem ROC eine Vereinbarung über eine dauerhafte Zusammenarbeit getroffen	4,50
5	Wir bieten Auszubildenden und Lehrern von BOL-Ausbildungen Exkursionen an	4,55

Aus der oben stehenden Übersicht geht hervor, dass eigentlich nur im Hinblick auf das Angebot an Praxis bzw. berufspraktischen Ausbildungsplätzen für BOL-Auszubildende eine regelmäßige und intensive Zusammenarbeit zwischen Betrieben und den BOL-Ausbildungen des ROC stattfindet. Was die anderen Aspekte betrifft, so arbeitet der weitaus größte Teil der Betriebe kaum bis gar nicht mit den BOL-Ausbildungen zusammen. Lediglich ein kleiner Teil hat (sehr) intensiven Kontakt bzgl. der Bereitstellung von (technischen) betrieblichen Einrichtungen für BOL-Ausbildungen (2 Betriebe), arbeitet mit dem ROC intensiv bei gemeinsamen Projekten zusammen (1 Betrieb) oder nimmt regelmäßig an gemeinsamen Beratungen und Sitzungen des ROC teil (1 Betrieb). Keiner der Betriebe aus der Untersuchung bietet Schulungen für Lehrer aus den BOL-Ausbildungen an.

Die Betriebe sind zufriedener mit dem Kontakt bzw. der Zusammenarbeit zum MBO im Hinblick auf BOL-Ausbildungen (Mittelwert: 2,67 auf einer Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden) als dies bei den BBL-Ausbildungen der Fall zu sein scheint (Mittelwert: 3,29). Die Betriebe im Bereich Industrie und Gewerbe sind zufriedener mit den BBL-bezogenen Kontakten und Kooperationen als diejenigen aus den sonstigen Branchen, während die Betriebe aus den sonstigen Branchen eher mit den BOL-bezogenen Kontakten und Kooperationen zufrieden sind als die Betriebe aus dem Bereich Industrie und Gewerbe.

Nach Ansicht der Betriebe gibt es sowohl bei den Ausbildungen auf dem BBL- als auch bei denen auf dem BOL-Pfad Verbesserungsbedarf. Auf einer Skala von 1 = sehr notwendig bis 5 = kaum notwendig liegt der Mittelwert bei den befragten Betrieben bei 2,4. Sie wurden gefragt, was ihrer Meinung nach notwendigerweise an den BBL- und den BOL-Ausbildungen verändert und / oder verbessert werden müsste. Im Hinblick auf die beiden Ausbildungspfade weisen mehrere der Betriebe auf die Wichtigkeit einer guten Betreuung hin, in die die Schule, also das ROC, mehr investieren müsste. Andere, z.T. damit zusammenhängende Veränderungen bzw. Verbesserungen beschäftigen sich mit der Abstimmung zwischen Schule und Betrieb. Die Respondenten geben an, dass es mehr Abstimmung beispielsweise hinsichtlich der Inhalte und Struktur der berufspraktischen Ausbildung, des Schulungsmaterials, der Anforderungen, denen Genüge getan werden müssen, der Beurteilung sowie der Begleitung geben müsste. In diesem Zusammenhang wird u.a. die Bedeutung eines regelmäßigen Informationsaustausches und einer guten Kommunikation – zwischen der Schule, dem Auszubildenden und dem Betrieb – über die berufspraktische Ausbildung bzw. deren Fortschritte hervorgehoben. „Der Lehrer und der Betreuer der berufspraktischen Ausbildungsphase (*praktijkbegeleider*) tragen eine gemeinsame Verantwortung im Hinblick auf die Begleitung, das Motivieren und das Coachen eines Auszubildenden in Bezug auf das gewählte Fach sowie in Bezug auf die Gesellschaft“, so einer

der Befragten. Auch die Verbindung zwischen Theorie und Praxis wird als ein wichtiger verbesserungswürdiger Punkt genannt („Theorie und Praxis müssen synchron laufen“, „Das Buch mit Praxisaufgaben erweist sich regelmäßig als irrelevant“).

6.3 Personalrekrutierung und Rekrutierungsstrategien der Betriebe

Die Betriebe wurden gefragt, welche Wege sie bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter mit einem MBO-Abschlusszeugnis einschlagen, und zwar getrennt nach BBL- und BOL-Absolventen (siehe Übersicht 6.7 A).

Übersicht 6.7 A – Die wichtigsten drei Aktivitäten bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter mit einem MBO-Abschlusszeugnis, getrennt nach BBL- und BOL-Absolventen

	MBO-Absolventen mit einem BBL-Abschluss (N=17)		MBO-Absolventen mit einem BOL-Abschluss (N=17)	
1	Wir führen mit den Bewerbern ein Gespräch, um sie kennen zu lernen	59%	Wir führen mit den Bewerbern ein Gespräch, um sie kennen zu lernen	71%
2	Während ihrer berufspraktischen Ausbildung haben wir Kontakt zu den Auszubildenden	47%	Während ihrer berufspraktischen Ausbildung haben wir Kontakt zu den Auszubildenden	56%
	Wir verlassen uns auf die Informationen, die uns die Schule gibt	47%		
3	Wir pflegen systematisch unseren Bestand an offenen Bewerbungen	41%	Wir legen bereits während ihrer Ausbildung den Kontakt zu den zukünftigen Absolventen	53%
			Wir pflegen systematisch unseren Bestand an offenen Bewerbungen	53%
			Wir verlassen uns auf die Informationen, die uns die Schule gibt	53%

Die oben stehende Übersicht lässt erkennen, dass das Führen eines Kennenlerngesprächs mit Bewerbern der am häufigsten benutzte Weg ist, wenn es um die Rekrutierung neuer Mitarbeiter mit einem MBO-Abschluss geht, und zwar unabhängig davon, ob es sich um BBL- oder BOL-Absolventen handelt. Kontakte zu den Auszubildenden während der berufspraktischen Ausbildungsphase ihrer Ausbildung *und* die Auskünfte der Schule über den Auszubildenden sind ferner ebenfalls wichtige Aspekte bei der Mitarbeitergewinnung.

Die Motivation des Bewerbers ist den Befragten zufolge für den Betrieb der wichtigste Faktor bei einer Bewerbung (Mittelwert: 1,25 auf einer Skala von 1 = sehr wichtig bis 5 = überhaupt nicht wichtig). In der Rangfolge der Wichtigkeit folgen danach: das Berufsfeld, in dem der Bewerber ausgebildet worden ist (Mittelwert: 1,53), ob der Bewerber in das Team passt (Mittelwert: 1,6), ein Berufsabschlusszeugnis (Mittelwert: 1,68), das MBO-Niveau des Abschlusszeugnisses (Mittelwert: 1,74), die sozialen Kompetenzen, über die der Bewerber verfügt (Mittelwert: 1,8) und ob der Bewerber eine gute Selbsteinschätzung hat (Mittelwert: 1,95). Die Bindung des Bewerbers an die Region ist den Respondenten zufolge für den Betrieb bei einer Bewerbung am wenigsten wichtig (Mittelwert: 3,26).

Übersicht 6.7 B – Bedeutung einer Reihe von Aspekten bei Bewerbern um eine Stelle; Mittelwerte (1 = sehr wichtig, 5 = überhaupt nicht wichtig)

	Industrie und Gewerbe	Sonstige Branchen	Gesamt
Die Motivation des Bewerbers	1,38	1,17	1,25
Das Tätigkeitsfeld / die Tätigkeitsfelder, in dem / denen der Bewerber ausgebildet worden ist	1,38	1,64	1,53
Ob der Bewerber ins Team passt	1,88	1,42	1,60
Ein Abschlusszeugnis	2,13	1,36	1,68
Das MBO-Niveau des Abschlusszeugnisses	2,00	1,55	1,74
Die sozialen Kompetenzen, über die der Bewerber verfügt	2,38	1,42	1,80
Ob der Bewerber eine gute Selbsteinschätzung besitzt	2,13	1,83	1,95
Die Fachkompetenzen, über die der Bewerber verfügt	2,38	1,82	2,05
Die erworbenen Praxiserfahrungen	2,00	2,25	2,15
Das Alter des Bewerbers	2,63	3,00	2,84
Die während der Ausbildung erzielten Noten	3,25	2,64	2,89
Der Ruf des ROCs oder der Ausbildung	3,13	2,91	3,00
Der Ruf des Betriebes, in dem der Bewerber seine berufspraktische Ausbildung absolviert hat	2,87	3,09	3,00
Die Bindung an die Region	3,00	3,45	3,26

Neue Arbeitnehmer: BOL- oder BBL-Absolventen

Die Betriebe wurden gefragt, wie viele neue Arbeitnehmer sie in den zurückliegenden fünf Jahren durchschnittlich pro Jahr eingestellt haben. 18 Betriebe haben diese Frage beantwortet. Die durchschnittliche Zahl neuer Arbeitnehmer pro Jahr variiert von 0 bis 50, mit einem Mittelwert von 12 neuen Mitarbeitern. Wie viele von diesen neuen Arbeitnehmern sind BOL-Absolventen, BBL-Absolventen, die im Betrieb auch bereits ausgebildet worden sind und /oder BBL-Absolventen, die in einem anderen Betrieb ausgebildet worden sind?

Übersicht 6.8 – Zahl neuer Arbeitnehmer durchschnittlich pro Jahr über einen Zeitraum von fünf Jahren betrachtet

	N	Durchschnitt
Zahl neuer Arbeitnehmer durchschnittlich pro Jahr	18	12,0
<i>Wie viele davon sind:</i>		
BOL-Absolventen	9	8,6
BBL-Absolventen, die im eigenen Betrieb ausgebildet worden sind	10	3,8
BBL- Absolventen, die in einem anderen Betrieb ausgebildet worden sind	3	0

Aus der oben stehenden Übersicht ergibt sich, dass sowohl die Betriebe aus dem Bereich Industrie und Gewerbe als auch die aus den sonstigen Branchen in den zurückliegenden fünf Jahren durchschnittlich mehr BOL-Absolventen als BBL-Absolventen eingestellt haben. Es fällt auf, dass BBL-Absolventen, die in einem anderen Betrieb ausgebildet worden sind, in den zurückliegenden fünf Jahren in keinem der Betriebe eingestellt worden ist. Betriebe im Bereich Industrie und Gewerbe haben in den zurückliegenden fünf Jahren weniger neue Arbeitnehmer

eingestellt (und zwar sowohl BOL-Absolventen als auch BBL-Absolventen) als Betriebe in den sonstigen Branchen (durchschnittlich 9,7 bzw. 13,5).

Mit 30 Prozent fast ein Drittel der Betriebe (n = 20) gibt denn auch an, dass der Betrieb bei der Einstellung neuer Mitarbeiter im Allgemeinen Absolventen des BOL bevorzugt. Weitere 30 Prozent der Befragten äußern, dass der Betrieb keinen der beiden Ausbildungspfade bevorzugt. Lediglich 1 Respondent ist der Meinung, dass der Betrieb am liebsten einen Absolventen des BBL einstellen würde. Die übrigen Betriebe (35 Prozent) bevorzugen einen Absolventen aus dem tertiären Bereich (Fachhochschule oder Universität), sind auf der Suche nach bestimmten Kapazitäten, Eigenschaften und Erfahrungen oder haben keine spezielle Vorliebe für einen bestimmten Ausbildungspfad.

Ein Drittel der Betriebe, die bei der Einstellung neuer Mitarbeiter Absolventen des BOL-Ausbildungspfades bevorzugen, stammt aus dem Bereich Industrie und Gewerbe und zwei Drittel aus den sonstigen Branchen.

6.4 Erwartungen im Hinblick auf BOL- und BBI-Absolventen

Fast alle Betriebe (16 von 18) haben im Hinblick auf MBO-Absolventen, die eine BOL-Ausbildung besucht haben, *keine* anderen Erwartungen als im Hinblick auf MBO-Absolventen, die eine BBL-Ausbildung abgeschlossen haben.

Übersicht 6.9 – Haben Betriebe im Hinblick auf MBO-Absolventen, die eine BOL-Ausbildung besucht haben, andere Erwartungen als im Hinblick auf MBO-Absolventen, die eine BBL-Ausbildung abgeschlossen haben? Angaben in Prozent

	Industrie und Gewerbe	Sonstige Branchen	Gesamt
Ja, andere Erwartungen	17	8	11
Nein, keine anderen Erwartungen	83	92	89
Gesamt (N=100%)	6	12	18

Aus der oben stehenden Übersicht ergibt sich, dass Betriebe aus dem Bereich Industrie und Gewerbe im Hinblick auf Absolventen des BOL-Ausbildungspfades etwas häufiger andere Erwartungen haben als Betriebe aus den sonstigen Branchen.

Lediglich zwei Betriebe – der eine aus dem Bereich Industrie und Gewerbe, der andere aus einer der sonstigen Branchen – haben andere Erwartungen. Der eine der beiden Betriebe ist der Meinung, dass MBO-Absolventen, die eine BOL-Ausbildung abgeschlossen haben, besser qualifiziert seien, wenn es um Führungsaufgaben gehe, als MBO-Absolventen mit abgeschlossener BBL-Ausbildung. Der andere Betrieb gibt an, dass BOL-Absolventen häufig mehr Kapazitäten haben, sich im Betrieb weiterzuentwickeln, während BBL-Absolventen „öfter auf einem relativ niedrigen Niveau stecken bleiben“.

Die Betriebe wurden gefragt, ob sie die in Übersicht 6.10 aufgeführten Eigenschaften eher von jemandem erwarten, der eine BBL-Ausbildung absolviert hat, als von jemandem, der eine BOL-Ausbildung abgeschlossen hat, oder ob sie von beiden etwa gleich viel erwarten.

Übersicht 6.10 – Erwartete Eigenschaften von BOL- und BBL-Absolventen; in Prozent

	Mehr von BBL- als von BOL- Absolventen	Mehr von BOL- als von BBL-Absolventen	Beide ungefähr gleich viel	N (=100%)
Fachwissen	22	22	56	18
Fertigkeiten, um sich anzupassen	28	11	61	18
Motivation, um Leistungen zu erbringen	17	11	72	18
Zuverlässigkeit	11	6	83	18
Bereitschaft, zu lernen	17	22	61	18
Verantwortungsgefühl	6	11	83	18
Innovationsfähigkeit	11	11	78	18
Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln	11	22	67	18
Gute Umgangsformen	6	6	89	18
Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen	6	6	89	18
Fertigkeiten, um im Team zusammenzu- arbeiten	11	6	83	18
Bereitschaft, für die Arbeit zu reisen	0	12	88	17
Mit Problemen umgehen zu können	0	17	83	18
Kommunikationsvermögen	0	17	83	18

Die oben stehende Übersicht zeigt, dass eine Mehrheit der Befragten keinen Unterschied in den Eigenschaften von BOL- und BBL-Absolventen sieht. Allerdings werden einige Eigenschaften etwas häufiger von einem BBL-Absolventen als von einem BOL-Absolventen erwartet: Fertigkeiten, um sich anzupassen, die Motivation, um Leistungen zu erbringen, Zuverlässigkeit sowie Fertigkeiten, um im Team zusammenzuarbeiten. Andere Eigenschaften werden dagegen eher von BOL-Absolventen erwartet: Bereitschaft, zu lernen, Verantwortungsgefühl, Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, Bereitschaft, für die Arbeit zu reisen, mit Problemen umgehen zu können sowie Kommunikationsvermögen.

7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Neue gesetzliche Regelungen seit 1996: das WEB

Mit dem In-Kraft-Treten des WEB (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs*) im Jahre 1996 wurde ein neuer institutioneller Rahmen für die weitere Entwicklung des berufsbildenden Sekundarbereichs in den Niederlanden geschaffen. Die wichtigsten Marksteine dieses Rahmens können kurz in acht Punkten zusammengefasst werden (vgl. Hövels u.a. 2006):

- Eine (eher) *zurückhaltende Rolle des Staates*, die sich vornehmlich auf die Schaffung von Rahmenbedingungen beschränkt: Kriterien, denen das System der Berufsausbildungen, genügen muss, Regelungen der Finanzierung, Qualitätskontrolle, u.Ä.
- Eine *größere Beteiligung der Sozialpartner* auf zentraler und auf Branchenebene, um den Arbeitsmarktparteien mehr Einfluss und eine höhere Verantwortung zu übertragen.
- Mehr (*relative*) *Autonomie für relevante Akteure auf lokaler Ebene*, vor allem eine Erhöhung der politisch-konzeptionellen Handlungsfähigkeit der Bildungseinrichtungen (ROCs), um ihre Position und ihre Verantwortung in lokalen und regionalen Netzwerken verbindlich festzulegen.
- Eine *Nationale Qualifikationsstruktur, die innerhalb der staatlicherseits definierten Rahmenbedingungen* (dreifache Qualifizierung, Niveaudifferenzierungen u. dgl.) auf nationaler Ebene über *kenniscentra* von Sozialpartnern und Bildungsbereich gemeinsam festgelegt wird. Dadurch wird größtenteils bestimmt, was gelernt werden muss, mit einem eigenen Raum für Bildungseinrichtungen, um inhaltlich lokale und regionale Bedürfnisse aufzugreifen sowie – im Prinzip – dem „gesamten Raum“ für Bildungseinrichtungen, um die Ausgestaltung der Bildungsprozesse in der Ausbildung zu bestimmen.
- *Integration der vollzeitschulischen (BOL) und dualen Ausbildungen (BBL) in einem einzigen harmonisierten System* (das sich auf dieselben Ausbildungsberufe richtet und in einer einzigen Bildungseinrichtung situiert ist), um Ausbildungen und Ausbildungspfade auf flexible Weise anbieten zu können, abhängig von den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Auszubildenden und des Arbeitsmarkts.
- Die *Verantwortlichkeit für die Quantität und Qualität von berufspraktischen Ausbildungsplätzen (BPV-plaatsen)* bei den nationalen *Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB)*, Zuständigkeit für die Begleitung von Auszubildenden in den Bildungseinrichtungen (ROCs).
- *Schwellenfreier Zugang* zu Ausbildungen auf Niveau 1 und – falls es keine Ausbildungen auf diesem Niveau gibt – zu Ausbildungen auf Niveau 2.
- Die *Garantie eines Minimums (von 20 Prozent für den BOL und 60 Prozent für den BBL) an Praxislernen auf beiden Ausbildungspfaden*, um den Übergang von der Schule zur Arbeit zu vereinfachen und die Bedeutung des praxisorientierten Lernens zu betonen.

Für die vorliegende Studie war vor allem der letzte Punkt der relevanteste, selbstverständlich nicht isoliert betrachtet, sondern ausdrücklich im Kontext der anderen Marksteine.

Das Verhältnis zwischen vollzeitschulischer und dualer beruflicher Bildung: BOL und BBL

In den Niederlanden ist seit der Einführung des neuen Gesetzes an dem traditionell bestehenden parallelen System zweier Ausbildungspfade festgehalten worden, jetzt auch unter *einem* gesetzlichen Regime: dem WEB. Neben dem vollzeitschulischen *beroepsopleidende leerweg*

(dem BOL-Ausbildungspfad) gibt es den dualen *beroepsbegeleidende leerweg* (den BBL-Pfad). Beide werden im Prinzip als einander gleichwertig betrachtet, was unter anderem in der Tatsache zum Ausdruck kommt, dass beide Ausbildungspfade für jedes der vier Ausbildungsniveaus möglich sind, sowie in der Prämisse, dass beide Ausbildungspfade auf allen vier Niveaus zu gleichwertigen Ausbildungsberufen führen. Beide Ausbildungspfade sind in Bildungseinrichtungen untergebracht, die nach dem WEB zu regionalen Ausbildungszentren (*Regionale Opleidingencentra*, ROCs) umgestaltet worden sind und in denen Ausbildungen in verschiedenen Sektoren und auf verschiedenen Niveaus unter einem Dach angeboten werden.

Im WEB kommt ausdrücklich der Wunsch zur Verstärkung der Beteiligung der Wirtschaft und der Praxiskomponente in Ausbildungen zum Ausdruck, nicht nur in der Wahl (und Beibehaltung) eines parallelen Systems, sondern auch in der Forderung, dass MBO-Ausbildungen mindestens zu 20 Prozent aus Praxis bestehen sollen: BOL-Ausbildungen zu mindestens 20 und höchstens 59 Prozent, BBL-Ausbildungen zu mindestens 60 Prozent. In gewissem Sinne lässt sich behaupten, dass damit auch BOL-Ausbildungen bis zu einem bestimmten Grad dualisiert worden sind. Auf alle Fälle wurde die Praxiskomponente strukturell verstärkt.

Die Praxiskomponente kann im Prinzip außerschulisch aber auch innerschulisch gestaltet sein, beispielsweise durch verschiedene Formen der Praxissimulation. Obwohl es keine systematischen empirischen Daten dazu gibt, wie BOL und BBL sich momentan in der Praxis zueinander verhalten, und innerschulische Praxissimulationen an Popularität zu gewinnen scheinen, zeigt sich jedoch, dass außerschulische Ausbildungsstellen – die „echte Praxis“ – an der Spitze stehen, wenn es um die berufspraktische Ausbildung (BPV) geht. Berufspraktische Ausbildungsplätze (*BPV-plaatsen*) in der BOL-Ausbildung sind faktisch Praktikumsplätze, berufspraktische Ausbildungsplätze im BBL sind größtenteils – aber nicht nur, je nachdem, was darüber im Tarifvertrag festgelegt worden ist – „Lehrarbeitsplätze“ (*leerarbeidsplaatsen*), d.h. Praxislehrstätten, die an einen Arbeitsvertrag gekoppelt sind. Dies hat seine Wurzeln in der Geschichte des Lehrlingswesens als Vorläufer der jetzigen BBL-Ausbildungen und deutet zugleich auf den Sonderstatus eines BBL-Auszubildenden im Hinblick auf seine Bindung an den Betrieb sowie auf seine Arbeitsmarktposition.

Das parallele System der Ausbildungspfade ist seit jeher typisch für die niederländische Situation. Das Nebeneinanderherexistieren des vollzeitschulischen MBO und des Lehrlingswesens hat die Situation fortgesetzt. Das bot und bietet wichtige Vorteile. Vor allem dadurch, dass es im Prinzip wie ein System kommunizierender Röhren funktionieren kann: Ein unzureichendes Angebot an Stellen im Lehrlingswesen ließ sich im Prinzip im vollzeitschulischen MBO abfangen; umgekehrt bot das Lehrlingswesen bei einem knapper werdenden Arbeitsmarkt die Möglichkeit, mehr Lehrarbeitsplätze anzubieten, d.h. Auszubildende in Produktions- und Dienstleistungsprozesse einzubeziehen. Ein dem fundamental zugrunde liegendes Prinzip ist die Idee einer „ausbildungspfadunabhängigen Qualifizierung“. Dies drückt sich nicht nur in der formal betonten Gleichwertigkeit der beiden Ausbildungspfade BOL und BBL aus, sondern auch in der Popularität des sog. EVC-Verfahrens in den Niederlanden, d.h. der Feststellung und Anerkennung formal, nicht formal oder informell erworbener Kompetenzen.

Das Verhältnis zwischen BOL und BBL

Mit Einführung des WEB hat das System der beruflichen Sekundarbildung in den Niederlanden einen fundamentalen Wandel vollzogen, nicht zuletzt dadurch, dass BBL und BOL unter *ein*

gesetzliches Regime positioniert wurden. Bildungseinrichtungen, d.h. ROCs, haben die Verantwortung für beide Ausbildungspfade einschließlich der Qualifizierung hierfür, übertragen bekommen, und man erwartet von ihnen, damit soviel wie möglich passgenaue Arbeit für Auszubildende zu liefern, und zwar auf jedem der vier MBO-Niveaus.

Es gibt allerdings eine rege Diskussion darüber, wie sich die beiden Ausbildungspfade innerhalb des parallelen Systems zueinander verhalten. Die Rahmenrichtlinien des WEB implizieren, dass Berufsausbildungen über die gesetzlich festgelegten Ausbildungspfade umgesetzt werden müssen. Es liegt jedoch durchaus in der Absicht, dass Bildungseinrichtungen *und* Auszubildende im Prinzip die Möglichkeit haben, in konkreten Ausbildungsprogrammen BOL und BBL flexibel aufeinander abzustimmen. Die primären WEB-Regelungen über Ausbildungspfade scheinen dem auch kaum Hindernisse in den Weg zu legen. Die einzige strukturelle Beschränkung betrifft eigentlich nur die Existenz von Ausbildungen, für die in der Qualifikationsstruktur festgelegt ist, dass darin nur in einem der beiden Ausbildungspfade ausgebildet werden kann.

Nicht alle formalen Qualifikationen, die über den BOL-Ausbildungspfad erworben werden können, können auch über den BBL-Pfad – und umgekehrt – erworben werden.

Doch in der Praxis gibt es diesbezüglich noch eine ganze Reihe von Hindernissen, vor allem im Bereich der sekundären Regelungen, beispielsweise im Hinblick auf die Finanzierung und die Bürokratie notwendiger Anpassungen im *Onderwijs- en Examenreglement* (OER, Ausbildungs- und Prüfungsordnung) und / oder der Bildungsvereinbarung. In der Praxis lässt sich denn auch nur in sehr geringem Maße eine Durchlässigkeit zwischen BOL und BBL erkennen, und soweit es sie gibt, geht es um eine vom BBL zum BOL und nicht umgekehrt. Dies scheint nicht nur eine Angelegenheit der programmatischen Abstimmung zu sein, sondern vor allem auch eine von strategischen organisations- und personalpolitischen Überlegungen. Eine Abstimmung beider Ausbildungspfade im Hinblick auf Inhalte, zeitliche Abfolge und Arrangements mit den Ausbildungsbetrieben ist ebenso sehr von Bedeutung wie die organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen, in denen ein flexibles Verhältnis zwischen beiden Ausbildungswegen effektiv realisiert werden kann. Die Befragung unter BOL-Auszubildenden zeigt überdies, dass nahezu die Hälfte aller Befragten nicht einmal über die Möglichkeit des Umstiegs zwischen BOL und BBL informiert war.

In einer ersten Konzeptfassung des WEB wurde übrigens kein Unterschied zwischen MBO und dem Lehrlingswesen gemacht. Darin gab es lediglich Berufsbildung, die auf unterschiedliche Weise umgesetzt werden sollte. Das schien eine logische Konsequenz aus einerseits der Schaffung von ROCs sowie andererseits der Entwicklung einer integralen Nationalen Qualifikationsstruktur. Aus politischen Gründen hat man sich schließlich dann doch dazu entschieden, im WEB zwei separate Ausbildungspfade zu verankern: Die Sozialpartner wollen „ihr“ Lehrlingswesen nicht so einfach aufgeben, sondern einen wiedererkennbaren dualen Ausbildungspfad, d.h. den BBL, ins WEB aufgenommen sehen, in dem manchmal auch etwas tätigkeitsspezifischer ausgebildet wird als auf dem BOL-Pfad (vgl. auch Hövels u.a. 2006). Sowohl im BBL als auch im BOL stellt die berufspraktische Ausbildung (BPV) einen Kernbestandteil dar. Im BBL ist die berufspraktische Ausbildung seit jeher und im Wesen stärker von der Wirtschaft geprägt, d.h. durch den Anteil des berufspraktischen Anteils an der Ausbildung und gleichzeitig bezüglich der Steuerung auf dem Niveau des Auszubildenden in der berufspraktischen Ausbildung des Ausbildungsbetriebs (die berufspraktische Ausbildung im BBL ist schließlich strukturell durch die Kopplung an einen Arbeitsvertrag festgelegt). Für den Auszubildenden in der berufs-

praktischen Ausbildungsphase einer BOL-Ausbildung sieht dies anders aus. Obwohl vom Umfang her durch das WEB sehr viel strikter geregelt als dies vorher der Fall war, hat die berufspraktische Ausbildungsphase im BOL im Hinblick auf die Steuerungsmechanismen für die Betriebe einen sehr viel unverbindlicheren Charakter, eher vergleichbar mit dem traditionellen Praktikum.

Kurzum: zwei Diskussionslinien spielen stets mehr oder weniger explizit eine Rolle, wenn es um das Verhältnis zwischen BOL und BBL geht. Die eine betrifft den Kern der „Eigentumsfrage“: Werden Berufsausbildungen in der Praxis aus den Bildungseinrichtungen oder primär aus der Wirtschaft heraus gesteuert? Die andere Diskussionslinie betrifft die Frage, inwieweit zentrale Vorschriften über unterschiedliche Ausbildungspfade genügend Raum bieten, um flexibel auf den bestehenden Ruf nach maßgeschneiderter Ausbildung für die Auszubildenden und die Wirtschaft reagieren zu können.

Die Popularität beider Ausbildungspfade

Es gibt (noch immer) wichtige Unterschiede bezüglich der Popularität beider Ausbildungspfade sowie des Status, den die Gesellschaft den beiden Ausbildungspfaden beimisst. Die Popularität des BOL-Pfades kommt im Vergleich zum BBL-Pfad zahlenmäßig in den jüngsten Auszubildendenzahlen im berufsbildenden Sekundarbereich zum Ausdruck. Die Zahlen deuten auf eine größere Popularität des BOL-Ausbildungspfades bei Jugendlichen und / oder ihren Eltern hin. Unterschiede in der Entscheidung für den BOL- oder den BBL-Pfad können teilweise darin ihre Ursache haben, dass es in den Unternehmen an ausreichend berufspraktischen Ausbildungsplätzen (*BPV-plaatsen*) für den BBL-Pfad mangelt. Die Beschäftigungsentwicklung bis zum Jahre 2005 bot gewiss keine günstigen Perspektiven für das Angebot an an Arbeitsverträge gekoppelte, berufspraktische Ausbildungsplätze für BBL-Auszubildende. Die starke Abhängigkeit von konjunkturellen Entwicklungen war bereits ein strukturelles Problem im Lehrlingswesen und ist es im derzeitigen MBO noch immer, am ausgeprägtesten im BBL.

Untersuchungen zeigen immer wieder, dass Jugendliche und ihre Eltern den „schulischen“ Ausbildungsgängen einen höheren Wert beimessen und damit ihren Status erhöhen. Trotz der Tatsache, dass MBO-Absolventen sich im tertiären Bildungsbereich, d.h. auf der Fachhochschule, relativ gut behaupten – besser als HAVO-Absolventen²³ – ist man von einer „parity of esteem“, d.h. einer gleich hohen Wertschätzung der Berufsbildung und des weiterführenden allgemeinbildenden Unterrichts in den Niederlanden noch immer weit entfernt. Dies schlägt sich in der relativ hohen Popularität des BOL-Ausbildungspfades („in die Schule gehen“) verglichen mit dem BBL-Pfad („in der Arbeit lernen“ bzw. „Lernen in der Arbeit“) nieder.

Trotz des einheitlichen Regimes des WEB lässt sich in der Praxis außerdem noch immer in hohem Maße von gegeneinander abgeschotteten Teilsystemen sprechen, wobei der BOL-Pfad als ein Weg betrachtet wird, der im Prinzip zu einer Position als mittlere Führungskraft ausbildet bzw. die Tür zu einer Fortbildung öffnet, während der BBL-Pfad im Prinzip zu einer Tätigkeit als ausführende Fachkraft führt. Hinweise darauf lassen sich u.a. in der Tatsache finden, dass es sich bei den Ausbildungen auf Niveau 4 der Nationalen Qualifikationsstruktur, die über den BBL-Pfad realisiert werden können, in überwiegender Mehrzahl um „Spezialisten“-Ausbildungen

23 HAVO: *Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs*; allgemeinbildender Schulzweig, dessen Abschluss zum Studium an der Fachhochschule berechtigt; in etwa vergleichbar mit der Realschule in Deutschland.

handelt, während sich unter denen, die über den BOL-Pfad realisiert werden können, größtenteils Ausbildungen zur „mittleren Führungskraft“ finden.

Mehr oder weniger „quer“ zum Unterschied zwischen BOL und BBL steht die in den Niederlanden gemachte Unterscheidung zwischen den vier Niveaus im berufsbildenden Sekundarbereich (MBO). Niveau 1 und 2 sind die niedrigsten Niveaus, Niveau 3 und 4 die höchsten. Niveau 1 wurde kurz nach In-Kraft-Treten des WEB eingeführt, vor allem um auch denjenigen mit der niedrigsten Vorbildung den Zugang zum MBO zu eröffnen. Die Niveaus 2 und 3 sind im Wesentlichen die Nachfolger bzw. Fortsetzungen des ehemaligen primären Lehrlingswesens (*primaire leerlingwezen*; Niveau 2)²⁴ und des sekundären Lehrlingswesens (*secundaire leerlingwezen*; Niveau 3). Niveau 4 ist seinem Wesen nach der Nachfolger bzw. die Fortsetzung des ehemaligen lang-MBO und eigentlich auch das einzige Niveau, das den Zugang zu einem Fachhochschulstudium eröffnet.

Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen BOL und BBL

Der gesamte MBO-Bereich in den Niederlanden umfasst gegenwärtig etwa 500.000 Auszubildende, von denen ca. 70 Prozent eine Ausbildung auf den beiden höchsten MBO-Niveaus (Niveau 3 und 4) absolvieren. Das Verhältnis zwischen den Auszubildendenzahlen auf dem BOL- und dem BBL-Pfad beträgt ungefähr 3 : 1. In den zurückliegenden fünf Jahren hat die Popularität der BOL-Ausbildung im Verhältnis zur BBL-Ausbildung dabei stetig zugenommen: Im Jahre 2002 betrug das zahlenmäßige Verhältnis zwischen BOL und BBL noch ungefähr 2 : 1.

Die vorliegende Studie konzentriert sich auf den Sektor Wirtschaft & Verwaltung bzw. den Bereich Technik sowie Ausbildungen darin. In diesem Zusammenhang ist es wichtig festzustellen, dass das MBO ungefähr 167.000 Auszubildende in wirtschafts- und verwaltungsbezogenen Ausbildungsgängen beherbergt sowie etwa 142.000 Auszubildende in Ausbildungsgängen im Bereich Technik. Es fällt auf, dass von allen MBO-Auszubildenden im BBL ca. 44 Prozent eine Ausbildung im Bereich Technik absolvieren, im BOL sind dies dagegen nur 23 Prozent. Beim Sektor Wirtschaft & Verwaltung ist das Verhältnis umgekehrt: Von allen MBO-Auszubildenden im BBL absolvieren ca. 24 Prozent einen wirtschafts- oder verwaltungsbezogenen Ausbildungsgang, im BOL sind es dagegen 38 Prozent. Der BBL-Ausbildungspfad ist also im Vergleich zum BOL-Pfad sehr viel technikorientierter.

Experten und die Literatur ans Wort

Die berufspraktische Ausbildung (BPV) ist ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung. Der Anteil der berufspraktischen Ausbildung unterscheidet sich zwischen den beiden Ausbildungspfaden beträchtlich. Auch der Charakter der berufspraktischen Ausbildung unterscheidet sich im Allgemeinen zwischen den beiden Ausbildungspfaden. In einer BOL-Ausbildung handelt es sich zu meist um ein Praktikum, während es im BBL häufig um einen echten Arbeitsplatz geht. BBL-Auszubildende haben in diesem Fall nicht nur einen Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb, sondern auch einen Arbeitsvertrag. Dies sind die Elemente, in denen sich die beiden Ausbildungspfade am meisten unterscheiden.

24 Und – später – zugleich des kort-MBO, seinerzeit ein Ausbildungsweig, mit dem die sog. „Lücke im Mammutgesetz“ (ein Gesetz zur Reform des niederländischen Bildungssystems aus dem Jahre 1963, mit dem vor allem die Durchlässigkeit verbessert wurde) aufgefangen und den über 16jährigen Jugendlichen Berufsausbildungsmöglichkeiten angeboten werden sollten.

Die Ausbildung auf dem BBL-Pfad wird in hohem Maße durch die *Arbeitserfahrung in den Ausbildungsbetrieben* bestimmt. Das Lernen in der Schule hat hier nur eine ergänzende Funktion zu dieser Arbeitserfahrung und bezweckt vor allem, das Wissen, das in der Praxis erworben worden ist, in einen breiteren Kontext zu stellen. Auf diese Weise macht sich der Auszubildende den theoretischen Hintergrund dessen, was er in seinem Betrieb lernt, zu Eigen, so dass er das Gelernte auch in einem anderen Kontext anwenden kann. Daneben gibt es selbstverständlich Fächer, die nur schwer in der beruflichen Praxis vermittelt werden können. Auch für solches Wissen – man denke etwa an Sprachkenntnisse oder Kenntnisse der relevanten Gesetze und Normen – sorgt der schulische Unterricht, der in Ergänzung zum berufspraktischen Lernen angeboten wird.

Im BOL gibt das schulische Lernen den Ton an. Im Unterricht ist zwar genügend Platz für Praktika, so dass die Auszubildenden Bekanntschaft mit der Praxis machen können, doch das Primat liegt im Allgemeinen doch beim Unterricht in der Klasse. In der Konsequenz bedeutet dies, dass – im Gegensatz zum BBL – hier gerade der Übersetzungsschritt von der Theorie zur Praxis einen sensiblen Bereich bildet. Außerdem werden BOL-Auszubildende sehr viel weniger als BBL-Auszubildende mit den spezifischen Gewohnheiten und Fingerfertigkeiten, die mit einem bestimmten Beruf verbunden sind, in Berührung kommen. Und auch die Einblicke in betriebliche Abläufe werden nach dem Abschluss der Ausbildung noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden sein. BOL-Auszubildende sind meist an ein Lernen außerhalb eines spezifischen Kontextes gewöhnt, haben jedoch möglicherweise einen Rückstand bei der Beherrschung der konkreten Fertigkeiten innerhalb ihres Fachs.

Dem in den Niederlanden bestehenden parallelen System der Ausbildungspfade wird im Großen und Ganzen die folgenden Funktionen zugewiesen: a) *eine konjunkturdämpfende Wirkung* durch das Funktionieren als ein System „kommunizierender Röhren“, b) *Absorptionsmöglichkeiten* für Risikogruppen, c) *Passgenauigkeit* im Hinblick auf Lernstile und die Bedürfnisse von Auszubildenden, d) *Durchstiegsmöglichkeiten* – über den BOL-Ausbildungspfad auf Niveau 4 – zum Fachhochschulbereich, sowie e) *Möglichkeiten* – insbesondere im BBL – auch für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende im Rahmen eines *lebensbegleitenden Lernens*.

Formal sind die Abschlüsse des BOL und des BBL einander *gleichwertig*. Wie gesagt: In der Praxis lässt sich in hohem Maße von voneinander abgeschotteten Teilsystemen sprechen. Dies wird strukturell verursacht durch

- die Tatsache, dass nicht für alle Ausbildungen (bislang gut 700, einschließlich der verschiedenen Niveaus) zwei Ausbildungspfade zur Verfügung stehen. Bis vor einiger Zeit konnte nicht einmal die Hälfte aller Ausbildungen auf beiden Ausbildungspfaden realisiert werden;
- die unterschiedliche gesellschaftliche Wertschätzung, die dem BOL bzw. dem BBL entgegengebracht wird.

Die primären Regelungen werfen keine größeren Probleme auf, um Umstiegsmöglichkeiten zwischen dem BOL- und dem BBL-Pfad zu realisieren. Hindernisse zeigen sich jedoch in der Praxis des MBO, insbesondere auf der Ebene der inhaltlich-programmatischen Abstimmung, der Organisation, der Finanzierungsregelungen (ein BBL-Auszubildender bringt der Bildungseinrichtung 35 Prozent der Finanzierung, die sie für einen BOL-Auszubildenden bekommt) sowie des Personals.

In den zurückliegenden zehn Jahren hat der *Anteil der BOL-Auszubildenden* im MBO zugunsten der BBL-Auszubildenden stetig zugenommen. In jüngster Zeit ist wieder ein Anstieg des

Anteils an BBL-Auszubildenden zu verzeichnen, insbesondere infolge der zunehmenden Personalknappheit auf dem Arbeitsmarkt. Es wird erwartet, dass als Konsequenz aus der jüngsten Verlängerung der Schul- und Qualifizierungspflicht auf 18 Jahre der Anteil an BOL-Auszubildenden stark steigen und dieser sich größtenteils aus der Gruppe der weniger für den Schulbesuch motivierten Jugendlichen rekrutieren wird.

Betrachtet man die Ergebnisse aus, bereits einige Jahre zurückliegenden, nationalen Studien, wird deutlich, dass *Arbeitgeber* in den meisten Branchen – insbesondere in den technischen Branchen – Absolventen des BBL-Ausbildungspfades denen des BOL-Pfades gegenüber bevorzugen. Die Ergebnisse der im Rahmen der hier vorliegenden Studie durchgeführten Befragung unter Ausbildungsbetrieben bestätigen dies nicht. Hier scheint eher das Gegenteil der Fall zu sein, obwohl es diesbezüglich durchaus Unterschiede bei den Vorlieben der Betriebe gibt.

Hinsichtlich ihrer *Arbeitsmarktposition* haben BBL-Absolventen bei ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt einen klaren Vorsprung vor ihren BOL-Kollegen. Dies ist jedoch fast per definitionem der Fall, da BBL-Absolventen bereits während ihrer Ausbildung eine Arbeitsstelle hatten. Einige Zeit nach dem Abschluss gleichen sich für die beiden Gruppen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt wieder an, und es gibt Hinweise darauf, dass BOL-Absolventen (vor allem die auf Niveau 4) bessere Berufs- und Karriereperspektiven haben. Obwohl belastbare empirische Daten über langfristige Arbeitsmarkt- und Karrierechancen fehlen, wäre die Hypothese, dass BOL-Absolventen langfristig auf dem Arbeitsmarkt mehr Ausweichmöglichkeiten auf andere Branchen, Berufsfelder und / oder Arbeitgeber haben, eine nähere Untersuchung wert. Hier stellen jedoch auch das Ausbildungsniveau und der Sektor wichtige interferierende Variablen dar.

Die Hälfte der BOL-Auszubildenden mit einem Abschluss setzt die Ausbildung in Form einer Fortbildung fort, 44 Prozent *betreten den Arbeitsmarkt*. Von den Absolventen entscheidet sich eine Mehrheit für eine Fortbildung in einer verwandten Richtung. Dies gilt am stärksten für das Niveau 2 im Sektor Landwirtschaft, das Niveau 4 in den Bereichen Technik und Wirtschaft, und am wenigsten für das Niveau 2 im Sektor Gesundheitswesen. Von den BOL-Absolventen auf Niveau 4 setzt gut die Hälfte die Ausbildung mit einem Fachhochschulstudium fort.

Im Allgemeinen stehen die Ausbildungen auf Niveau 1 relativ schlecht da, was die Chancen auf Beschäftigung, die Beschäftigungssicherheit und die Qualität der Arbeit betrifft. Für die Ausbildungen auf Niveau 2 gilt dies vor allem für den Sektor Wirtschaft sowie – wenn auch in geringerem Maße – für das Gesundheitswesen. Absolventen von Ausbildungen im Gesundheitswesen auf Niveau 4 stehen diesbezüglich am besten da.

Die *wichtigsten Entwicklungen* im berufsbildenden Sekundarbereich sind die folgenden fünf:

- In erster Linie ist dies die Entwicklung in Richtung einer kompetenzbasierten Nationalen Qualifikationsstruktur sowie eines *kompetenzorientierten* Ausbildens. Dies ist eine schwere Hypothek für die Quantität und die Qualität der Praxiskomponente bzw. der berufspraktischen Ausbildungsphase in den Ausbildungen.
- In zweiter Linie, und zu einem guten Teil parallel dazu, geht es um Anreize – vor allem durch die Politik –, um die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, d.h. ROCs, und Betrieben strukturell zu verstärken. In der Praxis lassen sich noch keine weit verbreiteten, belastbaren Kooperationsformen erkennen. Die Betriebe selbst weisen auf das Fehlen einer notwendigen „Chemie“ zwischen ihnen und dem Bildungsbereich hin sowie auf Kulturunter-

schiede, eine starke interne schulische Orientierung bei den Lehrern und eine inadäquates Management der gegenseitigen Erwartungen.

- Eine dritte Entwicklung – oft auch noch in den Kinderschuhen – bezieht sich auf die Verankerung der ROCs in den Regionen, durch die Etablierung regionaler Netzwerke von für die ROCs zentralen Akteuren.
- Die hohen *Abbrecherzahlen* in den Bereichen VMBO und MBO sind ein viertes Thema, das im MBO im Zentrum des Interesses steht, nicht zuletzt angeheizt durch die politischen staatlichen Initiativen („*aanval op uitval*“, etwa: „Angriff auf den Abbruch“) und dabei der obersten politischen Leitlinie „Eine Eingangsqualifikation (*startkwalificatie*) für so viele Menschen wie möglich“ folgend.
- Schließlich kann man diesbezüglich auf das Ringen einer großen Zahl von Bildungseinrichtungen, sprich: ROCs, hinweisen, um ihren *zweifachen Auftrag* zu erfüllen und auf eine gesellschaftlich akzeptable Weise miteinander zu kombinieren: 1.) fachlich gut ausgebildetes Personal für einen sich stark in Bewegung befindlichen Arbeitsmarkt zu liefern und 2.) die Betreuung von „Risiko-Auszubildenden“ sowie die soziale Kohäsion zu gewährleisten. Vorläufig ist noch nicht klar, inwieweit es gelingt, beide miteinander zu kombinieren, um so einer Segmentierung innerhalb des MBO (d.h. zwischen den ROCs) entgegenzuwirken.

Auszubildende selbst ans Wort

Die Befragung von BOL-Auszubildenden aus den höchsten MBO-Niveaus in den Bereichen Technik und Verwaltung hat selbstverständlich einen explorativen Charakter, liefert jedoch nichtsdestotrotz interessante Hinweise.

Die BOL-Auszubildenden haben in der Mehrzahl *direkt aus dem VMBO* in das MBO gewechselt, Auszubildende aus dem Bereich Verwaltung relativ oft aus dem theoretischen Bildungsgang des VMBO (VMBO-t) und solche aus dem Sektor Technik relativ häufig aus dem auf eine Mittlere-Führungskraft-Ausbildung hinführenden Bildungsgang (VMBO-kb).

Nicht einmal ein Drittel aller Auszubildenden hat vor Beginn der MBO-Ausbildung *Erfahrung in der Praxis* erworben, wobei dies mehr auf Auszubildende aus dem Bereich Technik als für ihre Kollegen aus dem Sektor Verwaltung zutrifft. Insofern Praxiserfahrung vorliegt, handelt es sich dabei um Schulpraktika im VMBO und / oder entlohnte Arbeit, in der Mehrzahl im selben Tätigkeitsfeld, in dem die aktuelle MBO-Ausbildung angesiedelt ist. Kein einziger dieser Auszubildenden hat aufgrund seiner Praxiserfahrung eine Freistellung von Teilen der aktuellen MBO-Ausbildung erhalten.

Die Auszubildenden geben an, dass ihr *VMBO-Zeugnis* – manchmal in Kombination mit einem Aufnahmegespräch – das wichtigste Kriterium dafür war, für ihre derzeitige Ausbildung zugelassen zu werden. Bei der Entscheidung für eine vollzeitschulische MBO-Ausbildung (BOL) waren ihre eigenen Abwägungen ausschlaggebend, neben Ratschlägen von Eltern, Lehrern, usw. Die *wichtigste Überlegung, sich für eine BOL-Ausbildung zu entscheiden* (und nicht für eine BBL-Ausbildung), ist vor allem die, dass eine BOL-Ausbildung in ihren Augen mehr Möglichkeiten bietet, um weiterzukommen und etwa ein Fachhochschulstudium anzuschließen. Weitere Überlegungen, die als Vorteil einer BOL-Ausbildung genannt wurden:

- Sie bietet mehr Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten;
- Ein BOL-Abschlusszeugnis hat einen höheren Wert;
- Der BOL-Pfad bietet eine komplette Ausbildung für einen Beruf.

Die *Gesamtdauer der berufspraktischen Ausbildung* bzw. des Praktikums in ihrer derzeitigen Ausbildung beträgt durchschnittlich etwa 12 Monate. Bei den Verwaltungs-Auszubildenden (die eine dreijährige Ausbildung absolvieren) sind es durchschnittlich 11,5 Monate, bei den Auszubildenden im Sektor Technik (vierjährige Ausbildung) sind es durchschnittlich fast 13 Monate. Die Technik-Auszubildenden durchlaufen während ihrer Ausbildung eine größere Anzahl unterschiedlicher Praktikumsphasen als Auszubildende aus dem Bereich Verwaltung.

Bei keinem der Auszubildenden aus der Befragung gab es einen *Wechsel von BBL zu BOL* oder umgekehrt, und man hat auch keine Pläne in dieser Richtung. Etwa 40 Prozent von ihnen sind auch nicht darüber informiert, dass es solche Wechselmöglichkeiten im Prinzip gibt. Ebenfalls keiner der Auszubildenden strebt nach Abschluss der MBO-Ausbildung auf dem BOL-Pfad eine weitere Ausbildung im MBO an, weder auf dem BOL- noch auf dem dualen BBL-Pfad.

Die Auszubildenden sind durchweg *am zufriedensten* mit der Gemeinschaft in der Klasse, d.h. dem Klima in der Schulklasse. Ebenfalls zufrieden sind sie mit

- der Qualität ihres Praktikums bzw. ihrer berufspraktischen Ausbildung (BPV) (Auszubildende aus dem Sektor Technik stärker als die aus dem Verwaltungsbereich);
- der Orientierung während der Ausbildung auf die Theorie (Auszubildende aus dem Sektor Verwaltung mehr also solche aus dem Bereich Technik);
- dem fachlichen Wissen der Lehrer (Auszubildende aus dem Sektor Verwaltung mehr also solche aus dem Bereich Technik).

Am wenigsten zufrieden sind die Auszubildenden mit den Finanzen, über die sie verfügen, auch im Zusammenhang mit den Ausgaben für die Schule.

Was ihre *Pläne nach Abschluss der MBO-Ausbildung* betrifft: Zwei Drittel von ihnen möchten ein Fachhochschulstudium anschließen, und fast ein Viertel ist noch dabei, sich zu orientieren. Für Auszubildende aus dem Bereich Verwaltung hat diese Zukunftsperspektive bereits festere Gestalt angenommen als für ihre Kollegen aus dem Sektor Technik, auch wenn ihre Entscheidung für eine Ausbildungsrichtung auf Fachhochschulniveau diffuser ist als bei den Auszubildenden in der Technik. Auszubildende im Sektor Technik, die ein Fachhochschulstudium aufnehmen möchten, wissen, dass es auch auf dem Fachhochschulniveau eine technische Fachrichtung werden wird: Elektrotechnik, Elektronik oder Maschinenbau.

Beide Gruppen von Auszubildenden, die aus dem Sektor Technik und die aus dem Bereich Verwaltung unterscheiden sich also im Hinblick auf eine ganze Reihe von Aspekten. Der wohl am deutlichsten ins Auge springende Unterschied zwischen den beiden Gruppen bezieht sich jedoch auf die Einschätzung ihrer *Chancen auf dem Arbeitsmarkt*. Nahezu 60 Prozent der Auszubildenden aus dem Bereich Verwaltung schätzen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Abschluss ihrer MBO-Ausbildung mäßig bis schlecht ein, bei den Auszubildenden aus dem Sektor Technik ist es dagegen ein fast zu vernachlässigender Prozentsatz.

Auszubildende im Sektor Technik begründen ihre *positive Einschätzung der Arbeitsmarktchancen* insbesondere mit dem bestehenden Engpass auf dem Arbeitsmarkt. Auszubildende aus dem Bereich Verwaltung geben an, sich bei der Jobsuche vor allem auf das Niveau ihrer theoretischen Ausbildung sowie ihre soziale Kompetenz stützen zu müssen. Möglicherweise stellen die von ihnen nach dem Abschluss der MBO-Ausbildung unterstellten schlechten Arbeitsmarktchancen, in Verbindung mit der Selbsteinschätzung ihrer starken Eigenschaften, für viele der

Auszubildenden aus dem Sektor Verwaltung einen zusätzlichen Anreiz dar, sich für ein an die Ausbildung anschließendes Fachhochschulstudium zu entscheiden.

Im Übrigen ist die Mehrzahl der Auszubildenden im Großen und Ganzen bestrebt, in Zukunft einen Beruf auszuüben, für den man ausgebildet worden ist.

Ausbildungsbetriebe selbst ans Wort

Wie schon bei den Auszubildenden gilt auch für die Befragung von Ausbildungsbetrieben, dass die Erhebung einen explorativen Charakter hat. Sie bietet höchstens erste Hinweise, die aber dennoch interessant genug sind, um sie hier kurz zusammenfassend darzustellen.

Die Ausbildungsbetriebe aus der Befragung stammen zu zwei Dritteln aus der *Industrie* und zu einem Drittel aus einer Vielzahl sonstiger Branchen: Transport und Logistik, unternehmensnahe und Finanzdienstleistung oder Öffentlicher Dienst. Man kann davon ausgehen, dass die industriellen Betriebe sich primär auf Auszubildende aus dem Sektor Technik richten und die Betriebe aus den „sonstigen“ Branchen vor allem (auch) auf Auszubildende aus dem Bereich Verwaltung. Es sind in der Befragung vor allem die industriellen Betriebe, die, über die berufspraktische Ausbildung (BPV), neben Auszubildenden des BOL-Pfads auch solche auf dem BBL-Pfad ausbilden, die also mit den Letztgenannten nicht nur einen Ausbildungs-, sondern auch einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Von den Ausbildungsbetrieben haben zwei Drittel schon einmal wegen Ausbildungen, die für sie von Interesse sind, *Kontakt zu einem ROC* gehabt, oder man gibt an, dass man mit einem ROC zusammenarbeitet. Es fällt auf, dass dies bei industriellen Betrieben öfter der Fall ist als bei den Betrieben aus den sonstigen Branchen sowie, dass es sich dabei relativ häufiger um kleinere als um größere Betriebe handelt. Wenig überraschend war die Aussage, dass die berufspraktische Ausbildung (BPV) einen wesentlichen Anknüpfungspunkt für die Kontakte zwischen den Betrieben und dem ROC bildet, insbesondere, wo es um Kontakte bezüglich BOL-Ausbildungen geht. Die Kontakte der Betriebe mit dem ROC im Hinblick auf BOL-Ausbildungen sind durchschnittlich denn auch am intensivsten, intensiver als die Kontakte in Bezug auf Ausbildungen auf dem BBL-Pfad. Mit Ausnahme der industriellen Betriebe – die häufig mit der Zusammenarbeit im Rahmen der BBL-Ausbildung zufriedener sind – sind die Ausbildungsbetriebe unter dem Strich zufriedener mit der Zusammenarbeit im Hinblick auf Ausbildungen auf dem BOL-Pfad als mit der Kooperation im Bereich der BBL-Ausbildungen.

Weitaus am häufigsten *beziehen sich die Kontakte zum ROC* auf die Quantität des Angebots an Auszubildenden, d.h. derjenigen ROC-Auszubildenden, die sich in der berufspraktischen Ausbildung bzw. in einem Praktikum befinden. Daneben – dies betrifft ungefähr ein Drittel der Ausbildungsbetriebe aus der Befragung – geht es bei dem Kontakt um andere Dinge, wie z.B. das Curriculum und / oder den Verlauf des Ausbildungsprozesses in der Schule oder während der berufspraktischen Ausbildung im Betrieb. Lediglich sehr sporadisch gibt es eine intensive Zusammenarbeit im Hinblick auf BOL-Ausbildungen, so wie beispielsweise bei der Bereitstellung technischer Einrichtungen und Anlagen des Betriebes für Ausbildungszwecke.

Ausbildungsbetriebe aus der Befragung finden durchweg, dass *Verbesserungen* in der Zusammenarbeit mit dem ROC notwendig sind, sowohl was die Ausbildung auf dem BOL-Pfad als auch die auf dem BBL-Pfad betrifft. Am stärksten liegt dabei der Akzent auf einer guten Betreu-

ung der Auszubildenden bzw. der Notwendigkeit für die Bildungseinrichtung, in diesem Bereich mehr zu investieren. Weitere Verbesserungsvorschläge der Betriebe beziehen sich auf:

- die Abstimmung zwischen Schule und Betrieb im Allgemeinen;
- die Abstimmung über den Inhalt und die Struktur der berufspraktischen Ausbildung (BPV), beispielsweise durch einen regelmäßigen Informationsaustausch und eine gute Kommunikation zwischen Schule, Auszubildendem und Betrieb über den Ablauf der berufspraktischen Ausbildung;
- die Abstimmung zwischen Theorie und Praxis;
- das Lehrmaterial;
- die Anforderungen, die erfüllt werden müssen;
- Beurteilungsverfahren.

Bei der *Rekrutierung neuer Arbeitnehmer* bevorzugen die Betriebe im Allgemeinen Absolventen des VMBO, die auf dem BOL-Pfad ausgebildet worden sind, gegenüber solchen, die den BBL-Pfad durchlaufen haben. Die Befragung zeigt denn auch, dass die Betriebe – sowohl solche aus dem industriellen Bereich als auch solche aus den sonstigen Branchen – durchschnittlich mehr BOL- als BBL-Absolventen einstellen. Und wenn dennoch BBL-Absolventen rekrutiert werden, handelt es sich ausschließlich um solche BBL-Absolventen, die der Betrieb selbst ausgebildet hat. Keiner der Betriebe aus der Befragung stellt BBL-Absolventen ein, die in einem anderen Betrieb ausgebildet worden sind.

Dennoch unterscheiden sich die *Erwartungen*, die die Betriebe im Hinblick auf BOL- und BBL-Absolventen haben, nicht sonderlich stark voneinander. Die wenigen Betriebe, für die dies wohl gilt, weisen auf die Tatsache hin, dass BOL-Absolventen ihnen zufolge über bessere Führungskompetenzen und mehr Kapazitäten verfügen, sich weiterzuentwickeln. Auch hinsichtlich der *Eigenschaften*, die den BOL- und den BBL-Absolventen von den Betrieben zugeschrieben werden, unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht sonderlich. Eigentlich ist dies nur auf dem Gebiet des in beiden Gruppen vorhandenen Fachwissens der Fall, doch der Zusammenhang ist nicht eindeutig: Manche Betriebe unterstellen BBL-Absolventen das größere Fachwissen, andere gerade den BOL-Absolventen. Des weiteren lässt sich eine leichte (!) Tendenz erkennen, dass

- BBL-Absolventen etwas häufiger als anpassungsfähiger und leistungsbereiter bewertet werden;
- BOL-Absolventen dagegen etwas häufiger als weiterbildungsmotivierter, problemorientierter und kommunikativer wahrgenommen werden.

Alles in allem lassen sich nur relativ kleine Akzentunterschiede zwischen industriellen Betrieben und Betrieben aus den sonstigen Branchen feststellen. Insgesamt scheinen die Betriebe BOL-Absolventen ein wenig gegenüber BBL-Absolventen zu bevorzugen, doch das hängt auch von den Vorlieben des einzelnen Betriebs selbst ab.

Es fällt auf, dass Betriebe den guten Kontakt zum ROC und die als notwendig erachteten Verbesserungen in der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und berufsbildender Schule betonen. Die berufspraktische Ausbildung (BPV) scheint ein wesentlicher Anknüpfungspunkt und Baustein für die Zusammenarbeit bzw. die Ausweitung und Vertiefung dieser Zusammenarbeit zu sein.

Schlussfolgerungen

Vor dem Hintergrund der Fragestellung dieser Studie sowie der Hypothesen, die vom BIBB als Ausgangspunkt formuliert worden sind, lassen sich die zehn wichtigsten Schlussfolgerungen für die Situation in den Niederlanden wie folgt zusammenfassen:

1. Das parallele System aus BOL und BBL hat die wichtige Funktion eines *Systems kommunizierender Röhren*: Der Mangel an einer ausreichenden Zahl an berufspraktischen Ausbildungsplätzen (*BPV-plaatsen*) im dualen Ausbildungsgang (dem BBL-Pfad) kann durch die vollzeitschulische Berufsausbildung (im BOL-Pfad) ausgeglichen werden und umgekehrt.
2. Dies gilt insbesondere für Auszubildende mit niedriger Vorbildung sowie für Risikogruppen – wie z.B. ausländische Jugendliche –, für die der BOL-Ausbildungspfad *eine strukturelle Garantie bietet*, um den Zugang zum berufsbildenden Sekundarbereich, dem MBO, zu finden und der ihnen zugleich potentielle Durchstiegsmöglichkeiten zu höheren MBO-Niveaus eröffnet. Das Verhältnis zwischen BOL und BBL in den Niederlanden muss ausdrücklich vor dem Hintergrund der vier Niveaus innerhalb des berufsbildenden Sekundarbereichs (MBO) betrachtet werden.
3. Dem BOL-Ausbildungspfad kann – vor allem auf der unteren Ebene des Ausbildungssystems, d.h. auf den MBO-Niveaus 1 und 2 – eine wichtige *absorbierende Wirkung* zugeschrieben werden. Auf den oberen Ebenen des Ausbildungssystems – vor allem auf den Niveaus 3 und 4 – gibt es in den Niederlanden *eine wichtige Struktur, um hochwertige Fachkompetenz auf dem Niveau des Spezialisten und der mittleren Führungskraft zu gewährleisten*, die den Trend in Richtung einer Wissensgesellschaft bedient.
4. Vor allem industrielle Betriebe richten das Hauptaugenmerk traditionell auf den dualen Ausbildungsgang (den BBL-Pfad) – vor allem auf den *MBO-Niveaus 2 und 3*. Insbesondere im Hinblick auf das *MBO-Niveau 4* bevorzugen sie die vollzeitschulische Berufsausbildung auf der Sekundarebene, d.h. Absolventen einer BOL-Ausbildung.
5. Die vollzeitschulische Berufsausbildung auf der Sekundarebene (der BOL-Ausbildungspfad) bietet in den Niederlanden eine wichtige *Möglichkeit zum Durchstieg in den tertiären Bildungsbereich, sprich: die Fachhochschule*. Dies wird auch von den Auszubildenden so gesehen und entsprechend genutzt. Der duale Ausbildungspfad (BBL) bietet wie kein anderer Möglichkeiten im Rahmen eines *lebensbegleitenden Lernens*.
6. Der vollzeitschulische, d.h. BOL-Ausbildungspfad genießt bei niederländischen Jugendlichen (und deren Eltern) eine beträchtlich höhere Popularität als die duale Ausbildung (der BBL-Pfad). Dies manifestiert sich am deutlichsten in der relativen Zunahme der Auszubildendenzahlen der zurückliegenden Jahre für eine BOL-Ausbildung, die auf Kosten der BBL-Zugänge ging. Dies hat einerseits historische Gründe und auch mit der Beschäftigungsstruktur zu tun, andererseits bilden der Status bzw. das Image der vollzeitschulischen Berufsausbildung in den Niederlanden sowie die real bestehende, sehr viel bessere Durchlässigkeit zum Fachhochschulstudium einen wichtigen Hintergrund. Zumindest in den Augen der Auszubildenden ist dies mit den beruflichen und den Aufstiegsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt verbunden.

7. Die gesetzliche Verpflichtung, dass auch der BOL-Ausbildungspfad ein Minimum an berufspraktischer Ausbildung zu bieten haben muss, deutet darauf hin, dass auch das vollzeitschulische MBO zu einem gewissen Grad dualisiert worden ist. Der Dualisierungstrend hat auch bereits im VMBO Einzug gehalten, insbesondere durch die Einführung der sog. „Lehr- und Arbeitsprojekte“. In Verbindung mit der sektorweiten Entwicklung in Richtung einer kompetenzorientierten Ausbildung stellt auch die vollzeitschulische Berufsbildung, d.h. die BOL-Ausbildung, *eine schwere Hypothek auf die Verfügbarkeit von berufspraktischen Ausbildungsplätzen* dar.
8. Ein Kernproblem stellt in diesem Zusammenhang die Frage dar, inwieweit das Drängen auf eine Verstärkung der *Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben* erfolgreich sein wird, zumindest in dem Sinne, dass dies zu mehr Kooperation, d.h. Co-makership in der Berufsausbildung führen wird. Im Gegensatz zu vorherrschend dual geregelten Berufsbildungssystemen besteht in den Niederlanden die Herausforderung für die vollzeitschulische Ausbildung darin, mit der „Schule als Ausgangspunkt“ die Kontakte zu den Betrieben strukturell zu stärken.
9. Unter anderem abhängig hiervon sowie von dem verfügbaren finanziellen Spielraum werden Bildungseinrichtungen mehr oder weniger ihre Zuflucht in der Entwicklung und Einrichtung einer Vielzahl von *Konstruktionen für die Praxissimulation* suchen.
10. Ein wichtiges Prinzip hinter dem parallelen System ist das der *ausbildungspfadunabhängigen* Qualifizierung. Obwohl formal geregelt – vor allem seit beide Ausbildungspfade unter dem gemeinsamen Dach eines ROCs angeboten werden, womit die Möglichkeit einer maßgeschneiderten Ausbildung beträchtlich zugenommen hat –, zeigen sich in der Praxis noch Barrieren bei den Möglichkeiten für Auszubildende, zwischen den Ausbildungspfaden zu wechseln. Die ROCs sehen sich einer *doppelten Aufgabe* gegenüber: zum einen der Aufgabe, hochwertige Fachkompetenz für den Arbeitsmarkt bereitzustellen, zum anderen dem gesellschaftlichen Auftrag, jeden zur Ausbildung zuzulassen („*drempelloze instroom*“; schwellenfreier Zugang) und so vielen wie möglich eine Eingangsqualifikation (*startkwalificatie*) zum Arbeitsmarkt zu bieten. Die Erfüllung dieses Doppel-Auftrags erfordert in den aktuellen Kontroll- und „Abrechnungs“-Regelungen der Bildungseinrichtungen äußerste Anstrengungen, nicht zuletzt zum Zweck der Wahrung und Verbesserung ihres Status bzw. ihres Images in der Region.

Literatuurverzeichnis

- Borghans, L., Jacobs, A., Smits, W. & Vlasbom, J.D. (1999). *Leren en werken op de Nederlandse arbeidsmarkt. Vraag- en aanbodontwikkelingen voor de BBL 1999-2004*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Bronneman-Helmers, R. (2006). *Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2007). *Jaarboek onderwijs in cijfers 2007*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Statline.
- COLO (2002). *Protocol beroepscompetentieprofielonderzoek*. Zoetermeer: COLO.
- Detmar, B. en J. de Vries (2006). *Opleiden in de beroepspraktijk. Investerings van mkb-bedrijven in het praktijkleren van het MBO*. Amsterdam: Dijk 12 Beleidsonderzoek.
- Dorsemagen, P. & Nienhuis, J. (2005). *Sectorschets Bedrijfsadministratie*. Amersfoort: ECABO.
- ECABO (2001). *Administrateur, eindtermen vanaf 2002/2003*. Amersfoort: ECABO.
- ECABO (2005). *Kwalificatiedossier Administrateur 2005 – 2006*. Amersfoort: ECABO.
- Frietman, J., Teerling, L. & Swager, R. (1999). *Kwaliteitsinstrumentarium beroepspraktijkvorming. Handboek voor de gebruiker*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS).
- Geurts, J. & Römken, L. (1985). *Aankomend vakmanschap in metaal en administratie. Een exploratief onderzoek naar kwalitatieve aansluitingsproblemen van kort-MBO en leerlingwezen*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS).
- Geurts, J. (1989). *Van niemandsland naar beroepenstructuur. Een studie over de aansluiting tussen onderwijs en arbeid op het niveau van aankomend vakmanschap*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS).
- Hövels, B. m.m.v. Boer, P. den & Frietman, J. (2005). *Van contacten naar vervlechting? Bedrijven over hun relatie met het beroepsonderwijs*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA).
- Hövels, B. (KBA), Visser, K. (CINOP) & Schuit, H. (KBA) (2006). *Over 'hamers' en 'vasthouden' gesproken. Vijftwintig jaar middelbaar beroepsonderwijs in Nederland: terug- en vooruitblik*. 's-Hertogenbosch: Adviescommissie Onderwijs – Arbeidsmarkt (ACOA).

- Hövels, B., Boer, P. den & Klaijssen, A. (2007). *Bedrijven over hun contacten met beroepsonderwijs in de regio. Uitkomsten van een onderzoek in drie regio's*. 's Hertogenbosch: CINOP.
- Inspectie van het Onderwijs (2001). *Van WEB tot werkelijkheid. Een rapportage over de evaluatie van de WEB*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (2002). *Voortijdig schoolverlaten in het middelbaar beroepsonderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (2007). *Onderwijsverslag 2005/2006*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Kenteq (2006). *Kenteq arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2005-2006*. Kenteq.
- Kraayvanger, G., Thomas, E. & Hövels, B. (2000). *Verbindingen tussen BOL en BBL. Handen en voeten aan een flexibelere verhouding tussen leerwegen*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS).
- MBO Raad (2006). *Eerste fase benchmark MBO afgerond. Benchmark biedt stuurinformatie voor instellingen en versterkt inzicht in de MBO-sector*. De Bilt: MBO Raad.
- MBO Raad (2007). *MBO Magazine, september 2007*. De Bilt: MBO Raad.
- MBO Raad (2007). *Jaarbericht 2006*. De Bilt: MBO Raad.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1996). *Wet Educatie en Beroepsonderwijs*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2004). *Kerncijfers 1999-2003*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2004). *Koers BVE. Het regionale netwerk aan zet*. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2005). *Kerncijfers 2000-2004*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2007). *Kerncijfers 2002 – 2006 OCW*. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. *Feiten en Cijfers (beleidstelling 1 oktober getoond jaar) (www.cijfers.minocw.nl)*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Mechelen, M. van & Verijdt, H. (2004). *Monitor arbeidsmarkt en beroepsonderwijs 2004 – 2005*. Amersfoort: ECABO.

Mechelen, M. van & Verijdt, H. (2005). *Monitor arbeidsmarkt en beroepsonderwijs 2005 – 2006*. Amersfoort: ECABO.

Neuvel, J. & Esch, W. van (2005). *De doorstroom van VMBO naar MBO. Een onderzoek naar de doorstroomregeling en de relatie tussen het beroepsperspectief en de beroepsopleiding in het MBO*. 's-Hertogenbosch: CINOP.

Onderwijsraad (2001). *WEB: Werk in uitvoering. Een voorlopige evaluatie van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.

Sociaal Economische Raad (1999). *Flexibiliteit in leerwegen*. Den Haag: SER.

Sociaal Economische Raad (2001). *Koers BVE. Advies over de voortgang in de vernieuwing van het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneducatie*. Den Haag: SER.

Stichting Landelijk Orgaan Beroepsonderwijs Elektrotechniek (1996). *Eindtermendocument EMSI. Eerste monteur sterkstroominstallaties*. Nijkerk: Stichting LOB-E.

Stuurgroep Evaluatie WEB (2001). *De WEB: naar eenvoud en evenwicht*. Zoetermeer: Stuurgroep Evaluatie WEB.

Toppen Onderzoek & Beleid (2005). *Gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO, schooljaar 2002-2003: Analyse van de positie van gediplomeerden van het MBO van opleidingen ECABO op basis van de gegevens van de MBO-Kaart*. Utrecht: Toppen Onderzoek & Beleid.

Toppen Onderzoek & Beleid (2006). *Impressie van de positie van afgestudeerde MBO-ers (2004-2005)*. Utrecht: Toppen Onderzoek & Beleid.

Vrieze, G., Laemers, M., Hövels, B. & Tiebosch, C. (1999). *Vernieuwingsmonitor BVE 1997/1998*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS).

www.bve-raad.nl

www.ib-groep.nl

www.jongeren.werk.nl/jongeren/werkenenleren/bllobol.asp

www.kenteq.nl

www.postbus51.nl

Anlage 1 – Zahl der Schüler in der mittleren beruflichen Bildung (MBO) nach Alter

		2001	2002	2003	2004	2005
Lernroute						
BBL	< 15 Jahre	38	21	43	4	5
	15 Jahre	1.421	1.425	1.288	734	649
	16 Jahre	12.026	11.930	11.238	8.149	7.514
	17 Jahre	18.597	17.830	18.225	14.188	13.129
	18 Jahre	18.001	17.943	17.611	15.192	14.838
	19 - 21 Jahre	36.521	36.167	34.677	31.445	31.631
	22 - 27 Jahre	24.370	24.951	23.677	22.518	21.767
	28 - 39 Jahre	24.082	26.096	24.029	21.854	19.334
	40 - 64 Jahre	14.977	19.495	19.668	19.380	15.594
	≥ 65 Jahre	71	27	242	3	-
Gesamt		150.104	155.885	151.018	133.467	124.460
BOL – tz						
	< 15 Jahre	41	30	7	3	6
	15 Jahre	375	190	74	54	36
	16 Jahre	1.320	916	376	289	191
	17 Jahre	1.550	1.190	456	375	281
	18 Jahre	1.436	1.138	571	481	463
	19 - 21 Jahre	3.505	3.430	2.696	2.278	2.045
	22 - 27 Jahre	4.585	4.479	4.089	3.495	3.630
	28 - 39 Jahre	8.185	7.496	6.528	5.002	4.443
	40 - 64 Jahre	6.716	6.460	5.126	3.489	3.131
	≥ 65 Jahre	60	206	46	39	49
Gesamt		27.772	25.535	19.969	15.507	14.275
BOL - vz						
	< 15 Jahre	143	83	145	99	239
	15 Jahre	7.199	7.223	7.817	7.475	8.206
	16 Jahre	46.290	48.631	54.613	54.519	57.320
	17 Jahre	60.450	62.742	69.570	70.342	73.870
	18 Jahre	56.427	56.928	59.785	64.331	67.619
	19 - 21 Jahre	70.199	73.423	75.019	83.901	89.267
	22 - 27 Jahre	9.399	11.919	10.571	17.253	14.730
	28 - 39 Jahre	2.206	2.542	1.978	1.643	1.984
	40 - 64 Jahre	1.554	987	1.267	612	661
	≥ 65 Jahre	38	5	26	1	-
Gesamt		253.907	264.482	280.792	300.176	314.896
MBO gesamt		431.783	445.902	451.779	449.150	453.631

Quelle: MinOCW, Feiten en cijfers

Anlage 2 – Fragebogen BOL-Auszubildenden

Onderzoek naar BOL-opleidingen in de techniek en in de administratie

Beste deelnemer, beste deelnemster,

Het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) doet onderzoek naar BOL-opleidingen in Nederland, in het bijzonder voor beroepen in de techniek en de administratie. Daarvoor benaderen we deelnemers van jouw ROC. Het is een internationaal vergelijkend onderzoek, waaraan behalve Nederland ook Zwitserland, Oostenrijk en Denemarken deelnemen. Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder leiding van het 'Bundesinstitut für Berufsbildung' (BIBB): het belangrijkste instituut voor beroepsonderwijs in Duitsland. In Duitsland wil men graag leren van de ervaringen met volletijds-(dus BOL-)opleidingen in andere landen, omdat men zelf bijna alleen duale (BBL-achtige) opleidingen kent.

In het kader van het onderzoek worden vragenlijsten afgenomen bij deelnemers van BOL-opleidingen, die zich in het laatste jaar van hun opleiding bevinden. In de vragenlijst ligt het accent respectievelijk op vragen over de overgang van het Algemeen Voortgezet Onderwijs (AVO) naar het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO), op de huidige situatie in het MBO, en op verwachtingen / plannen ná het MBO. Om inzicht te krijgen in deze thema's is jouw medewerking aan het onderzoek van groot belang.

Wil je de vragenlijst voor ons invullen? Dit neemt maximaal 30 minuten van je tijd in beslag.

We verzekeren je dat de antwoorden op de vragen vertrouwelijk worden behandeld en anoniem, dus zonder dat antwoorden van individuele personen herkenbaar zijn, worden gerapporteerd. Als je daar prijs op stelt sturen wij je te zijner tijd het rapport met de uitkomsten van het onderzoek per email toe. Daarvoor moet je dan wel aan het eind van de vragenlijst je email-adres invullen.

Met vriendelijke groet,

Ben Hövels

Mariska Roelofs

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA)
Toernooiveld 5
6525 ED Nijmegen
Tel. 024-3653520

Projectleider: Ben Hövels
Projectmedewerker: Mariska Roelofs

Bundesinstitut für Berufsbildung
Federal institute for vocational education and training
Robert-Schuman-Platz 3
D – 53 175 Bonn

Project manager: Isabelle Le Mouillour
LeMouillour@bibb.de
Tel. 0049 228 107 1638

1. Overgang van het Algemeen Voortgezet Onderwijs (AVO) naar het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO)

De vragen die nu volgen hebben betrekking op de overgang van het Algemeen Voortgezet Onderwijs (AVO) naar het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO).

1. Wat deed je vóórdat je met je huidige BOL-opleiding op dit ROC begon? (Je kunt meerdere antwoorden aankruisen)

- Ik kwam *direct* van het voortgezet onderwijs (VMBO, HAVO of VWO)
- Ik heb een andere BOL-opleiding met een diploma afgerond
- Ik ben aan een andere BOL-opleiding begonnen, maar heb deze afgebroken
- Ik heb een BOL-opleiding in dezelfde richting gevolgd, maar op een lager niveau
- Ik heb een BOL-opleiding in dezelfde richting gevolgd, maar op een hoger niveau
- Ik heb een BBL-opleiding met een diploma afgerond
- Ik ben aan een BBL-opleiding begonnen, maar heb deze afgebroken
- Ik heb een BBL-opleiding in dezelfde richting gevolgd, maar op een lager niveau
- Ik heb een BBL-opleiding in dezelfde richting gevolgd, maar op een hoger niveau*
- Ik zat op een ander ROC
- Ik heb een paar maanden in het buitenland doorgebracht
- Ik heb bij- of nascholing gevolgd
- Ik heb gewerkt in een betaalde baan
- Ik heb vrijwilligerswerk gedaan
- Ik heb zorgtaken uitgevoerd / kinderen verzorgd
- Iets anders, namelijk:

2. Welke van onderstaande diploma's heb je behaald in het Voortgezet Onderwijs? (Je kunt meerdere antwoorden aankruisen)

- Geen diploma's behaald
- VMBO, Basisberoepsgericht leerweg (BB)
- VMBO, Kaderberoepsgericht leerweg (KB)
- VMBO, Gemengde leerweg (GL)
- VMBO, Theoretische leerweg (TL)
- HAVO
- VWO

3. Ben je vóórdat je met je huidige MBO-opleiding begon op enigerlei wijze voorbereid op werken in de beroepspraktijk zelf?

- Ja
- Nee, → ga verder naar vraag 10

4. Hoe ben je dan voorbereid op werken in de beroepspraktijk? (Je kunt meerdere antwoorden aankruisen)

- Ik heb één of meerdere beroepsvoorbereidingscursussen gevolgd
- Ik heb stage gelopen in een BOL-opleiding in dezelfde richting op een ander niveau
- Ik heb ervaringen opgedaan in een BBL-opleiding in dezelfde richting
- Ik heb een assistentopleiding gevolgd
- Praktijkcursussen waren onderdeel van het VMBO
- Ik heb in het Voortgezet Onderwijs stage gelopen in het beroep
- Ik heb zelf gewerkt in een betaalde baan
- Anders, namelijk:

5. **Hoeveel maanden heb je ervaring opgedaan met werken in de beroepspraktijk?**
Aantal maanden:
6. **Had die voorbereiding op het werken in de beroepspraktijk betrekking op hetzelfde beroepenveld als waar je huidige BOL-opleiding op gericht is?**
 Ja
 Nee
 Gedeeltelijk
7. **In welk(e) beroepenveld(en)/beroep(en) heb je ervaring opgedaan met werken in de beroepspraktijk?**
Beroepenveld/Beroepen:
8. **Wat waren de belangrijkste taken die je daar uitoefende?**
Belangrijkste taken:
9. **Heb je voor die eerdere praktijkervaring vrijstelling gekregen bij de BOL-opleiding die je nu volgt, zodat je bepaalde onderdelen van de opleiding niet hoefde te doen?**
 Ja
de vrijstellingen bedroegen ongeveer % van de totale duur van de beroepsopleiding
 Nee
10. **De MBO-opleiding die je nu volgt is een BOL-opleiding. Wat zijn voor jou belangrijke informatiebronnen geweest om te kiezen voor een BOL-opleiding?**

	In zeer grote mate			Helemaal niet	
	1	2	3	4	5
a. Ouders/familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Vrienden/kennissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. (Mede)leerlingen/deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Massamedia (krant, televisie, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Studie- en beroepsgidsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Geschiktheidstest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Mijn eigen afweging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Arbeidsbureau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Beroepskeuzeadvies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Decaan/docenten van de school waar ik vandaan kom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Decaan/docenten van de school waar ik nu zit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Eerdere ervaringen in de BBL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. Anders, namelijk: L	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Welke (van de genoemde) bronnen heeft de doorslag gegeven bij de keuze voor een BOL-opleiding? Noem één van de bronnen uit de vorige vraag (vraag 10): a t/m n.

.....

12. Welke prioriteit hadden voor jou de volgende keuzemogelijkheden na het Voortgezet Onderwijs? Je geeft het cijfer 1 aan datgene wat je na het Voortgezet Onderwijs het liefst was gaan doen, je geeft het cijfer 2 aan je tweede keuze, etc.

Keuzemogelijkheden na het voortgezet onderwijs	Cijfer (1, 2, 3, 4, 5, 6)
a. Een BBL-opleiding gaan volgen	
b. Een BOL-opleiding gaan volgen	
c. Naar HAVO gaan	
d. Naar VWO gaan	
e. Werk vinden	
f. Anders, namelijk	

13. Wat waren volgens jou de criteria om toegelaten te worden tot de BOL-opleiding die je nu volgt?

	Zeer belangrijk			Helemaal niet belangrijk	
	1	2	3	4	5
a. Diploma van het Voortgezet Onderwijs.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Praktijkervaring die ik had opgedaan.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Mijn woonplaats.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Niet voldoende plaatsen beschikbaar in BBL.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Goed verloop van intake-gesprek.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Anders, namelijk:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Waarom heb je gekozen voor een BOL-opleiding en niet voor een BBL-opleiding? (Je kunt meerdere antwoorden aankruisen)

- Een BOL-opleiding biedt meer mogelijkheden om, na het afronden van deze opleiding, verder te studeren
- Ik kon geen BBL-plaats vinden in een bedrijf
- Ik wilde echt een volledige opleiding voor een beroep doen
- Een BOL-opleiding biedt meer loopbaan-/carrière mogelijkheden
- Een BOL-diploma is meer waard
- De meeste van mijn medeleerlingen hebben voor een BOL-opleiding gekozen
- Een school en de sfeer die daar heerst bevallen mij goed
- Ik vind het fijn om naar school te gaan
- In een BOL-opleiding kan ik nog gewoon scholier zijn en in een BBL-opleiding niet of veel minder
- Bij een BOL-opleiding heb ik meer vakantie dan bij een BBL-opleiding
- De BOL-opleiding kan ik in de buurt van mijn woonplaats volgen
- Ik wil nog niet (lerend) werken
- Lerend werken (in de BBL) ligt mij niet
- Anders, namelijk:

15. Ben je van plan om na je BOL-opleiding nog een duale opleiding te gaan volgen in het MBO (BBL-opleiding) of in het HBO (duale opleiding)?

- Ja, ik ben van plan om na mijn BOL-opleiding nog een BBL-opleiding in het MBO te gaan volgen
 Ja, ik ben van plan om na mijn BOL-opleiding nog een duale opleiding in het HBO te gaan volgen
 Nee, ik ben niet van plan om na mijn BOL-opleiding nog een duale opleiding te gaan volgen in het MBO of HBO
 Anders, namelijk:

2. Je situatie in de MBO-opleiding die je nu volgt

De vragen die nu volgen hebben betrekking op jouw situatie in de MBO-opleiding die je nu volgt.

16. Naam MBO-school/instelling:

17. Naam van je MBO-opleiding:

18. Hoeveel jaren staan er in totaal voor de opleiding?

- 2 jaar 3 jaar 4 jaar 5 jaar
 Meer, namelijk:

19. Hoelang verwacht jij in totaal over de opleiding te doen?

- 2 jaar 3 jaar 4 jaar 5 jaar
 Meer, namelijk:

20. Wat ben je als je het diploma van deze MBO-opleiding heb gehaald (bijv. elektromonteur, administratief medewerker, etc., etc.)?

21. Hoe tevreden ben je over verschillende aspecten van jouw opleiding?

	Zeer tevreden			Zeer ontevreden	
	1	2	3	4	5
a. De afwisselende leerinhoud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Het bij de tijd zijn van leerinhouden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Organisatie van de opleiding (rooster, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Kwaliteit van het schoolgebouw	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Kwaliteit van de infrastructuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Beschikbaarheid van moderne technische apparatuur die ook in de beroepspraktijk van belang is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Huiswerkbelasting (bijvoorbeeld na school)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Gezelligheid in de klas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. De oriëntatie op de theorie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. De oriëntatie op de praktijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Goede verhouding tussen theorie op school en praktijk in bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Kwaliteit van de stage (wat en hoe geleerd wordt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Vakinhoudelijke deskundigheid van docenten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. Deskundigheid van docenten op pedagogisch-didactisch gebied	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o. Begeleiding en advisering door het onderwijspersoneel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p. Bijbrengen van leer-competenties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q. Bijbrengen van sociale competenties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r. Financiële uitgaven (schoolgeld, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s. Andere belangrijke aspecten, namelijk:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. **a. Hoeveel maanden van de totale opleiding loop je stage?**

- b. Om hoeveel stage-perioden gaat het?**

23. **Waar loop of liep je stage? (Je kunt meerdere antwoorden aankruisen)**
- In één echt bedrijf, instelling of kantoor
 - In verschillende echte bedrijven, instellingen of kantoor
 - In een simulatie- of oefenbedrijf
 - In een praktijklokaal op school
 - Anders, namelijk:
24. **Bestaat er in jouw opleiding de mogelijkheid om te wisselen tussen BOL en BBL?**
- Ja, die mogelijkheid is er, → ga verder met vraag 26
 - Ja, ik was/ben van plan om te wisselen, → ga verder met vraag 25
 - Ja, ik heb gewisseld, → ga verder met vraag 25
 - Nee, → ga verder met vraag 26
 - Ik weet het niet, → ga verder met vraag 26
25. **Waarom heb je tussentijds gewisseld of was/ben je van plan om te wisselen?**

3. De tijd na je MBO-opleiding

De vragen die nu volgen hebben betrekking op jouw verwachtingen en plannen ná het MBO.

26. **Heb je al plannen voor de tijd na je MBO-opleiding?**
- Ik ga een vervolgopleiding volgen, → ga verder met vraag 27
 - Ik ga werken, → ga verder met vraag 28
 - Ik ben me nog aan het oriënteren op wat ik na mijn MBO-opleiding zal gaan doen, → ga verder met vraag 29
 - Anders, namelijk:
27. **Welke vervolgopleiding ga je volgen?**
- Een opleiding aan een hogeschool (HBO),
 namelijk de opleiding:, → ga verder met vraag 29
 - Een andere MBO-opleiding,
 namelijk de opleiding:, → ga verder met vraag 29
 - Anders, namelijk:, → ga verder met vraag 29
28. **Waar wil je gaan werken?**
- Ik wil gaan werken in het beroep waar ik voor geleerd heb.
 - Ik wil in een aangrenzend beroep gaan werken,
 namelijk in het beroep:
 - Anders, namelijk:

29. Welke stappen heb je reeds genomen voor de tijd ná je MBO-opleiding? (Je kunt meerdere antwoorden aankruisen)

- Ik heb nog niets ondernomen
- Ik heb me laten informeren over sollicitatieprocedures
- Ik heb reeds gesolliciteerd
- Ik heb me laten informeren over studiemogelijkheden
- Ik heb me ingeschreven voor een plek op een hogeschool (HBO), bij de opleiding:
- Anders, namelijk:

30. Wat zijn voor jou de belangrijkste informatiebronnen (geweest) bij het maken van een keuze voor wat je gaat doen na je beroepsopleiding?

	In zeer grote mate			Helemaal niet	
	1	2	3	4	5
a. Ouders/familie.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Vrienden/kennissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. (Mede)leerlingen/deelnemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Massamedia (krant, televisie, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Studie- en beroepsgidsen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Geschiktheidstest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Mijn eigen afweging.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Arbeidsbureau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Beroepskeuzeadvies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Decaan/docenten van de school waar ik vandaan kom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Decaan/docenten van de school waar ik nu zit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Internet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Eerdere ervaringen in de BBL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. Anders, namelijk:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Wat zijn volgens jou je kansen op de arbeidsmarkt nadat je je MBO-opleiding hebt afgerond?

Ze	er					Ze
er	1	2	3	4	5	er
g	oed					s
o	e					l
e	c					e
h	h					e
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

32. Kun je aan de hand van de volgende punten je mening over je kansen op de arbeidsmarkt verduidelijken?

	Ze			Ze		
	1	2	3	4	5	
	g					s
	o					e
	e					e
a. De algemene arbeidsmarktsituatie in deze regio is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b. De vraag naar mensen met mijn opleiding is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c. De vraag naar BOL-opgeleiden is, in vergelijking met BBL-opgeleiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d. Mijn kennis van de beroepspraktijk is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e. Het niveau van mijn sociale competenties is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
f. Mijn contacten met potentiële werkgevers zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
g. Het niveau van mijn algemene vorming is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
h. Het niveau van mijn theoretische vorming is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
i. Anders, namelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

4. Persoonlijke gegevens

De vragen die nu volgen hebben betrekking op je persoonlijke gegevens.

33. In welk jaar ben je geboren?

19.....

34. Ben je

een vrouw een man

35. Wat doet je vader in het dagelijks leven?

- Mijn vader doet de huishouding / zorgt voor het gezin,
 Mijn vader is werkloos,
 Mijn vader werkt in een betaalde baan
 Anders, namelijk:

36. Wat doet je moeder in het dagelijks leven?

- Mijn moeder doet de huishouding / zorgt voor het gezin,
 Mijn moeder is werkloos,
 Mijn moeder werkt in een betaalde baan
 Anders, namelijk:

37. Welk beroep hebben of hadden je vader en moeder?

- a. Mijn vader is / was:
b. Mijn moeder is / was:

38. Welk van onderstaande diploma's hebben je ouders behaald?

	Moeder	Vader
a. Geen diploma behaald	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Lager beroepsonderwijs (IBO/LBO/IVBO/VBO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. MAVO/MULO/ULO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. HAVO/MMS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. HBS/VWO/atheneum/gymnasium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Middelbaar beroepsonderwijs (MBO/KMBO) of leerlingwezen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Hoger beroepsonderwijs (HBO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Wetenschappelijk onderwijs (universiteit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Niet van toepassing/ik weet het niet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Als je de resultaten van het onderzoek wilt ontvangen, wil je dan hier je email-adres invullen:

.....

**Hartelijk dank
voor je deelname aan dit onderzoek!**

Anlage 3 – Fragebogen Betriebe

Onderzoek naar MBO-opleidingen in de Techniek en in de Administratie

Geachte heer/mevrouw,

Het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) doet op dit moment een onderzoek naar BOL- en BBL-opleidingen in het MBO, met name voor beroepen in de techniek en de administratie. Omdat uw bedrijf als leerbedrijf stage- en/of bpv-plaatsen aanbiedt voor MBO-leerlingen, benaderen we u voor dit onderzoek.

Het betreft een internationaal vergelijkend onderzoek, waaraan behalve Nederland ook Zwitserland, Oostenrijk en Denemarken deelnemen. Dit onderzoek wordt uitgevoerd onder leiding van het 'Bundesinstitut für Berufsbildung' (BIBB): het belangrijkste instituut voor beroepsonderwijs in Duitsland. In Duitsland wil men graag leren van de ervaringen elders met voltijds-(dus BOL-)opleidingen in vergelijking met duale (dus BBL-)opleidingen, omdat men zelf bijna alleen duale (BBL-achtige) opleidingen kent.

In het kader van het onderzoek wordt leerbedrijven, die opleiden in een technisch en/of administratief beroep, gevraagd een korte vragenlijst in te vullen. In de vragenlijst ligt het accent op de samenwerking met het beroepsonderwijs, de rekrutering door het bedrijf van nieuwe medewerkers op MBO-niveau en eventuele verschillen in ervaringen van het bedrijf met BOL- en BBL-afgestudeerden. Om inzicht te krijgen in deze thema's is uw medewerking aan het onderzoek van groot belang.

We verzoeken u de vragenlijst voor ons in te vullen. Dit neemt maximaal 20 minuten van uw tijd in beslag. U kunt de ingevulde vragenlijst in bijgevoegde retourenveloppe toesturen naar: KBA, t.a.v. Mariska Roelofs, Postbus 1422, 6501 BK Nijmegen. Een postzegel is niet nodig.

We verzekeren u dat de antwoorden op de vragen vertrouwelijk worden behandeld en slechts op anonieme wijze worden gerapporteerd. Als u daar prijs op stelt, sturen we u te zijner tijd het rapport met de uitkomsten van het onderzoek per e-mail toe.

Met vriendelijke groet,

Ben Hövels
Mariska Roelofs

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA)
Toernooiveld 5
6525 ED Nijmegen
Tel. 024-3653520

Projectleider: Ben Hövels
Projectmedewerker: Mariska Roelofs

Bundesinstitut für Berufsbildung
Federal Institute for Vocational Education and Training
Robert-Schuman-Platz 3
D – 53 175 Bonn

Project manager: Isabelle Le Mouillour
LeMouillour@bibb.de
Tel. 0049 228 107 1638

1. Uw bedrijf en de contacten met het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO)

Eerst volgen nu een aantal vragen die betrekking hebben op uw bedrijf en op de contacten van uw bedrijf met het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO).

1.1 Hoeveel werknemers heeft uw bedrijf (eventueel schatting)?

1 – 9 werknemers

50 – 249 werknemers

10 – 49 werknemers

250 werknemers of meer

1.2 A. Worden in uw bedrijf, op dit moment of wel eens, leerling-werknemers opgeleid in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), voorheen leerlingwezen?

nee

→ ga door naar vraag 1.3

ja, op dit moment

→ ga door naar vraag 1.2 B.

ja, wel eens

→ ga door naar vraag 1.2 B.

1.2 B. Om hoeveel BBL-leerling-werknemers ging het gemiddeld per jaar over de afgelopen 5 jaar (eventueel schatting)?

Aantal:

1.3 Hoeveel nieuwe werknemers heeft uw bedrijf de afgelopen 5 jaren gemiddeld per jaar aangesteld (eventueel schatting)?

a. Aantal nieuwe werknemers gemiddeld per jaar:

.....

b. Hoeveel hiervan zijn:

_____ BOL'ers, met een diploma

_____ BBL'ers met een diploma, die in uw eigen bedrijf opgeleid zijn²⁵

_____ BBL'ers met een diploma, die in een ander bedrijf opgeleid zijn.

1.4 A. Heeft u wel eens contact met het ROC over opleidingen die voor uw bedrijf van belang (kunnen) zijn?

nee, nooit

→ ga door naar vraag 1.7

ja

→ ga door naar vraag 1.4 B.

²⁵ Hier wordt bedoeld 'nieuwe' werknemers ná het behalen van hun diploma, ook al hadden ze voordien – tijdens de BBL-opleiding – een arbeidscontract bij uw bedrijf.

1.4 B. Over welk soort opleidingen onderhoudt uw bedrijf contacten of werkt u samen met het MBO (ROC)?

	Zeer intensief			Helemaal niet	
	1	2	3	4	5
a. We hebben contact over BBL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. We hebben contact over BOL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. We hebben contact over deeltijd opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. We hebben contact over contract-activiteiten i.v.m. bijscholing e.d.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Anders, namelijk:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.5 Waarop heeft dat contact of die samenwerking betrekking, voor BBL- en voor BOL-opleidingen?

	BBL- opleidingen	BOL- opleidingen
a. Het aanbod van leerlingen (kwantiteit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Het curriculum (inhoud, ontwerp, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Het opleidingsproces op school (kwaliteit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. De examinering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Het opleidingsproces in de praktijk van de bpv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. De afstemming tussen school en praktijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Het aanbod van bpv-plaatsen (kwantiteit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Specifiek het aanbod van bpv-plaatsen voor 'risicoleerlingen'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. De begeleiding van leerlingen in de bpv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. De begeleiding van leerlingen op school	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Anders, namelijk:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.6 Wanneer u alleen kijkt naar BOL-opleidingen, wat gebeurt er dan concreet in de samenwerking met uw bedrijf?

	Vaak / intensief			Helemaal niet	
	1	2	3	4	5
a. Functionarissen van ons bedrijf verzorgen gastlessen in BOL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Wij bieden praktijk/bpv-plaatsen aan voor BOL-leerlingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Wij ontwikkelen samen met het ROC opleidingsprogramma's voor BOL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Wij stellen (technische) bedrijfsfaciliteiten ter beschikking voor BOL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Wij bieden scholing aan voor docenten van BOL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Wij werken met het ROC aan gezamenlijke projecten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Wij bieden excursies aan voor leerlingen en docenten van BOL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Wij leveren een bijdrage aan het afnemen van examens / toetsen van BOL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Wij verzorgen afsluitende examens / toetsen van BOL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Wij nemen deel aan regionaal overleg / bijeenkomsten over het beroepsonderwijs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Wij hebben met het ROC een overeenkomst voor duurzame samenwerking afgesloten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Anders, namelijk:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.7 Hoe tevreden bent u over het contact of de samenwerking tussen uw bedrijf en het MBO over de verschillende soorten opleidingen?

	Zeer tevreden		Heel ontevreden		Niet v. toepassing
	1	2	3	4	
Tevredenheid over contact of samenwerking ...					
a... over BBL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b... over deeltijd opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c... over BOL-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.8 A. In hoeverre acht u verbeteringen nodig voor opleidingen in de BBL en in de BOL waarmee u te maken heeft?

	Zeer nodig nodig			Nauwelijks	
	1	2	3	4	5
a. Verbeteringen nodig In de BBL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Verbeteringen nodig in de BOL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.8 B. Wat zijn, naar uw mening, noodzakelijke veranderingen / verbeteringen in de BBL en wat in de BOL?

In de BBL

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

In de BOL

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. De rekrutering van nieuwe medewerkers op MBO-niveau

De vragen die nu volgen hebben betrekking op het rekruteren van nieuwe medewerkers op MBO-niveau.

2.1 Op welke manier gaat uw bedrijf te werk bij het rekruteren van nieuwe medewerkers met een MBO-diploma, bij BBL'ers en bij BOL'ers?

	A. MBO'ers met BBL		B. MBO'ers met BOL	
	Ja	Nee	Ja	Nee
	a. We leggen al tijdens hun opleiding contact met toekomstige afgestudeerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. We hebben tijdens hun opleiding contact met leerlingen over hun praktijkgedeelte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. We hebben tijdens hun opleiding met leerlingen contact over projecten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. We hebben tijdens hun opleiding met leerlingen contact over examenbegeleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. We houden systematisch open sollicitaties bij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. We voeren een kennismakingsgesprek met sollicitanten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. We organiseren als deel van de sollicitatieprocedure (interne of externe) assessments / testen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. We laten sollicitanten een praktijkproef doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. We gaan af op informatie die de school ons geeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Anders, namelijk:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2 Hoe belangrijk zijn voor uw bedrijf bij een sollicitatie de volgende zaken?

	Zeer belangrijk					Helemaal niet belangrijk	Niet v. toepassing
	1	2	3	4	5		
a. De in de opleiding behaalde cijfers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Een diploma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Het MBO-niveau van het diploma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Het beroep(en)veld waarin de sollicitant opgeleid is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. De praktijkervaringen die opgedaan zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. De binding aan de regio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. De reputatie van het ROC of de opleiding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. De reputatie van het bedrijf waar de sollicitant bpv heeft gelopen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. De vakcompetenties waarover de sollicitant beschikt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Of de sollicitant wel goede zelfkennis heeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. De sociale competenties waarover de sollicitant beschikt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. De motivatie van de sollicitant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Of de sollicitant past in het team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. De leeftijd van de sollicitant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o. Anders, namelijk:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.3 Aan welke sollicitanten wordt door uw bedrijf in het algemeen de voorkeur gegeven?

- We stellen het liefst een afgestudeerde van de BOL aan
- We stellen het liefst een afgestudeerde van de BBL aan
- We stellen het liefst iemand met een algemene opleiding (VMBO-t / MAVO, HAVO, VWO) aan
- We hebben geen voorkeur
- Anders, namelijk:

2.4 A. Heeft u van MBO'ers die een BOL-opleiding hebben gedaan andere verwachtingen dan van MBO'ers die een BBL-opleiding hebben afgerond?

- Ja → ga door naar vraag 2.4 B.
- Nee → ga door naar vraag 2.5

2.4 B. Op welke punten vooral:

.....

.....

.....

2.5 Verwacht u onderstaande eigenschappen in het algemeen meer van iemand die een BBL-opleiding heeft gedaan, van iemand die een BOL-opleiding heeft afgerond, of van beide ongeveer evenveel?

	Meer bij BBL'er dan bij BOL'er	Meer bij BOL'er dan bij BBL'er	Beide ongeveer evenveel
	1	2	3
a. Vakkennis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Vaardigheden om zich aan te passen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. De motivatie om te presteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Betrouwbaarheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Bereidheid om te leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Verantwoordelijkheidsgevoel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Innovatief vermogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Bereidheid om zich verder te ontwikkelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Goede omgangsvormen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Zelfbewustzijn/Zelfvertrouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Vaardigheden om samen te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Bereidheid om te reizen voor het werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Met problemen om kunnen gaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. Communicatief vermogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o. Anders, namelijk:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Persoonlijke gegevens

De vragen die nu volgen hebben betrekking op een aantal gegevens van u persoonlijk.

3.1 Welke functie oefent u uit in uw bedrijf?

.....
.....

3.2 Sinds wanneer werkt u in dit bedrijf?

.....
.....

3.3 In welke branche is uw bedrijf hoofdzakelijk actief?

- agrarische sector
- industrie en nijverheid
- bouw en installatie
- vervoer en logistiek
- (klein- en groot)handel
- horeca
- zakelijke en financiële dienstverlening
- zorg en welzijn
- onderwijs
- overheid
- andere branche, nl.:

.....
.....
.....

3.4 In welke gemeente is uw bedrijf gevestigd?

.....
.....

Als u de resultaten van het onderzoek wilt ontvangen, wilt u dan hier uw e-mail-adres invullen:

E-mail-adres:
.....

Hartelijk dank voor uw deelname aan dit onderzoek!

