

Jahresbericht 2017



Jahresbericht 2017

TP

26. März 2018

Zentrum für Aus- und
Weiterbildung des Mittelstandes
in Eupen, VoG

Vervierser Straße 73,
4700 Eupen, Belgien
Tel. 087/59 39 80
zawm@zawm.be

 [zawmeupen](#)

www.zawm.be

26. März 2018

1 Vorwort

Erlauben Sie uns, zum Abschluss des Jahres 2017 einen kleinen Rückblick zu halten auf ein bewegtes Jahr mit vielen Entwicklungen und Veränderungen in unserem Alltag.

Insgesamt war das Jahr 2017 auch ein Jahr der intensiven Arbeit nach innen. So wurde die Analyse und Entwicklung unserer Organisationsstruktur weiter vorangetrieben. Dabei entstand eine neue Führungsstruktur, in der neben dem Direktor und einer stellvertretenden Direktorin zwei Abteilungsleiterfunktionen eingeführt wurden – eine für die Abteilung Lehrlingsausbildung, eine zweite für die Abteilung Meisterkurse und Weiterbildung. Auch die Aufgabenbeschreibungen und die verfügbaren Zeitmittel für die Koordinatoren der verschiedenen Fachbereiche unterliegen einer Überarbeitung. Diese befindet sich zur Zeit in einer intensiven Phase in Arbeitsgruppen mit dem IAWM.

Mit Blick in die Kurse hinein, verstärkten Anstrengungen, neue KollegInnen in ihrer Unterrichtstätigkeit zu unterstützen und der Reflektion über unsere Ausrichtung, haben wir uns für die kommenden Jahre neu aufgestellt. Eine besondere Zielgruppe unserer Bemühungen waren die Jugendlichen mit Schwierigkeiten beim Einstieg oder beim erfolgreichen Durchhalten in der Ausbildung.

Sorgen machen dem ZAWM derzeit die verschiedenen Teilnehmerzahlentwicklungen in der Lehrlings- und Meisterausbildung, aber auch in der Weiterbildung. Das ist nicht nur ein Nachwuchsproblem für die Betriebe. Auch bezüglich der Finanzierung des ZAWM werden wir vor große Herausforderungen gestellt.

Allen Mitarbeitern, aber auch den für den Bau Verantwortlichen danken wir von Herzen für die Zusammenarbeit und ihr Engagement für die duale Ausbildung am ZAWM. Nur so konnten wir es schaffen, mit ca. 180 Mitstreitern unseren Kursteilnehmern ein qualitativ hochwertiges Programm anzubieten. Wir freuen uns darauf, im neuen Jahr gemeinsam weiter auf diesem Weg voran zu gehen.

Eupen, den 26. März 2018

Thomas Pankert
Direktor

Swantje Himmel
Stellv. Direktorin

Danny Havenith
Präsident

Inhalt

1	Vorwort.....	2
2	Das ZAWM	6
2.1	Leitbild des ZAWM.....	6
2.2	Organisationsentwicklung am ZAWM Eupen	7
2.3	Verwaltungsrat	9
2.4	Mitarbeiter	11
2.5	Infrastruktur	13
2.6	Projektanträge und finanzielle Abwicklung	14
3	Zur Situation der Mittelständischen Ausbildung	15
3.1	Haushaltslage	15
3.2	Lehrlingsstatistik.....	15
3.3	Änderungsvorschläge zum Bezuschussungs- und zum Prüfungserlass	15
3.4	Erweiterung des Stellenplans für die Zentren	15
3.5	Die Kurse des ZAWM Eupen im Überblick	15
4	Qualitätsmanagement	16
4.1	Weiterbildung des Personals.....	17
5	Lehrlingsausbildung am ZAWM	18
5.1	Betreuung von Personal	18
5.2	Unterrichts- und Prüfungsorganisation	19
5.3	Projektarbeit im Unterricht der Allgemeinkunde.....	23
5.4	Betreuung von Lehrlingen	24
5.5	Wettbewerbe	27
6	Meisterausbildung am ZAWM.....	29
6.1	Teilnehmerstatistik der Meisterkurse 2017/2018.....	29
6.2	Unterrichts- und Prüfungsorganisation	33
6.3	Auswertung der Kurse und neue Kollegen	36
7	Bachelorkurse	37
7.1	Zur Teilnehmerstatistik.....	37
7.2	Unterrichts- und Prüfungsorganisation	37
8	Weiterbildung	39
8.1	Allgemeine Lage.....	39
8.2	Kurs- und Teilnehmerzahlen.....	40
8.3	Die Zufriedenheit unserer Teilnehmer	43
8.4	Fördergelder und Sozialfonds.....	47
9	Austausch und Europäische Projekte	48
9.1	SmartBits 2017	48
9.2	BIDA	48
9.3	Kfz-Betrieb 4.0	49
9.4	Projekt Biodiv	50

10	Kontakte	52
10.1	Regelmäßiger Austausch	52
10.2	Sektoren	52
10.3	Verbände	54
11	Das Jahr in Zahlen	55

2 Das ZAWM

2.1 Leitbild des ZAWM

I. Angebot und Aufgabe des ZAWM

1. Das ZAWM sieht sich als Dienstleister für die Gesellschaft und den Wirtschaftsstandort Deutschsprachige Gemeinschaft, ihre Betriebe und Einwohner/innen. Ziel ist die Stärkung der Wirtschaft, die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Vorbereitung von Berufslaufbahnen und Lebenswegen durch ein hohes Niveau beruflicher Qualifikation.

II. Zielpublikum des ZAWM

2. Unser Weg ist die berufliche Aus- und Weiterbildung

- (a) jugendlicher Auszubildender in der Erstausbildung (Lehre)
- (b) junger Erwachsener in der Vertiefung ihrer Ausbildung (Meisterausbildung)
- (c) in Betrieben jeder Größe und von deren Mitarbeiter/innen im technologischen Wandel und bei Betriebsführung und Personalentwicklung
- (d) von erwachsenen Menschen jeden Alters, die (z.B. im Auftrag des Arbeitsamtes) umgeschult oder weitergebildet werden
- (e) von Zielgruppen aus dem Bereich Handwerk und Dienstleistung auf besondere Anfrage.

III. Die Arbeitsweise des ZAWM

3. Wir sorgen durch unsere Arbeit für die Aufrechterhaltung handwerklicher Traditionen: berufliche Ausbildung in Zusammenarbeit mit den Betrieben und überbetriebliche Zusammenarbeit.

4. Tradition bedeutet, das Feuer zu hüten und nicht, die Asche aufzubewahren und weiterzugeben. In diesem Sinne arbeiten unsere Kurse mit aktuellen Inhalten und Methoden sowie zeitgemäßer Didaktik. Die Verbindung von Theorie und Praxis wird durch den dualen Bildungsansatz in einer Kombination aus betrieblicher und schulischer Ausbildung gefördert. Hochqualifizierte Ausbilder aus der Praxis sowie Netzwerke zu den Betrieben und Berufsverbänden sorgen für innovative Entwicklung der Kurse.

5. Das ZAWM arbeitet im Verbund mit anderen Ausbildungsträgern, mit Berufsverbänden und Sektorenfonds.

6. Das ZAWM arbeitet auf eine überregionale Anerkennung seiner Abschlüsse hin.

7. Das ZAWM ermöglicht seinen Schülern zur Förderung ihrer Mobilität und überregionalen Arbeitsfähigkeit eine grenzüberschreitende Ausbildung und Zusammenarbeit mit Betrieben im Ausland.

IV. Lernen und Arbeiten im ZAWM

8. Mitarbeiter und Lehrkräfte arbeiten im Interesse der Kurs-Teilnehmer und Schüler im ZAWM Hand in Hand. Kommunikation zwischen allen am Zentrum beteiligten Menschen ist die Basis für unser gutes Lern- und Arbeitsklima.

9. Im ZAWM erhalten alle Schüler und Kursteilnehmer Anleitungen zum eigenverantwortlichen Lernen und Arbeiten. Initiativen, Kreativität und unternehmerisches Denken werden gefördert, da diese Eigenschaften in den Betrieben unserer Gegend wichtige Voraussetzung für den künftigen Erfolg sind.

10. Im ZAWM werden die individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen jedes Lernenden und jedes Mitarbeiters erkannt, berücksichtigt und gefördert.

11. Das ZAWM steigert bei Mitarbeitern und Schülern das Bewusstsein für soziale Werte.

12. Das ZAWM entwickelt und dokumentiert seinen Qualitätsstandard nach internationalen Maßstäben durch Zertifizierungen.

2.2 Organisationsentwicklung am ZAWM Eupen

Die im Jahr 2016 durchgeführte Organisationsanalyse des ZAWM Eupen generierte Empfehlungen für den zukünftigen Entwicklungsprozess des Zentrums, welcher zur Verbesserung der Abläufe und Arbeitsbedingungen in der Organisation führen und die Qualität der Aus- und Weiterbildung nachhaltig sichern soll.

Das Bedürfnis nach Veränderung wurde auch von den Mitarbeitern durchgehend unterstützt; Verwaltungsrat und die Direktion trieben den Prozess in den beiden vergangenen Jahren mit hoher Priorität und in enger Abstimmung untereinander sowie mit Herrn Dr. Stracke-Mertes als externem Berater voran.

2.2.1 Aufbauorganisation

Es zeigten sich Herausforderungen an die Organisation unserer Arbeit, die mit den bisherigen Strukturen und Verhaltensmustern nicht mehr bewältigt werden können. Es gab eine Reihe von allgemeinen Bedingungen, die zu einem solchen Problemdruck führten und die Organisationsentwicklungsmaßnahmen notwendig machten. Dazu gehören die Zunahme der Aufgaben und Anforderungen für Direktion und Mitarbeiterschaft, wachsende Qualitätsanforderungen, Vergrößerung der Aufgabenkomplexität und Veränderungen interner Ablaufprozesse.

Inzwischen sind bereits **strukturelle Veränderungen** im ZAWM Eupen realisiert worden. (In all diese Prozesse wurde die Direktorin des IAWM, Frau Dr. Greten, regelmäßig mit einbezogen.)

- So ist der Aufgabenbereich des Direktors neu definiert,
- seine Entlastung von der Abteilungsleitung Meisterausbildung in Angriff genommen,
- eine neue stellvertretende Direktionsstelle definiert und besetzt
 - für Personalmanagement/ Arbeitsplatzzufriedenheit und
 - Qualitätsentwicklung/strategische Diskussion/interne und externe KommunikationDer Minister bewilligte hierfür im Stellenplan eine neue Stelle.
- Zwei Abteilungsleitungen wurden eingerichtet und besetzt: eine für die Lehrlingsausbildung und eine für die Meisterkurse und Weiterbildung.
- Das strategische Gremium „Direktionsrat“, bestehend aus Direktor, stellv. Direktorin, Abt.-Leitung Lehre / Abt.-Leitung Meister & Weiterbildung wurde ins Leben gerufen.
- Mit Finanzierung über das IAWM wurde die Stelle einer „Pädagogischen Mitarbeiterin/ Koordinatorin Didaktik“ mit Volumen von 19 Wochenstunden geschaffen.

In allen neuen Rollen und Positionen innerhalb der Leitungsebene sind Verantwortlichkeiten, Befugnisse, Verpflichtungen, Beziehungen und Kommunikationsorte eindeutig geklärt worden und im Rahmen der Stellenbeschreibungen dokumentiert.

Die Aufgaben der Abteilungsleitungen sind – im neuen Zuschnitt - im operativen Bereich neu definiert worden

Aktuell wird im Rahmen der Umstrukturierung und in der Diskussion mit dem IAWM und dem ZAWM St. Vith die **Rolle der Koordinatoren** in den Fokus genommen. Sie sollen als Middlemanagement des ZAWM stärker in die Verantwortung einbezogen werden.

- Es wird angestrebt, den Koordinatoren ausreichende zeitliche Ressourcen (der gemeinsamen Teamarbeit) bereitzustellen.
- Der Verantwortungsbereich Organisation und Koordination soll um den Bereich Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung erweitert werden.
- Die pädagogische Begleitfunktion und die Middlemanagement-Funktion der Koordinatoren soll i.S. eines Qualitätsmanagements gestärkt werden.
- Das Profil der „pädagogischen Mitarbeiterin“ ist i.S. einer „pädagogischen Koordination“ zu entwickeln, bzw. als didaktischen Beraterung (Allgemeinkenntnisse und Fachkunde).
 - Dies bedeutet die Umsetzung einer handlungsorientierten beruflichen Didaktik.
 - Das Thema Digitalisierung im Rahmen der Aus- und Weiterbildungsarbeit sollte zu einer prioritären Aufgabe werden.

Die Organisationsentwicklung im ZAWM wird immer auch im Kontext des IAWM betrachtet.

2.2.2 Leitbildentwicklung

Für die Jahre 2018 und 2019 steht die Weiterentwicklung des Leitbildes am ZAWM auf dem Programm. Dazu wird die Entwicklung der aktuellen und zukünftigen Aufgaben zum Ausgangspunkt genommen und wir haben uns externe Unterstützung gesucht, um uns an einer modernen Managementkultur auszurichten.

Das Lehr-Lernverständnis im Rahmen der beruflichen Bildung und die „Kundenorientierung“ (Lehrlinge, Meisterschüler, Seminarteilnehmer, Betriebe, Lehrer und Dozenten) sind zentrale Leitbildaspekte.

Für gewisse Aspekte dieser Leitbildentwicklung suchen wir den Austausch mit dem IAWM und dem ZAWM Sankt Vith. Wir sind daher dankbar, dass wir gemeinsam eine Direktorenversammlung eingerichtet haben und bei unseren beiden Tagungen in Bonn eine gemeinsame Ausrichtung auf die Zukunft angepackt haben.

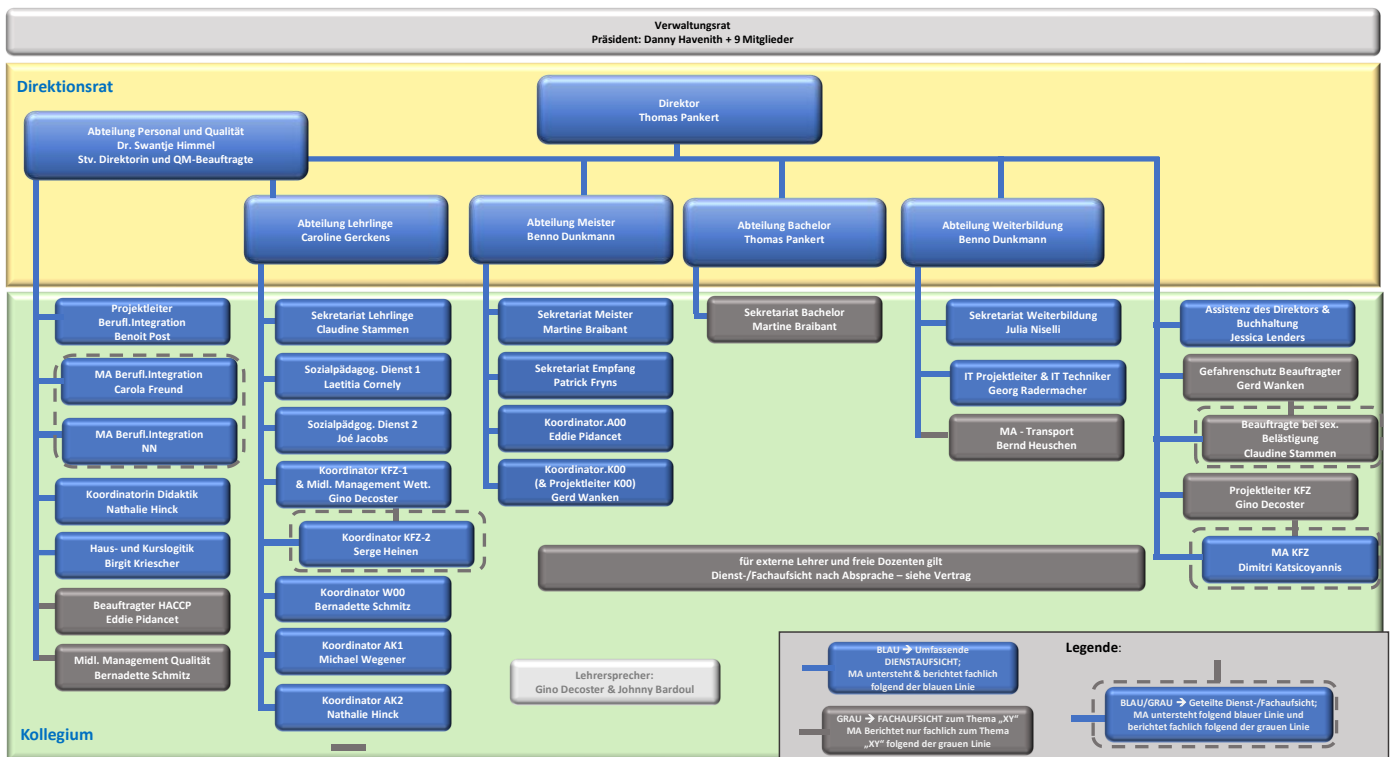
2.2.3 Ablauforganisation

Die am ZAWM bestehenden **Kommunikationsabläufe** wurden überdacht und teilweise neu gestaltet:

- Einrichtung eines Direktionsrates: strategische Steuerung und Controlling
- Abteilungskonferenzen (AL Lehrling + AL Meisterausbildung/Weiterbildung). Konferenzen innerhalb der Abteilungen werden bei Bedarf entwickelt.
- Teamsitzung der Verwaltungsmitarbeiter,
- Konferenz der Koordinatoren,
- Personalversammlungen (aller festen Mitarbeiter/innen),
- Lehrerkonferenzen (sowohl Klassenkonferenzen als auch Gesamtkonferenzen),
- Interne Klausurtagung & pädagogische Tage

- Personalgespräche
- regelmäßige Konferenzen zwischen IAWM und ZAWM.

2.2.4 Aktualisierte Darstellung des Organigramms



2.3 Verwaltungsrat

2.3.1 Neuwahl des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat tagte im Jahr 2017 zehn Mal, die Generalversammlung zwei Mal: Am 18. Dezember endeten die Mandate der Mitglieder. Während die meisten Mandate erneuert wurden, konnten bei der außerordentlichen Generalversammlung einige neue Vertreter begrüßt werden.

Frau Marina Pommée und Herr Armand Koch schieden auf eigenen Wunsch aus dem Verwaltungsrat und als Vertreter in der Generalversammlung aus. Der neue Verwaltungsrat setzt sich wie folgt zusammen: De Mol Marion, Fuss Susanne, Havenith Danny, Hennen Paul, Johnen Michael, Maassen Jürgen, Palm Johann, Rinck Richard.

Herr François Stoffels wird dem Verwaltungsrat als Beobachter zur Seite stehen. Die Generalversammlung strebt an, weitere Frauen als Vertreter zu gewinnen. Sollte das gelingen, wird der Verwaltungsrat bei der nächsten ordentlichen Generalversammlung per Nachwahl wieder auf zehn Mitglieder ergänzt.

2.3.2 Personalfragen

Regelmäßig standen auch Personalfragen auf der Tagesordnung des Verwaltungsrates:

- so verließen in der Weiterbildungsabteilung drei Mitarbeiter das ZAWM: Adrienne Leffin, Christine Hennes und Tobias Graeven, die sich jeweils neu orientierten.
- Aus dem BIDA-Projekt trat Frau Leuther eine neue Stelle in Sankt Vith an, sie wurde durch Frau Carola Freund ersetzt.

- Im April übernahm Frau Martine Braibant die Verwaltung der Meister- und Bachelorkurse sowie des IT Projektes SmartBits.
- Im September trat Frau Jessica Lenders die Stelle der Direktionsassistentin an, die gleichzeitig auch die Buchhaltung des ZAWM führt.
- Bei den Koordinatoren kehrten Herr Ronny Walta und Frau Olivia Nistor vollzeitig in ihre jeweiligen Betriebe zurück. Herrn Alex Stärk verloren wir durch seinen tragischen Todesfall. Alle drei Stellen konnten bis heute nicht neu besetzt werden und werden im Augenblick durch Direktion bzw. Kollegen wahrgenommen.



Carola Freund



Martine Braibant



Jessica Lenders

Der im Frühjahr 2016 angestoßene Prozess zur Organisationsentwicklung wurde durch Herrn Dr. Stracke Mertes weiter begleitet. Ergebnisse und Fragestellungen dieser Arbeit wurden in den Verwaltungsrat getragen und hier mit erörtert. Nähere Einzelheiten dazu finden sich im Kapitel 2.2.3.

Unter der Anleitung von Personalentwicklerin Frau Tausendfreund gab es drei Assessment-Center zur Auswahl von neuen Mitarbeitern für die Besetzung der Stellen „stellvertr. Direktor“, „Abteilungsleiter Meisterkurse und Weiterbildung“ sowie „Abteilungsleiter Lehrlingsausbildung“.

Für die erste Stelle wurde Frau Swantje Himmel als interne Bewerberin ausgewählt. Für die zweite Stelle beginnt am 1. Januar 2018 Herr Benno Dunkmann. Und die dritte Stelle konnte zum 1. Februar 2018 mit Frau Caroline Gerckens besetzt werden



Swantje Himmel



Benno Dunkmann



Caroline Gerckens

2.3.3 Austausch zu bildungspolitischen Fragen

Regelmäßig tauschen sich die Mitglieder des Verwaltungsrates über wirtschaftliche und bildungspolitische Fragen aus, die innerhalb Ostbelgiens relevant sind. Daraus entwickeln sich die Jahresziele für das ZAWM. Diese werden rückblickend auch mit der Direktorin und dem Präsidenten des IAWM diskutiert.

Themen waren in diesem Jahr die IT-Infrastruktur des ZAWM sowie der Bedarf an Erweiterung der Gebäudeinfrastruktur insbesondere für das Baufach. Weiter stellte das ZAWM den Stand der Dinge in den Überlegungen zu ZAWM 2025, in den Projekten BIDA und IT vor - sowie die schwierige Antragssituation in den Projekten für Garage 4.0 und des Austauschprojektes im Baufach. Auch das Erasmus+ Projekt der Gartenbauer und die Projektwoche für die Pater Damian Schule kamen zur Sprache.

In der Auswertung der Entwicklung der Schülerzahlen kam deutlich zu Tage, dass die rückläufigen Lehrlings- und Meisterzahlen, bzw. die Konzentration der Bauschreiner-Klassen nach St. Vith entsprechende Einnahmeverluste für das ZAWM Eupen mit sich bringt. Es wurde vereinbart, die Situation zum Jahresende zu analysieren und gegebenenfalls dem Minister Maßnahmen vorzuschlagen. Ein weiterer wichtiger Punkt war dem Präsidenten des IAWM die Kommunikation zwischen den Zentren, den IAWM und den Betrieben.

In diesem Jahr wurde in Zusammenarbeit mit dem IAWM auch schwerpunktmäßig die Organisationsentwicklung des ZAWM besprochen. Die Direktorin des IAWM, Frau Dr. Greten, wurde in alle weiteren Schritte zur Schaffung neuer Stellen sowie zur Auswahl geeigneter Kandidaten eng mit einbezogen.

2.4 Mitarbeiter

2.4.1 Mitarbeiter-Ehrungen und Pensionierungen

Beim Neujahrsempfang 2018 konnte das ZAWM Eupen 10 Lehrkräfte ehren, die 20 bis 40 Dienstjahre in der Dualen Ausbildung am ZAWM unterrichteten. Während Herr Attila Önal, Herr Freddy Smeets und Herr Günther Thyssen auf eine Lehrertätigkeit von 20 Jahren zurückblicken, wurde Dieter Lüth, Christoph Konze, Patrick Janssen, Ralph Franssen und Bruno Schmetz für 25 Jahre im Dienste der Lehrlinge und Meisterkandidaten/Bachelor gedankt. Mit Ralph Freches wurde ein engagierter Lehrer und Ausbilder der Drucker geehrt, der inzwischen bei den Mediengestaltern unterrichtet – und dem Zentrum seit 30 Jahren die Treue hält. Als Dienstältesten am gesamten ZAWM ehrte die stv. Direktorin Frau Swantje Himmel den Allgemeinkundelehrer Herrn Franz Dosogne, der seit 40 Jahren Lehrlinge auf Deutsch oder Französisch durch die unterschiedlichen Fächer und Themen der Allgemeinkunde führt. Erstmals erhielten auch die Kollegen, die 10 bzw. 15 Jahre am ZAWM arbeiten, eine kleine Anerkennung. Generell bedankte sich der Direktor des ZAWM, Herr Thomas Pankert, bei allen genannten Lehrkräften für ihr außerordentliches Engagement, ihr Interesse an den Lehrlingen und Meistern/ Bachelor-Kandidaten und für den Transfer ihres beruflichen Know-Hows an die Kurs-Teilnehmer/innen.



Auf dem Foto erkennt man von links nach rechts die Herren Remi Krings und Patrick Janssen, Swantje Himmel und Sabrina Scheen, Marc Cürtz, Danny Havenith, Johann Krings, Ralph Freches, Günther Thyssen, Christoph Konze, René Plaire, Franz Dosogne, Attila Önal, Thomas Pankert, John Pauquet.

Zum Schluss der Feierstunde wurden die Vertreter des ZAWM bei den Berufsweltmeisterschaften 2017 in Abu Dhabi vorgestellt und als Botschafter der Berufsausbildung der DG ausgezeichnet. Hierbei handelt es sich um Sabrina Scheen (Anstreicherin), John Pauquet (Fliesenleger), Johann Krings (Kfz-Mechatroniker) sowie Julien Boveroux und Micha Meys (Gartenbauer)

2.4.2 In ehrendem Gedenken

Das Jahr 2017 war auch ein Jahr des Abschieds von langjährigen Kollegen am ZAWM.



Statt jeder besonderen Anzeige

*Da, wo Du hingegangen bist,
werden unsere Gedanken Dich begleiten,
wird unsere Liebe Dich erreichen,
werden unsere Erinnerungen
unsere Zukunft sein.*
(R.M. Rilke)

Plötzlich und unerwartet müssen wir von einem lieben Menschen Abschied nehmen.

Alex Stärk

* 03.10.1967 † 12.12.2017

In Liebe und Dankbarkeit:

**Seine Ehefrau: Monika Stärk geb. Grimbach
mit Michelle und Meike**

sowie alle Verwandten und Freunde

Die Begräbnisfeier mit anschließender Urnenbeisetzung wird gehalten am Samstag, dem 16. Dezember 2017, um 10.30 Uhr in der Pfarrkirche St. Katharina zu Walhorn.

Die Totenwache findet am Freitag, dem 15. Dezember 2017, um 19.00 Uhr in der Pfarrkirche zu Walhorn statt.

Trauerhaus: 4711 Walhorn, Ketteniser Straße 52

Der liebe Verstorbene ruht im Abschiedsraum des Beerdigungsinstituts Kolvenbach, Louisenstraße 5 in 4731 Eynatten, wo die Familie Beileidsbesuche empfängt am Donnerstag von 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr.

Nachruf

Wir nehmen Abschied von unserem Kollegen

Alex Stärk

Seit 13 Jahren hat sich Alex Stärk für die Berufsausbildung der Lehrlinge im Bereich der Metallberufe eingesetzt. Neben seiner äußerst vielseitigen fachlichen und künstlerischen Kompetenz schätzen wir besonders seine außerordentliche menschliche Stärke: sein soziales Engagement für seine Schüler, sein Interesse an den Kollegen, seine Begeisterung für alles, was er tat. Jeder fand ein offenes Ohr und so mancher Handwerker hat diesem Menschen Alex Stärk viel zu verdanken.

Seit dem vergangenen Schuljahr war er auch als Koordinator für die Metallberufe am ZAWM tätig und konnte hier bereits neue fachliche und didaktische Akzente setzen.


Nun ist er plötzlich und unfassbar aus unserer Mitte gerissen. Wir verlieren einen lieben Lehrer, Kollegen und Freund und sind erschüttert. Sein freundliches und hilfsberechtigtes Wesen wird uns in dankbarer Erinnerung bleiben.

Seinen Angehörigen sprechen wir unsere aufrichtige Anteilnahme aus.

Lehrerkollegium, Direktion und Verwaltungsrat
Zentrum für Aus- und Weiterbildung
des Mittelstandes
Vervierser Straße 73 in Eupen



Statt jeder besonderen Anzeige



*Auf einmal bist Du nicht mehr da
und keiner kann's verstehen.
Im Herzen bleibst Du uns ganz nah
bei jedem Schritt, den wir nun gehen.
Nun ruhe sanft und geh' in Frieden,
denk immer dran, dass wir Dich lieben.*

Plötzlich und unerwartet müssen wir uns von meinem geliebten Mann, unserem guten Vater, Schwiegervater, Opa, Sohn, Bruder, Schwiegersohn, Schwager, Paten, Onkel, Chef und Freund verabschieden.

Wilfried Hick

* 16.03.1957 zu Raeren † 06.04.2017 zu Megève

In Liebe, großer Dankbarkeit und unfassbarer Trauer:


Seine Ehefrau: Birgit Hick geb. Willems
**Seine Kinder: Julia und Benni mit Camille
Lena und Borith
Markus**
Seine Eltern: Nelly und Georges
Seine Geschwister: Guido, Elmar und Alwine mit Familien
Seine Schwiegermutter: Bertie Willems-Bong
sowie alle Anverwandten und Freunde

Wir gedenken seiner bei der Totenwache am Ostermontag, dem 17. April 2017, um 18.00 Uhr in der St. Nikolaus Pfarrkirche zu Raeren.

Die feierlichen Exequien werden gehalten am Dienstag, dem 18. April 2017, um 10.00 Uhr in der St. Nikolaus Pfarrkirche zu Raeren, anschließend findet die Beisetzung statt.

Trauerhaus: 4730 Raeren, Hochstraße 50

Der liebe Verstorbene befindet sich ab Samstag in der Friedhofskapelle zu Raeren.



Nachruf

In Trauer und Betroffenheit nehmen wir Abschied von

Wilfried Hick

Zwei Jahrzehnte lang vertrat er seinen Berufsweig in der Generalversammlung des ZAWM.

Als Ausbilder und Prüfer für das Elektrohandwerk hat er sich immer interessiert und engagiert für die Qualifizierung des Nachwuchses in seinem Beruf eingesetzt.

Gerne behalten wir sein freundliches und anspruchsvolles Wesen und seine Hilfsbereitschaft in Erinnerung.

Seinen Angehörigen sprechen wir unsere aufrichtige Anteilnahme aus.

Lehrerkollegium, Direktion und Verwaltungsrat
Zentrum für Aus- und Weiterbildung
des Mittelstandes in Eupen



Wir werden sie in dankbarer Erinnerung behalten.

2.4.3 Neue Dozenten

Wir konnten wieder mehrere neue Kollegen für die Lehrtätigkeit im Zentrum gewinnen. Dies sind in der

Lehrlingsausbildung:

Sabine ESTOR	(Allgemeinkunde; Französisch)
Melissa NAHL	(Allgemeinkunde; Deutsch)
Stephanie MÜLVERSTEDT	(Allgemeinkunde, Mathe + Französisch)
Nathalie HINCK	(Kordinatorin Allgemeinkunde + Didaktik)

Alicia CAMPO	(Spediteure)
Danny VAN AEL	(Metall)
Tom HASELBACH	(Heizung)
Walther MAASSEN	(Maurer)
Karl GOFFART	(Steinmetz, Marmorbearbeiter)
Elmar CONVENTZ	(Steinmetz, Marmorbearbeiter)
Alexandre REINDERS	(Gartenbau)
Ceren AVLAMAZ	(Einzelhandel)

Meisterausbildung und Bachelorstudium:

Martin BECKER	(Solarthermie bei den Heizungsinstallateuren)
Jenna BRINGS	(interne externe Kontrolle beim Bachelorstudiengang)
Serge CORMANN	(Traiteure)
Achim DESERNO	(Traiteure)
Wolfgang FLACHS	(Metzger/Fleischer)
Nancy FREISEN	(Buchhaltung beim Bachelorstudiengang)
Florian FRINDTE	(Statistik/Finanzmathematik beim Bachelorstudiengang)
Michelle HABETS	(Wirtschaftsrecht beim Bachelorstudiengang)
Katrin HATER	(Arbeitspädagogik)
Roland KEUTGEN	(Mehrwertsteuergesetzgebung beim Bachelorstudiengang)
Karl-Josef KLEIBER	(Metzger/Fleischer)
Adna MUDZELET	(Buchhaltung beim Bachelorstudiengang)
Lukas STANGE	(Traiteure)

2.5 Infrastruktur

2.5.1 Leben auf dem Campus BBC

Eine der Konsequenzen unserer Strategie-Überlegungen ZAWM 2025 ist die Bemühung, in Absprache mit dem Ministerium und dem RSI zusätzliche Raumkapazitäten zu schaffen. Ostbelgien hat dazu inzwischen ein PPP2 Projekt aufgelegt.

Konkret haben wir fünf Aktivitätsbereiche benannt, in denen zusätzlicher Raumbedarf angemeldet wurde:

- das Baufach
- die Bachelorklassen
- das BIDA Projekt zur Integration von Jugendlichen
- die Elektromobilität im Kfz-Bereich
- die pädagogischen Arbeitsmöglichkeiten von Lehrern, die wir gerne auch für ihre Unterrichtsvorbereitungszeit hier vor Ort zusammenbringen möchten.

2.5.2 Investitionen

Seit 2016 arbeitet die Firma Grün in Aachen an der Ausarbeitung unserer neuen Webseite. Leider hat sich die Auslieferung der Arbeit immer weiter verzögert. Wir hoffen nun, dass wir Ostern 2018 mit der neuen Seite an den Start gehen können. Parallel dazu wurde auch eine Überarbeitung des Layouts unserer Briefbögen und des Druckauftritts in Auftrag gegeben. Diese neuen Unterlagen wurden im Oktober 2017 offiziell in Kraft gesetzt.

Mit einem Zuschuss über den Haushalten des IAWM und einem Budget von 11.277,20 € von Educam für ein Schweißgerät mit Zubehör als Voraussetzung für die Karosserie-Prüfungen mit Educam wurden Einrichtung, Werkzeug und didaktisches Material im Gesamtwert von rund 35.522,82 Euro angeschafft. Weitere gut 52.000 Euro flossen in die Programmierung für die Datenbank und die neue Webseite des ZAWM.

Diese Investitionen gingen schwerpunktmäßig in die Kfz- und Karosserieklassen, in die Ausstattung für die Anstreicher und die Restaurateure, sowie in den Ersatz von IT-Material in den Klassen.

Nicht enthalten ist die Investition im langfristigen Mietverfahren in einen Lkw der Marke Scania, der im Modul 6 für die Weiterbildung der LKW-Fahrer eingesetzt wird.

2.6 Projektanträge und finanzielle Abwicklung

Im Dezember 2017 lief unser Projekt BIDA (Berufliche Integration durch Ausbildungsbegleitung in der dualen Ausbildung) aus. Gemeinsam mit dem IAWM arbeitete das ZAWM einen neuen Antrag aus, um ab 2018 zusätzliche Aktivitäten aufzunehmen. Bemerkenswerter Aspekt dieses Antrags ist die Einrichtung einer Anlehre.

Auch das Projekt SmartBits lief zum Dezember 2017 aus. Das ZAWM stellte auch hier einen neuen Projektantrag unter dem Titel IOT (Internet of things). Auch dieser Antrag wurde nach deutlicher Reduzierung der Finanzmittel genehmigt und kann 2018 an den Start gehen.

Der Interreg-Projekt Antrag „Kfz Gewerbe 4.0“ mit Partnern aus der Euregio Maas-Rhein wurde zwar im Februar 2017 mündlich als genehmigt bestätigt. Das ZAWM erhielt gleichzeitig die Gelegenheit, mit dem Projekt zu beginnen. Leider lag im Dezember 2017 noch immer nicht die schriftliche Bestätigung vor. Somit haben wir das Jahr 2017 mit sparsamer Besetzung genutzt, um die administrativen Hürden weiter zu nehmen. Schwerpunkt des Projekts sind sowohl die Elektromobilität als auch die Internetvernetzung der Fahrzeuge und die zu erwartende revolutionäre Umstellung auf dem Automobilmarkt. Das Projekt findet großen Anklang bei den belgischen und deutschen Automobilverbänden.

Ein weiterer sehr umfassender Projektantrag wurden vom Bausektor gestellt, hier schloss sich das ZAWM mit Partnern aus dem Großraum SaarLorLux zusammen. Dieser Antrag wurde fristgerecht im September 2017 eingereicht. Zur Zeit läuft die Prüfung und Genehmigungsphase. Mit einem Start ist nicht vor Sommer 2018 zu rechnen.

Allen Projekten gemein ist das Problem der Vorfinanzierung: Das ZAWM geht mit **großen finanziellen Mitteln in Vorleistung**, die nicht selten erst mit Verzug von mehreren Jahren zurückerstattet werden. Im Herbst 2017 standen über 300.000 € Projektmittel aus, die bereits vorgestreckt worden waren. Die Regierung Ostbelgiens vergab dem ZAWM bis zur Auszahlung dieser Mittel einen kostenlosen Kredit über 300.000 €.

Wenn im Januar 2018 auch das Projekt Kfz Gewerbe und etwas später auch das Baugewerbe an den Start gehen, werden mit Sicherheit weitere Kredite erforderlich sein, um die mühsamen Abwicklungsprozesse zu überbrücken.

3 Zur Situation der Mittelständischen Ausbildung

3.1 Haushaltslage

Aufgrund der Sparmaßnahmen der vergangenen Jahre sowie einer Neuausrichtung der Ausgabenpolitik im IAWM konnte das Jahr 2017 mit einem Überschuss abgeschlossen werden. Dies hatte natürlich auch für die Aktivitäten der Zentren positive Auswirkungen.

3.2 Lehrlingsstatistik

Bis zum 1. Oktober 2017 wurden in den Ausbildungsbetrieben der DG 229 neue Lehr- und Volontariatsverträge unterzeichnet. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem 262 neue Verträge abgeschlossen werden konnten, bedeutet dies einen Rückgang von insgesamt 12,59 %.

Im Vergleich zu 2015 mit 299 neuen Verträgen, war auch damals schon ein Rückgang von insgesamt 12% zu verzeichnen. Gleichzeitig blieben über 100 von den Betrieben gemeldete Ausbildungsplätze unbesetzt, so dass sich für die künftige Anwerbung von Fachkräften schwierige Zeiten ankündigen.

Der Jungenanteil liegt bei 78,60% (Vorjahr 77,86%) und der Mädchenanteil bei 21,39% (Vorjahr 22,14%). Dieses Geschlechterverhältnis ist weiterhin problematisch. Es zeigt auf, dass in Sachen Berufswahl-orientierung akuter Handlungsbedarf besteht, wenn mehr Mädchen und junge Frauen an Handwerk, Technik und Dienstleistungsgewerbe herangeführt werden sollen.

3.3 Änderungsvorschläge zum Bezuschussungs- und zum Prüfungserlass

In zahlreichen Arbeitssitzungen 2016 wurden Änderungsvorschläge zum Bezuschussungserlass ausgearbeitet, die den erweiterten Aufgaben und Anforderungen an verschiedene Akteure in der Mittelständischen Ausbildung Rechnung tragen. Die Vorschläge wurden im Verwaltungsrat des IAWM gutgeheißen und dem Ministerium zur Vorlage an die Regierung übermittelt. In der ersten Jahreshälfte 2017 folgte eine Überarbeitung des Prüfungserlasses, die vor allem den Zweck hatte, mehr Rechtssicherheit in den Prüfungen zu schaffen. Beide Dokumente liegen leider noch immer im Ministerium zur Weiterbearbeitung und zur Vorlage an die Regierung.

3.4 Erweiterung des Stellenplans für die Zentren

Im Ergebnis unseres Organisationsentwicklungsprozesses gestand der Minister dem IAWM die Möglichkeit zu, den Zentren sowohl die Stelle einer stellvertretenden Direktorin als auch einer halben Stelle für pädagogische und didaktische Koordination zu bewilligen.

3.5 Die Kurse des ZAWM Eupen im Überblick

Insgesamt ergibt sich im Schuljahr 2017/2018 im Vergleich zum Vorjahr für die Lehrlingsausbildung eine Minderung bei den Kurs- und Stundenzahlen um 1033 Stunden oder 7%.

In der Meister- und Bachelorausbildung ist die Stundenzahl insbesondere aufgrund der Schließung der Versicherungsklassen um 774 Stunden gefallen - dies sind 14 %.

Das Zentrum organisiert im Schuljahr 2016/2017 17.512 vom IAWM geförderte Stunden (19.319 Stunden im Vorjahr). Das bedeutet einen erneuten Rückgang von 9 %.

4 Qualitätsmanagement

2017 wurde das 2010 durch den TÜV verliehene ISO-Zertifikat mittels eines Überwachungsaudits wieder überprüft und bestätigt.

Auf Basis der im Winter 2016/17 durchgeführten internen Audits aller Festangestellten durch Herrn Raymond Heeren und mittels der Empfehlungen des externen Audits wurden Verfahren, Kommunikationswege, Arbeitsanweisungen und Formulare überarbeitet oder neu in die Dokumentation der Qualitätsentwicklung eingepflegt. Dies erfolgte durch Frau Bernadette Schmitz in Absprache mit Frau Himmel.

Auf institutionalisierten Gremiensitzungen (wöchentliche Teamsitzung der Verwaltung + Direktion, monatliche Sitzung mit allen Koordinationslehrern und schließlich der jährlich stattfindenden zweitägigen internen Klausurtagung (für alle Festangestellten) wird die Qualitätsentwicklung am ZAWM permanent diskutiert und ihre Dokumentation erfolgt.

Die ISO-Dokumentation

Gemäß der neuen ISO-Norm 9001:2015 wird aktuell die Dokumentation überarbeitet und um bisher nicht verlangte Aspekte erweitert. Zur Umgestaltung der Dokumentation konnte unser interner Auditor Herr Heeren gewonnen werden. Ab Herbst 2017 begann er, sich dieser neuen Aufgabe zu widmen.

Der Aufbau der Dokumentation wird sich in folgende Teile spalten:

- 1 Handbuch
Anhänge zum Handbuch
- 2 Personalstruktur
- 3 Prozesse
- 4 Arbeitsanweisungen
- 5 Formulare

Während Prozesse, Arbeitsanweisungen und Formulare weitgehend gleichbleiben, wird das Handbuch gemäß den neuen Vorgaben neu zu sortieren und auszuweiten sein. Neu ist ebenfalls die Entscheidung des QMB, die bisher unter „Anhängen“ geführten Personaldokumente (Organigramm, Personalübersicht und alle Aufgabenlisten) ab nun einzeln als Kapitel auszuweisen.

Im Rahmen der Neubesetzung der Führungspositionen sind alle Arbeitsanweisungen neu zu strukturieren und zuzuweisen. Dies wird parallel zur Entwicklung des Organigramms erfolgen. Letzteres soll im Frühjahr 2018 Verwaltungsrat und Mitarbeiter/innen vorgestellt werden.

Durch die Neueinrichtung einer Abteilung Qualitätsentwicklung und Personal soll das Verständnis (und der Bericht) von Qualität weiter gefasst werden. Bisher wurden bereits folgende Aspekte hierunter subsummiert:

- Arbeit der Qualitätszirkel
- Strategische Ausrichtung/ Entwicklung des ZAWM
- Interne Kommunikation
- Ext. Kommunikation (Öffentlichkeitsarbeit)
- ISO-Zertifizierung
- Didaktische Neuerungen
- Einarbeitung der neuen Lehrpersonen

Diese Liste wird im Verlaufe des Jahres 2018 weiter zu entwickeln sein. Im kommenden Jahresbericht sollen unter dieser Rubrik also demnächst breitere Fragestellungen behandelt werden, die abteilungsunabhängig sind und die gesamte Duale Ausbildung in den Blick nehmen.

4.1 Weiterbildung des Personals

4.1.1 Bedarfsermittlung und Schulungsplan

Bei den Jahresgesprächen zwischen Direktor, bzw. stellvertr. Direktorin und den festangestellten Mitarbeitern wird auch der Bedarf an Schulungen für das kommende Jahr angesprochen bzw. die besuchten Schulungen werden im Nachgang analysiert.

Die dabei vereinbarten Themen/Schulungen werden von der Direktion in den Schulungsplan des kommenden Jahres eingetragen und der Mitarbeiter bemüht sich – auf Anfrage mit Unterstützung durch die Direktion – ein entsprechendes Schulungsangebot zu suchen und der Direktion zur Entscheidung vorzulegen.

Bei den nicht festangestellten Lehrkräften stellt sich die Situation anders dar. Die meisten externen Lehrkräfte besuchen fachbezogene Weiterbildungen über ihren Betrieb. Dies ist sehr fachspezifisch und wird in der Regel nicht an das ZAWM kommuniziert. Somit ist es sehr schwierig, alle fachlichen Weiterbildungen der externen Lehrer erschöpfend zu erfassen. Lediglich die über uns beantragten Fortbildungen werden auch von uns erfasst.

Andererseits ist gerade diese Tatsache die Stärke unseres Systems: Fachkräfte aus der Praxis für die Praxis.

4.1.2 Durchführung und Bewertung der Schulungen und Bilanz der durchgeführten Schulungen

Insgesamt fragten die festen Mitarbeitern 17 Fortbildungen an; dabei ging es in 7 Fällen um fachbezogene Weiterbildungen aus dem technischen, beruflichen Bereich, in 6 Fällen um pädagogisch-didaktische Themenfelder und 4 x um die Erweiterung der Kenntnisse im Officepaket.

Jeder Mitarbeiter reicht nach Beendigung der Schulung einen Bericht ein, der auch die Frage der Umsetzbarkeit des Gelernten im ZAWM umschließt. In einem Auswertungsgespräch mit der Direktion wird dies ebenfalls diskutiert und es wird eine dementsprechende Einstufung vorgenommen.

In der Nachbetrachtung wurden die Veranstaltungen sowohl von den Teilnehmern als auch von der Direktion als für die Arbeit am ZAWM wirksam und wertvoll eingestuft. Während die fachlichen Themen eher für den Ausbau unserer Unterrichtsstunden von Bedeutung sind, so betrafen die übrigen Themen auch Personal- und Sicherheitsfragen sowie die zukünftige Ausrichtung der Berufsausbildung am ZAWM.

5 Lehrlingsausbildung am ZAWM

5.1 Betreuung von Personal

Im Rahmen der ISO-Zertifizierung wurde auch 2017 die Strukturierung und Institutionalisierung der Personalarbeit beibehalten. Hierbei unterscheiden wir nach

- internem Personal (Verwaltung, Direktionsrat, Koordinationslehrkräfte, Sozialpädagogen/innen, Projektmitarbeiter/innen, Informatiker) und
- externen Mitarbeiter/innen (Lehrkräfte und Dozent/innen).

5.1.1 Personalarbeit interne Mitarbeiter/innen

Im Jahr 2017 wurden viele Personalentscheidungen getroffen. Führungsstellen wurden geschaffen und definiert, die Weiterbildungsabteilung löste sich nach internen Konflikten weitgehend auf und Projektanträge im Baufach, Kfz und bei der Betreuung von Lehrlingen banden Kräfte und ermöglichten gleichzeitig Neuausrichtung und inhaltliche Intensivierung einiger wesentlicher Ausbildungsbereiche.

Schließlich hatte das ZAWM mit dem plötzlichen Tod seines Koordinationslehrers Herrn Alex Stärk einen großen fachlichen und menschlichen Verlust zu beklagen, der viele Mitarbeiter/innen, Kolleg/innen und Lehrlinge stark traf.

Innerhalb der Direktion und des Verwaltungsrates wurden Stellenprofile für die 4 Leitungsfunktionen erarbeitet, Ausschreibungen und Assessmentcenter getätigt und im Dezember war die neue Führungsriege bestimmt und verpflichtet.

Personell bedeuten die oben skizzierten Entwicklungen Folgendes:

- Zum Jahresende wechselte Frau Himmel von der Lehrlingsausbildung in die Bereiche Qualitätsentwicklung, Personal und Kommunikation und es konnte als ihre Nachfolgerin Frau Caroline Gerckens als Abteilungsleitung Lehrlingsausbildung verpflichtet werden.
- Einige Stellen bei den Koordinatoren sind aktuell noch unbesetzt und sollen für das neue Schuljahr nachbesetzt werden: Metall, Heizung/Sanitär und Bachelorkurse.
- Für die Lehrlingsabteilung war dies ein personell gesehen eher ruhiges Jahr – hier gab es lediglich einen Wechsel bei der Koordination Allgemeinkunde und bei der Projekt-Mitarbeiterstelle in BIDA zu bewältigen.
- 2018 hingegen wird das Jahr der Übergabe der Leitung (Himmel an Gerckens) und der wieder zu besetzenden zwei Koordinationsstellen Metall und Heizung.
- Das bestehende Koordinationslehrerbüro wurde Ende des Kalenderjahres aus Platzgründen in einen Klassenraum umgesiedelt, so dass zwei weitere Koordinatoren Platz haben werden.
- Eine enge Einarbeitung fand hauptsächlich mit der neuen Koordinatorin für Allgemeinkunde und Didaktik, Frau Nathalie Hinck, statt.

Daneben wurden durchgeführt:

- Personalentwicklungsgespräche mit allen Mitarbeiter/innen um den Jahreswechsel
- Teamsitzungen wöchentlich mit Sekretariat und Abteilungsleitungen, alle 6 Wochen Koordinationsteam mit Direktion, Sozialpädagogen, Projekt BIDA und allen Koordinationslehrern.
- Interne Klausurtagung am 30. + 31. März mit allen Koordinationslehrern, der Leitungsebene, den Sozialpädagogen, BIDA, Mitarbeiterin der Weiterbildung, teilweise dem Sekretariat und mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates

5.1.2 Personalarbeit externe Mitarbeiter/innen

In der Allgemeinkunde unterrichten 16 Lehrkräfte, in den unterschiedlichen Kursen der Fachkunde ca. weitere 73 Lehrkräfte. (siehe Kapitel 2.4.3)

- Der von Direktion und Qualitätszirkel überarbeitete Einarbeitungskatalog für neue Lehrkräfte wurde bei allen Neueinstellungen verwandt und ausgebaut. Es erfolgten demnach Einarbeitungsgespräche je mit Swantje Himmel und Bernadette Schmitz.
- Lehrer-Vollversammlung: Hier wurden am 29. August die Einschreibungen, aber auch das Programm des ZAWM für das beginnende Schuljahr 2017/18 vorgestellt.
- Im Verlaufe des Schuljahres fanden zwischen stv. Direktorin und Lehrkräften gut 30 Besprechungen statt – sei es bezüglich Stundenplanung, Unterrichtsrückmeldungen, Einarbeitung Neuer, Planung der Gesellenprüfungen. Die zahlreichen kurzen Absprachen in der Unterrichtszeit werden statistisch nicht erfasst.

5.1.3 Weiterbildungen für Lehrkräfte

Es wurde in Sekretariat und Lehrerzimmer das Weiterbildungshandbuch der Autonomen Hochschule ausgelegt und viele interne wie externe Kolleg/innen nahmen die Chance wahr, Kurse zu Themen wie Unterrichtspädagogik, Umgang mit Eltern usw. zu belegen.

Eine Inhouse-Schulung für Lehrkräfte wurde in diesem Jahr nicht organisiert.

Zur Unterrichtsorganisation wurden zahlreiche Besprechungen in den einzelnen Berufsgruppen durchgeführt:

- zur Erstellung der Stundenpläne und Stoffverteilungspläne,
- zur Verfolgung der Klassenleistung während der Perioden,
- zur Punkteverteilung innerhalb der 3 Perioden gemäß dem aktuellen Stundenplans und
- später zur Organisation der Gesellenprüfungen.

Koordinationstreffen der Lehrpersonen von St. Vith und Eupen, deren Direktionen und dem IAWM fanden bei den Metallbauern und Einzelhändler/innen statt.

5.2 Unterrichts- und Prüfungsorganisation

5.2.1 Unterrichtsorganisation

Die Zahl der Lehrlinge (über alle 3 Lehrjahre) in Allgemein- und Fachkunde ist im Vergleich zum vorhergegangenen Schuljahr (2016/17) mit 203 (211) Lehrlingen in der Allgemeinkunde etwas und mit 394 (463/500) Lehrlingen in der Fachkunde deutlich weiter zurückgegangen.

	Anzahl Lehrlinge	Stunden
Allgemeinkunde	203 (2016: 211)	3.250 (2016: 2.900)
Fachkunde	398 (2016: 463)	9.638 (2016:10.513)
Gesamt		12.888 (2016: 13.879)

Diese Entwicklung spiegelt sich in den Stundenvolumen der Fachkundekurse wider; nicht aber in dem der Allgemeinkunde; dies erklärt sich durch die hohe Anzahl an Kursen AnBL und durch Zusatzstunden für ein Pilotprojekt zum Thema Unterrichtsmethodik (siehe unten).

Im Schuljahr 2017/2018 besuchten folglich im Oktober 203 Lehrlinge (2016/17: 211) die Kurse der Allgemeinkunde. Dabei fällt Folgendes auf:

1. Für das **1. Lehrjahr** verzeichneten wir mit einem erneuten **Minus von 11%** wieder weniger neue Einschreibungen. Sehr knapp konnte im 1. Lehrjahr dreizügig gestartet werden. Durch Untersuchungen des Projektes BIDA wurden bestätigt, dass im 1. Lehrjahr zudem die höchste Vertragsbruchquote zu erwarten ist. Es wurden so genannte Vertragsbruch-Risiken definiert, die auf unterschiedlichen Problemen (berufliche Orientierung, Betrieb, Familie, Schule) fußen. Hier greift einerseits das dank BIDA engere Betreuungsnetz von sozialpädagogischem Dienst, BIDA und den Lehrlingssekretärinnen – aber auch methodisch soll begonnen werden, neue Wege zu beschreiten, um der Schulmüdigkeit und den nicht selten negativen Schulbiografien positiv entgegen zu treten. Dies hat das IAWM durch Zugabe von Lehrerstunden unterstützt, so dass neue didaktische Arbeit ausprobiert werden kann.
2. Der bisherige Abwärtstrend der **Angewandte-Betriebslehre**-Kandidaten ist gestoppt; stattdessen verzeichnen wir mit 39 Teilnehmern bei AnBL in diesem Jahr mehr als **eine Verdopplung der Kandidat/innen**; einen Zuwachs von 115%!
3. Und auch die Zahl der Kandidat/innen für den **Modulunterricht verdoppelten sich fast** (21 statt 12). Dies ist einerseits mit der Vereinbarung mit dem IAWM zu erklären, allen **Schüler/innen des ZFP direkt den Zugang zum Modulunterricht** zu eröffnen – andererseits werden hier Jugendliche mit mangelnden Sprach- und fachlichen Vorkenntnisse und Lernschwierigkeiten aufgefangen. Diese Gruppe wird jährlich größer – und ist laut Untersuchungen des Projektes BIDA für **Vertragsbrüche** anfällig. Um diese zumeist sehr motivierten, aber schwachen Jugendlichen im System der Dualen Ausbildung halten zu können, wird das Konzept Modulunterricht aktuell in den ZAWM stark diskutiert. Und auch die im Projekt BIDA avisierte **Vorlehre** wäre ein Weg, die Jugendlichen in den Betrieben zu halten und mit gezielter Förderung für die Ausbildung zu stärken.
4. Der Abwärtstrend in den Jahrgangsstärken zeigt sich besonders deutlich im 2. Lehrjahr Allgemeinkunde. Statt wie im letzten Jahr 68 Lehrlingen sind jetzt nur noch 41 in den Klassen; dies ist ein **Verlust von gut 40%**. Anders betrachtet: Von den 54 Lehrlingen im 1. Jahr in 2016 erreichen 36 Lehrlinge das 2. Jahr (5 Lehrlinge stiegen 2017 direkt in das 2. Lehrjahr Allgemeinkunde ein). **33% erlitten Vertragsbruch oder mussten das Lehrjahr wiederholen.**

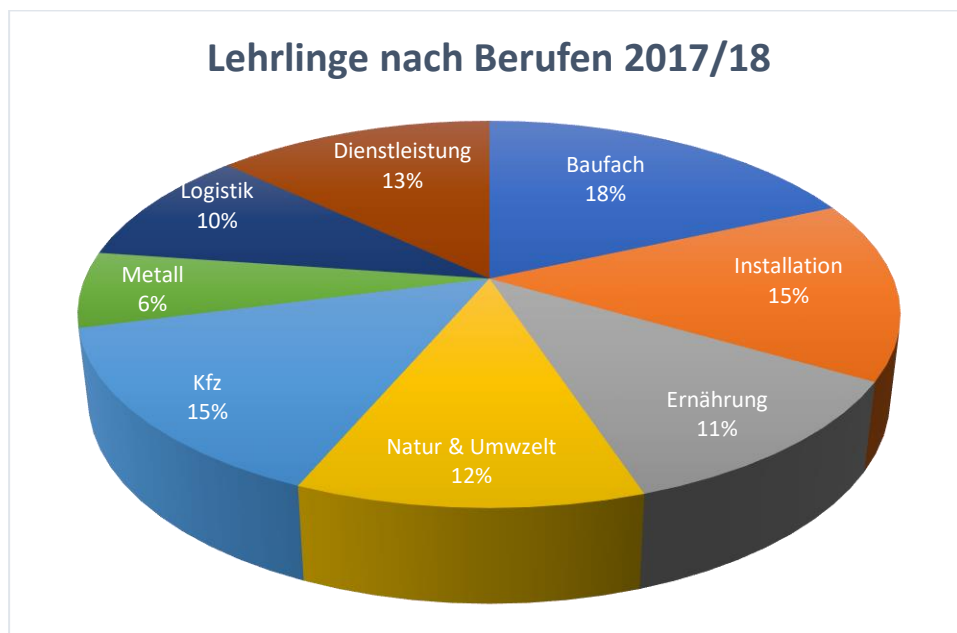
Konkret lauten die Zahlen

	Lehrlinge 2017/18	Lehrlinge 2016/17	Lehrlinge 2015/16
Erstes Lehrjahr AK	48	54	82
Zweites Lehrjahr AK	41	72	68
Drittes Lehrjahr AK	54	55	48
Angew. Betriebslehre	39	18	28
Modulunterricht	21	12	9
Summe	203	211	235

Die Kurse der Fachkunde besuchen gleich viele Lehrlinge wie in 2016 (399 in 2017; 398 in 2016).

Bei der Verteilung der Lehrlinge auf die Fachrichtungen sind wie immer die Bereiche **„Baufach“** (Maurer, Dachdecker, Fliesenleger, Verputzer, Steinmetz, Marmorbearbeiter, Bauklempner, Bauschreier, Anstreicher, Tapezierer), **„Installation“** (Sanitärinstallateur, Heizungsinstallateur, Elektriker) und **„Kfz-Berufe“** (Kfz-Mechatroniker, Karossiers, Reifenfachleute, Autozubehörhändler, Autoverkäufer,

Servicetechniker) am Stärksten. Interessant ist das Wachstum der Grünen Berufe (Natur & Umwelt), welches sich durch sehr starke Jahrgänge bei den Gartenbauern erklärt.



Dies spiegelt sich sowohl in der Zahl der Lehrlinge als auch im Stundenvolumen wider; allerdings ist ein Rückgang bei fast allen einzelnen Berufen festzustellen.

Berufsranking bei den neuen Lehrverträgen im 1. Lehrjahr 2017/18

In diesem Schuljahr sind die Berufe teilweise sehr untypisch verteilt bei den Berufs-Anfänger/innen. Mit 16 neuen Lehrlingen im 1. Lehrjahr **enorm hoch starten die Gartenbauer**, gewohnt stark sind die Kfz-Mechatroniker vertreten (13), ebenso wie die Spediteure (13). Wieder beliebt sind der Metallbau (9), die Restaurateure (9), die Heizungsinstallateure (9), die Friseure (9), die Anstreicher (8) und die Maurer (7).

Drastisch eingebrochen sind die Elektriker mit nur 6 neuen Lehrlingen, die **Einzelhändler** (6) und die Karossiers (2).

Alle anderen Berufe sind in üblicher Stärke besetzt.

	aktuell	Okt 17	Okt 16
Gartengestalter	16	9	8
Kfz-Mechatroniker	13	13	11
Spediteure	13	10	14
Metallbauer	9	6	9
Restaurateure	9	9	12
Heizungsinstallateur	9	9	4
Friseure	9	8	8
Anstreicher	8	7	8
Maurer	7	8	13

Elektriker	6	20	16
Einzelhändler/in	6	11	13
Autofachverkäufer	4	3	1
Fliesenleger	4	4	3
Mediengestalter	4	4	1
Dachdecker	3	3	9
Lagerfachkraft/Logistiker	3	2	5
Karossiers	2	7	8
Maschinenschlosser	2	5	3
Bäcker	2	5	8
Fertiggerichtzubereiter	1	3	4
Steinmetz	2	3	1
Metzger	2	2	2
Pferdeberufe	1	1	1
Floristin	1	1	5
Autozubehörhändler	0	1	1
Reifenfachkraft	1	1	5
Sanitärinstallateure	0	0	0

Zu bemerken ist,

- dass die Neueinschreibungen ins 1. Lehrjahr in diesem Schuljahr generell deutlich zurückgingen und
- dass die klassischen „starken“ Berufe wie Elektriker, Einzelhändler und Spediteur weiterhin stark gewählt werden.

Den geburtenschwachen Jahrgängen Rechnung tragend, ist die Gesamtheit der neuen Lehrlinge in diesem Schuljahr wieder als eher schwach zu bezeichnen. Neben der Frage der Bewerbung einzelner Berufsgruppen sollte die Duale Ausbildung generell stärker in der Öffentlichkeit präsentiert werden.

Die sogenannten „überbetrieblichen“ Ausbildungseinheiten blieben mit leichten Verlusten (weniger Lehrlinge = weniger VCA-Kurse) stabil und nach wie vor sinnvoll. Berichtenswert ist die neue Ausrichtung des IAWM, bei neuen Lehrprogrammen verstärkt die überbetrieblichen Fertigkeiten wieder in den Rahmen des Regelunterrichts zu gießen, siehe beispielsweise beim neuen Heizungslehrprogramm.

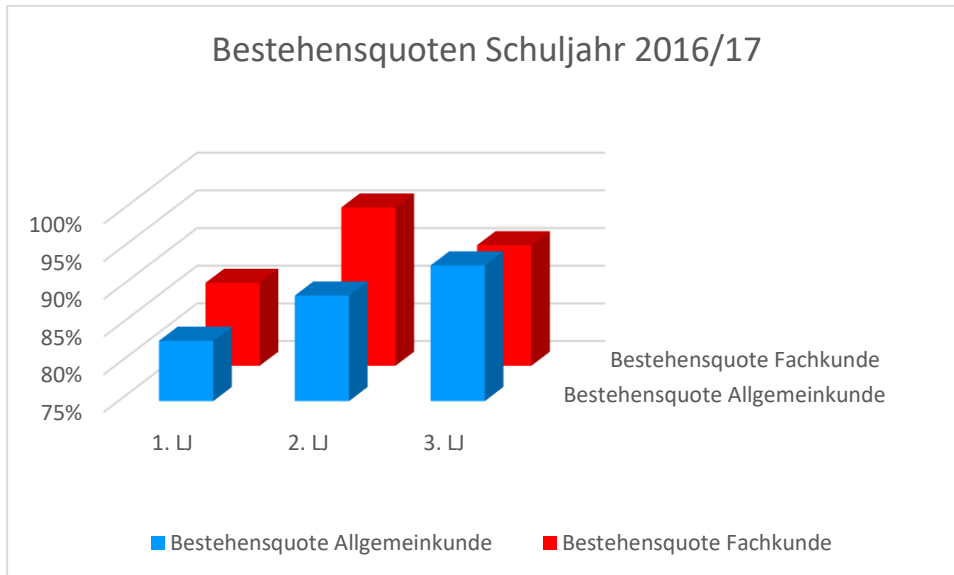
5.2.2 Prüfungsorganisation

Für die Prüfungsorganisation fanden 3 Zeugniskonferenzen pro Lehrjahr in Allgemeinkunde und eine pro Lehrjahr in Fachkunde sowie dementsprechende Nachprüfungskonferenzen statt.

Im März wurden praktische Zwischenbewertungen in 28 Berufen organisiert und die Ergebnisse an das IAWM rückgemeldet.

2017 fanden Gesellenprüfungen in 31 Berufen mit insgesamt 162 Lehrlingen statt; dabei bestanden 137 Lehrlinge ihre Gesellenprüfung, dies bedeutet eine Bestehensquote von 85% (vorher 87, bzw. 2015 waren es 77%). Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Bestehensquote somit gleichbleibend positiv.

Die Endprüfungen A (in Allgemeinkunde) wurden im 3. Lehrjahr mit 90,6 % bei 13 Nachprüfungen (von insgesamt 60 Prüfungen) bestanden und in B (Fachkunde) mit 92% bei 16 Nachprüfungen (bei insgesamt 161 Prüfungen). In diesem Jahr wurde somit in Allgemein- wie Fachkunde wieder ein sehr positives Resultat erzielt.



5.3 Projektarbeit im Unterricht der Allgemeinkunde

Im Rahmen des Allgemeinkundeunterrichts wurden in diesem Jahr folgende zusätzliche Angebote und Projekte geschaffen:

Lernstandserhebung

Im Oktober wurde die 2. Lernstandserhebung in den Fächern Mathematik und Deutsch im ersten Lehrjahr durchgeführt – dies wurde durch die FH Aachen unternommen. Die Ergebnisse werden in 2018 den Verwaltungsräten und dem Kollegium vorgestellt werden.

Im Dezember wurde zudem durch das Ministerium ein mündlicher wie schriftlicher Französischtest für das erste Lehrjahr und für die Lehrlinge der Angewandte Betriebslehre durchgeführt. Auch hier werden die Ergebnisse für Frühjahr 2018 erwartet.

Crash Kurs DG

Übernommen aus Großbritannien, wurde 2014 in der DG der sogenannte CrashKurs DG von Polizei, Feuerwehr, Rettungsdiensten und Schulen ins Leben gerufen. Ziel ist es, Jugendlichen die oftmals tödliche Gefahr von riskantem und alkoholisiertem Fahrverhalten vor Augen zu führen und auf diese Weise den Unfalltod zu minimieren. Zu diesem Zweck erfolgte eine Filmvorführung und anschließend eine Diskussion mit Betroffenen, Angehörigen, Polizei, Rettungsdienstlern usw. Die gezeigten Unfälle und die Gespräche lösten bei unseren Lehrlingen eine starke Betroffenheit aus, die sich hoffentlich nachhaltig auf ihr Fahrverhalten auswirkt

Parlamentsbesuch

Im Rechtunterricht des 1. Lehrjahres wurde im Schuljahr der Wahl das Parlament in Eupen besucht, um Funktion und Funktionieren darzustellen. Im Interesse der Ausbildung mündiger Lehrlinge organisieren die Koordinatoren der Allgemeinkunde dies jährlich und binden die Exkursion thematisch in den Unterricht ein.

5.4 Betreuung von Lehrlingen

5.4.1 Sozialpädagogischer Dienst

5.4.1.1 Kernaufgaben: Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge

In der Lehrlingsausbildung liegt das Augenmerk parallel zu den Abiturienten besonders stark auf den intellektuell schwächeren Lehrlingen, die trotz Lernschwierigkeiten im theoretischen Unterricht äußerst geeignete Facharbeiter im Beruf sein können.

Die Nachhilfe in Allgemeinkunde im Jahr 2017 wurde durch den sozialpädagogischen Dienst erteilt. Insgesamt wurden die Auszubildenden aller drei Lehrjahre mit 140 Stunden in Mathematik, Französisch, Deutsch, Sozialkunde oder Wirtschaft unterstützt. Fast die Hälfte der Stunden wurde für die Nachhilfe in Mathematik investiert.

Dem sozialpädagogischen Dienst ist es wichtig, die Nachhilfe nicht in der klassischen "Lehrermanier" zu erteilen, sondern mit dem Lehrling eine Vertrauensbasis aufzubauen. Folglich tritt es gegebenenfalls ein, dass für kurze Zeit von der Nachhilfe abgeschweift wird und ein Lehrlingsgespräch folgt. Zu erwähnen ist, dass viele Lehrlinge einen Serientermin mit dem sozialpädagogischen Dienst vereinbarten, um wöchentlich von der Nachhilfe zu profitieren und so den Unterricht aufzuarbeiten. Auch hilft der sozialpädagogische Dienst den Lehrlingen eine adäquate Lernmethode zu finden. Viele Lehrlinge lernen in einer unangepassten Umgebung. Selbst das Filtern von wichtigen Informationen fällt den Lehrlingen schwer.

In der Fachkunde wurde dem sozialpädagogischen Dienst ein Kontingent von 180 Stunden für fachspezifische Nachhilfe vom IAWM zur Verfügung gestellt. Insgesamt wurden 119 Stunden von den Lehrlingen genutzt. Auffallend war die Unwissenheit der Lehrlinge, dass fachspezifische Nachhilfe im ZAWM angeboten wird. Der sozialpädagogische Dienst hat sehr oft bei Lehrlingen und Dozenten geworben, diese Nachhilfe bei Bedarf in Anspruch zu nehmen.

Im Lehrjahr 2016-2017 stellte das IAWM dem ZAWM 20 Unterrichtsstunden pro Lehrjahr zwecks Einzelbetreuung zur Verfügung. Diese zur Verfügung gestellten Unterrichtsstunden wurden genutzt, um dem Lehrling die Möglichkeit zu geben, den Unterrichtsstoff in einer Eins-zu-Eins-Betreuung zu verfolgen, da er dies, aufgrund von Konzentrationsmangel, Stress und der Gegenwart von weiteren Lehrlingen, nicht schaffte. Diese Einzelbetreuung bietet dem Lehrer den Vorteil sich auf einen einzigen Lehrling zu konzentrieren, um somit punktuell auf seine Schwächen eingehen zu können.

Die Schülergespräche wurden protokolliert und archiviert. Hier wurden teils schulische Probleme (unzufriedenstellende Noten, Versagensängste, Konflikte mit Lehrlingen oder Mitschülern, usw.), Probleme im Lehrbetrieb aber auch persönliche Probleme (familiäre Probleme, Gewalt, Sucht, usw.) besprochen. Der Großteil der Gespräche hatte schulische Probleme als Grund. In den meisten Fällen konnte der sozialpädagogische Dienst den Lehrlingen selbst die nötige Hilfe bieten. In besonderen Ausnahmefällen wurde jedoch eine Hilfestellung bei anderen Diensten beantragt (s. Netzwerkarbeit). Insgesamt wurde mit 62 Lehrlingen ein oder mehrere Gespräche geführt. Zu erwähnen ist, dass oftmals kurze Gespräche im Flur stattfinden. Solche Gespräche wurden nicht protokolliert, da es sich meistens nur um eine kurze Erkundigung über den Tagesablauf des Lehrlings handelt.

Im Kalenderjahr 2016/2017 wurden durch den sozialpädagogischen Dienst auf Empfehlung der Klassenkonferenzen 11 Modulanträge beim IAWM eingereicht und bewilligt.

5.4.1.2 Netzwerksarbeit

Auch pflegt der sozialpädagogische Dienst die pädagogischen Netzwerke. Regelmäßige Treffen mit dem ÖSHZ, TZU, ZFP werden durchgeführt, um die Lehrlinge umfassend begleiten zu können und um Brücken von einem zum anderen Dienst für die Lehrlinge zu bilden.

In den meisten Fällen konnte der sozialpädagogische Dienst den Lehrlingen selbst die nötige Hilfe bieten. In besonderen Ausnahmefällen wurde jedoch eine Hilfestellung bei anderen Diensten beantragt.

- Vor allem mit Kaleido werden in regelmäßigen Abständen Termine vereinbart, um sich über gewisse Schüler auszutauschen.
- Weitere Ansprechpartner des sozialpädagogischen Dienstes sind das Sozial-Pädagogische Zentrum V.o.G., der Jugendhilfedienst und die Kollegen aus dem sozialpädagogischen Dienst in Sankt Vith.
- Das ÖSHZ Eupen und das ZAWM haben im Rahmen der Eingliederungsverträge zwischen ÖSHZ und Lehrlinge eine externe Partnerschaft vereinbart (dieses wurde auch den weiteren ÖSHZ angeboten). Diese beinhaltet den Austausch von Information und einem halbjährlichen Treffen der beiden Dienste.
- Mit dem Zentrum für Förderpädagogik (ZFP) und dem Teilzeit-Unterricht (TZU) wurde vereinbart, den Dienst und die sozialpädagogischen Angebote des ZAWM bereits vor Abschluss des letzten Schuljahres in der Klasse persönlich vorzustellen.

Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit des sozialpädagogischen Dienstes ist die Zusammenarbeit und der rege Austausch mit dem Lehrlingssekretariat. Da das Lehrlingssekretariat in engem Kontakt mit den Lehrbetrieben steht, hat es auch Zugriff auf Informationen, die im ZAWM nicht immer bekannt sind. Gleiches gilt für den sozialpädagogischen Dienst in Bezug auf den schulischen Aspekt. Somit ist eine enge Betreuung der Lehrlinge möglich und es kann gemeinsam über helfende Maßnahmen diskutiert werden, um dem Lehrling einen weiterhin positiven Verlauf seiner Lehre zu ermöglichen.

5.4.1.3 Projektarbeit in der Lehrlingsabteilung:

- Starthilfe: In diesem Schuljahr wurde die Starthilfe für die eine Lehre beginnenden Jugendlichen mit Schwierigkeiten im ZAWM Eupen angeboten. Verpflichtend war die Teilnahme für die Lehrlinge, die durch die Aufnahmeprüfung den Einstieg ins ZAWM schafften, sowie für die Lehrlinge, die vorher den Teilzeitunterricht besuchten. Das Konzept der Starthilfe wurde vom sozialpädagogischen Dienst mit Hilfe der Kollegen aus dem Projekt "BIDA" überarbeitet. Ziel war es, während der Starthilfe die Dienste des ZAWM kennenzulernen, sowie eine erste Beziehung zu den neuen Lehrlingen (und untereinander) aufzubauen. Neben dem Kennenlernen war der Fokus auf die außerschulischen Kompetenzen gerichtet (Kontaktverhalten, Umgang mit Kritik, Konfliktverhalten, Kooperationsbereitschaft, Leistungsbereitschaft, problemlösendes Denken, Selbstreflexion uvm.). Diese Kompetenzen sind von zentraler Bedeutung im Berufsleben. Somit wurde quasi abgesehen von der schulischen Kompetenz- und Wissensprüfung.
- PDS-Projekt: Auch im vergangenen Jahr wurde den Schülern der Pater-Damian-Schule ein dreitägiges Schnupperprojekt angeboten. Das Projekt wurde von 3 angebotenen Modulen auf 5 Module erweitert. Insgesamt nahmen 30 Schüler der PDS teil. Folgende Berufe wurden den Schülern angeboten: Bäckerei/Konditorei, Maurer/Gartenbau, Anstreicher, Metallbau und Einzelhandel.
- Erasmus+: Im Namen des "Lebenslangen Lernen Programm" der EU wurde der Lehrlingsaustausch betreut. Es konnten im vergangenen Jahr 14 Lehrlinge in ein zweiwöchiges Auslandspraktikum vermittelt werden. Im Gegenzug erhielten wir ebenfalls 7 Lehrlinge aus Unna (Deutschland), die ihre Berufserfahrungen in Belgien erweitern wollten.

5.4.1.4 Weiterbildungen der sozialpädagogischen Mitarbeiter/innen

Der sozialpädagogische Dienst (Jacobs Joé, Cornely Laetitia) besuchte im Schuljahr 2016/17 bisher folgende Weiterbildungen:

2016-2017

- "Niederschwellige Erziehungs- und Familienberatung": Hier wurde das Hauptaugenmerk auf die Erreichbarkeit sozialschwacher und bildungsferner Eltern gelegt.
- Bounce-Up": Instrumente zur Schulung, Sensibilisierung und Resilienzstärkung junger Menschen und ihrem Umfeld.

5.4.2 Projekt BIDA „Berufliche Integration durch Ausbildungsbegleitung in der Dualen Ausbildung“

Das Ziel des Projektes BIDA ist es, junge Menschen in der Ausbildung bei Unsicherheiten und Schwierigkeiten im Dualen System zu unterstützen und zu stärken (Ausbildungs-Begleitung im Sinne eines Case-Managements).

Durch enge sozialpädagogische Begleitung in den ZAWM und wenn gewünscht bis in den Betrieb hinein, berufliche (Neu-) Orientierung und durch fachliche und überfachliche Stützkurse sollen Lehrlinge mit Vertragsbruch wieder neu integriert werden mit dem mittelfristigen Ziel der Erlangung eines Gesellendiploms.

In 2017 unterstützte BIDA 84 Lehrlinge und bei zwei Drittel von ihnen hat BIDA vor dem Vertragsbruch interveniert. Verglichen zum ersten Projektjahr haben die Teilnehmer/innen-Zahlen sich verdoppelt, was zeigt, dass die präventive Arbeit zur Verhinderung von Vertragsbrüchen hohen Sinn ergibt.

Die Kooperation mit den Sozialpädagogen, den Betrieben und den Lehrlingssekretären/innen hat sich als sehr erfolgreich erwiesen und in 2017 konnte sich das Projekt auch im ZAWM St-Vith entfalten.

Mit dem Gewinn einer Förderpädagogin hat BIDA sich auch methodisch entwickeln können. BIDA ist in der Lage, den Lehrlingen eine sehr breite Palette an Unterstützungsmöglichkeiten anzubieten.

Folgende Methoden haben sich als sehr hilfreich erwiesen:

- Rundtisch Gespräche (Betrieb, Jugendliche, Lehrlingssekretariat, Sozialpädagoge, BIDA) als Methode um Absprachen festzuhalten.
- Intensivierung der individuellen Diagnose, auch aus pädagogischer Sicht.
- Fallbezogener Austausch zwischen Lehrlingssekretariat, Sozialpädagogen und BIDA, in Eupen und in Sankt Vith.

Auch auf Ebene des Netzwerkes hat BIDA Arbeitsgruppen angeboten und auf diesem Weg sehr enge Kontakte mit dem TZU, ADG, Time Out und ZFP, Kaleido, DSL, KAP... geknüpft. Dies kommt nicht nur den Jugendlichen zugute, sondern unterstützt auch die konzeptionelle Entwicklung der Vorlehre.

BIDA präsentierte seine Arbeitsweise, die im Rahmen des Projektes durchgeführten Lernstandserhebungen und erste Erfolge in Steuergremium, Begleitausschuss und diversen Verwaltungsräten sowie in unserer Vollversammlung der Lehrkräfte, in Koordinationslehrerversammlungen und auf unserer internen Klausurtagung.

Insbesondere in der Schulleiterversammlung Campus Nord wurde das Konzept von BIDA II, welches nun tatsächlich die Vorlehre angehen soll, gemeinsam mit TZU und RSI erarbeitet und abgeglichen. Der Antrag wurde im Herbst 2017 eingereicht und positiv beschieden.

5.5 Wettbewerbe

Seit dem Jahr 2015 betreut Gino Decoster die Teilnahme an Wettbewerben. Dadurch erzielten wir eine merkliche Qualitätssteigerung bei der Gewinnung von Teilnehmern aus unseren Klassen sowie bei der Vorbereitung dieser Teilnehmer durch ihre entsprechenden Fachkundeführer.

5.5.1 Ausrichtung der nationalen Vorausscheidung für die Schreiner

Zum zweiten übernahm das ZAWM in der Schreinerwerkstatt auf dem Campus die Ausrichtung der Vorausscheidungen. Unsere Ausstattung und die Größe der Werkstatt wurden von den Prüfern und Teilnehmern sehr geschätzt. Knapp 40 Teilnehmer wurden verteilt auf zwei Tage in den Schwerpunkten Bauschreinerei oder Möbelschreinerei getestet.

5.5.2 Teilnahme an nationalen und internationalen Wettbewerben:

An zwei Tagen im Januar 2017 fanden zum ersten Mal die Vorausscheidung für die StarTech's Days 2017 im Kfz-Sektor in Eupen statt. Es hatten sich insgesamt 51 Teilnehmer (18 Teilnehmer aus der DG) angemeldet, teilgenommen haben jedoch nur insgesamt 30 Teilnehmer (12 Teilnehmer aus der DG). Die



ersten sechs Kandidaten, wovon 5 Teilnehmer vom ZAWM waren, haben sich für die Endausscheidung in Brüssel qualifiziert. Bei der Endausscheidung waren insgesamt 9 Teilnehmer (5 vom ZAWM). Dabei konnte Maxime Rohde den zweiten Platz belegen und erhielt somit die Silbermedaille.

Bei den Porte-Clés d'Or nahmen zwei Kfz Lehrlinge teil, die für das ZAWM als bestes Ausbildungszentrum einen Toyota Hilux gewannen.

Als Wettbewerbsbeauftragter des ZAWM Eupen konnte Gino Decoster die Kollegen und Schüler motivieren, an den Wettbewerben „Startech's Days 2017“ teilzunehmen, so dass von rund 40 Einschreibungen schlussendlich 29 Lehrlinge in 7 verschiedenen Berufen an den Start gingen.

Von diesen konnten sich 14 Kandidaten in 5 Berufen fürs Finale qualifizieren, wodurch die Aussichten für eine oder mehrere Medaillen für die Deutschsprachigen sehr gut waren.

7 Kandidaten vom ZAWM Eupen erhielten schließlich eine Medaille:

- PAUQUET John, Fliesenleger (Gold)
- SCHEEN Sabrina, Anstreicherin (Gold)
- ROHDE Maxime, Kfz-Mechatroniker (Silber)
- BOVEROUX Julien, Gartenbauer (Gold)
- LANSCH Andy, Gartenbauer (Gold)
- FUNK Elias, Gartenbauer (Silber)
- MEYS Mischa, Gartenbauer (Silber)

In den darauffolgenden Wochen hatte *WorldSkills Belgium* alle Preisträger zu einem gemeinsamen „Teambuilding“ eingeladen, um nach diesem Wochenende zu entscheiden, wer Belgien bei WorldSkills 2017 in Abu Dhabi vertreten wird. John Pauquet, Sabrina Scheen, Julien Boveroux und Mischa Meys gelangten in das „Belgian Team 2017“ und wurden von *WorldSkills Belgium* nach Abu Dhabi entsandt.

Ein Dank geht an die Fachkundeführer und Ausbilder in den Ausbildungszentren und –betrieben, denn es ist in besonderem Maße auch ihr Verdienst, tagtäglich jeden unserer Lehrlinge unabhängig von Wettbewerben gewissenhaft auszubilden und für sein Handwerk zu motivieren.

Es sei darauf hingewiesen, dass durch die Teilnahme eines Einzigen die Mitschüler der Klasse „infiziert“ werden, sich ebenfalls mit den Möglichkeiten in ihrem Beruf auseinander zu setzen. Verschiedene Fachkundeführer boten auch den Mitschülern an, bei den Vorbereitungstrainings teilzunehmen. Einige haben dies aktiv genutzt und sind auch ohne offizielle Teilnahme an den Wettbewerben dadurch ein Stück in ihrem Beruf vorangekommen.

5.5.3 Weltmeisterschaft in Abu Dhabi:

Vier Teilnehmer des ZAWM kehren mit tollen Resultaten und Erfahrungen von den Weltmeisterschaften (Euroskills) der Handwerker in Abu Dhabi zurück.

Über ein Jahr lang hatten sie sich in belgischen Vorausscheidungen für diese Teilnahme qualifiziert und dann intensive Trainingswochen zur Vorbereitung auf diese drei Tage hinter sich gebracht.

In den drei Tagen galt es dann nicht nur, die technischen Aufgaben in der vorgegebenen Zeit zu lösen. Eine genauso große Herausforderung war die Stress-Bewältigung, welcher unter den Wettbewerbsbedingungen deutlich zu spüren war.

Und so lautete das erste Fazit der Kandidaten direkt nach dem Aufräumen:

„Es ist eine wertvolle Erfahrung: den Respekt von anderen zu bekommen, über sich hinaus zu wachsen und zu zeigen, dass handwerkliche Berufe sehr weit gehen können“. Auch die Begleiter und Trainer bescheinigen den Kandidaten, dass sie in dem Jahr der Vorbereitung weit über sich hinausgewachsen und beruflich gereift sind. So sind die Lehrlinge und Meister übergelukkig, diese Chance erhalten zu haben.

Man kann allen Jugendlichen und insbesondere auch allen Lehrern, Trainern und Begleitern nur herzlich zu diesem Engagement und zu dieser Erfolgsbilanz gratulieren!

6 Meisterausbildung am ZAWM

6.1 Teilnehmerstatistik der Meisterkurse 2017/2018

In den Meisterkursen konnte nach einem sehr schwierigen Schuljahr 2016/2017 im aktuellen Schuljahr wieder eine Reihe von Kursen neu beginnen.

Neue Kurse starteten für Metzger, Traiteur, Bauklempner, Heizungsinstallateure, Techniker für Hydraulik und Pneumatik, Kfz-Mechatroniker, Elektroinstallateure, Friseure und die Fremdenführer sowie die Buchhalter. Dabei kamen teilweise erfreuliche Gruppenstärken zusammen: bei den Heizung Installateuren und den Elektroinstallateuren konnten wir elf Teilnehmer eintragen, bei den Kfz-Mechatroniker und den Technikern für die Hydraulik und Pneumatik waren es immerhin neun bzw. zehn Teilnehmer.

Nicht genügend Teilnehmer fanden wir leider für die Bäcker und Konditoren, die Karosseriereparateure, die Maschinenschlosser, Anstreicher, Gartenbauer und die Einzelhändler. Insbesondere bei den Bäckern war die mangelnde Information für die Aachener Gesellen problematisch. In verschiedenen Gesprächen mit den Kollegen der Handwerkskammer haben wir eine Vereinbarung getroffen, was im kommenden Jahr verbessert werden kann.

In den Betriebsführungskursen meldeten sich für das erste Jahr 51 Teilnehmer sowie 13 für den Schnellkurs in Betriebsführung an.

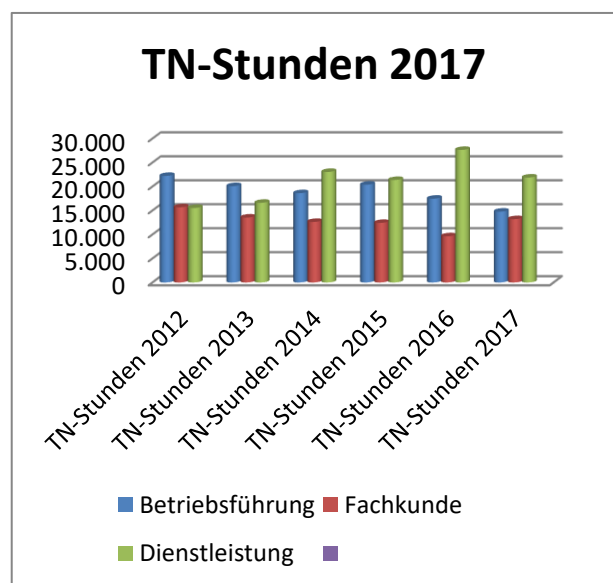
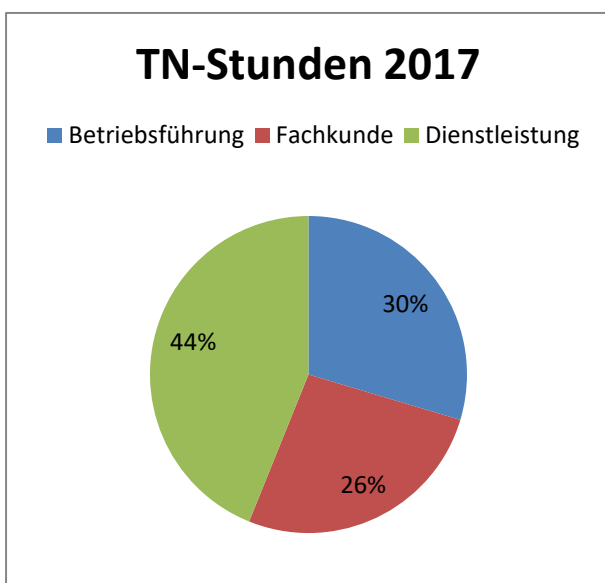
Eine Klasse für die Vorbereitung auf die externe Abiturprüfung konnte leider mangels Teilnehmerzahlen nicht eröffnet werden

6.1.1 Das Jahr 2017/2018 in der Übersicht

Stunden	Stunden 2012	Stunden 2013	Stunden 2014	Stunden 2015	Stunden 2016	Stunden 2017
Betriebsführung	1.200	936	1.220	1.238	1.244	972
Fachkunde	1.950	2.020	1.646	1.721	1.354	1.772
Dienstleistung	1.462	1.840	2.440	2.470	2.814	2.062
Gesamt	4.612	4.796	5.306	5.429	5.412	4.806

Teilnehmer	Teilnehmer 2012	Teilnehmer 2013	Teilnehmer 2014	Teilnehmer 2015	Teilnehmer 2016	Teilnehmer 2017
Betriebsführung	112	129	116	122	104	96
Fachkunde	117	101	87	94	101	91
Dienstleistung	26	27	38	35	47	41
Gesamt	255	257	241	251	252	228

Teilnehmer-Stunden	TN-Stunden 2012	TN-Stunden 2013	TN-Stunden 2014	TN-Stunden 2015	TN-Stunden 2016	TN-Stunden 2017
Betriebsführung	22.214	20.086	18.618	20.386	17.470	14.764
Fachkunde	15.678	13.532	12.626	12.421	9.632	13.204
Dienstleistung	15.538	16.610	23.050	21.370	27.640	21.876
Gesamt	53.430	50.228	54.294	54.177	54.742	49.844



6.1.1.1 Analyse der Herkunft unserer Teilnehmer

Interessant ist auch zu erfassen, wo die Teilnehmer an den Meisterkursen her stammen: erwartungsgemäß sind die meisten Teilnehmer aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Im 1. Jahr stammen vier Teilnehmer aus Deutschland und zwei aus den angrenzenden wallonischen Gemeinden. Im 2. Jahr sind zurzeit sechs Teilnehmer aus Deutschland und zwei aus den angrenzenden wallonischen Gemeinden eingeschrieben.

Schließlich haben wir erstmals versucht, die Anzahl der eingeschriebenen Kursteilnehmer in der Fachkunde in den Vergleich zu setzen mit den Abgängern aus der Gesellenprüfung des vergangenen Schuljahres: Es gab 139 Gesellenbriefe, davon drei für deutsche Kandidaten in der Bidiplomierungen. Zieht man alle Gesellenbriefe ab, für die wir keinen Meisterbrief anbieten können, so verbleiben 98 potentielle Teilnehmer in Fachkundeklassen am ZAWM.

72 Neueinschreibungen hat es im Schuljahr 2017/2018 gegeben. Das entspricht einer Quote von 73,4 %. Allerdings muss festgehalten werden, dass dies nur ein Verhältnisvergleich ist, da die eingeschriebenen Teilnehmer an den Meisterkursen nur zu einem geringen Teil mit denen übereinstimmen, die in dem gleichen Sommer die Gesellenprüfung bestanden haben. Es ist auch festzuhalten, dass der Prozentsatz im vergangenen Jahr wesentlich schlechter ausgesehen hätte.

6.1.1.2 Details der Stundenzahlentwicklung

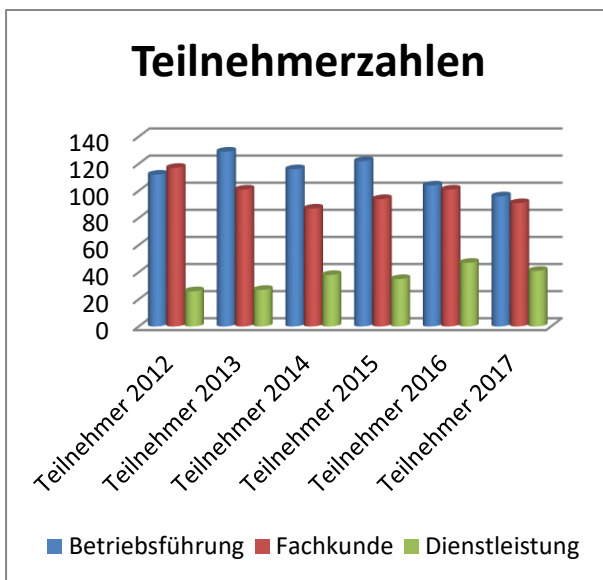
In den Betriebsführungskursen sank die Stundenzahl, da es im ersten Jahr keine drei parallele Klassen sondern nur noch zwei gab. Besonders zu Buche schlug auch, dass es keinen Abiturvorbereitungskurs gibt, der ebenfalls in diese Kategorie gezählt wird.

In der Fachkunde stiegen die Stundenzahlen erfreulicherweise wieder auf den höchsten Wert seit vier Jahren an. Es wird dennoch in mehreren Berufen eine große Herausforderung sein, regelmäßig ausreichend Schüler einzuschreiben, um Fachkundeklassen eröffnen zu können.

Von den grenzüberschreitend angedachten Kursen für die Bäcker und Metzger konnten in diesem Jahr nur die Metzger starten. Drei Einschreibungen stammen von Interessenten von Aachener Seite. Bei den Bäckern gab es überhaupt keine Einschreibungen von der Aachener Seite. Für die Restaurateure hingegen erleben wir zurzeit große Offenheit auf Seiten der IHK Aachen. Wir hoffen, dass wir im gemeinsamen Angebot im kommenden Schuljahr auch Restaurateure aus Aachen bei uns einschreiben können. Der zurzeit im zweiten Ausbildungsjahr befindliche Meisterkurs der Restaurateure soll bereits grenzüberschreitend geprüft werden. Ziel ist hier eine Bidiplomierungen. Die Thematik der Betriebsführungsprüfung wird mit der IHK und der Handwerkskammer Köln weiterverfolgt.

Auffallend ist auch der deutliche Einbruch bei den Zahlen im Dienstleistungsbereich. Hierbei handelt es sich um die Bachelor-Studenten. Während sich die Buchhalterklassen sehr gut halten konnten, standen wir für die Versicherungsmakler vor der enttäuschenden Situation, dass sich trotz Nachfrage nach fertig ausgebildeten Mitarbeitern nicht ausreichend Betriebe finden, die bereit sind, einen Studenten in der Praxis des Betriebes auszubilden. Für unsere Aktivitäten hat das zur Folge, dass in den Bachelorklassen 25 % der geplanten Unterrichtsstunden nicht zu Stande kommen.

6.1.1.3 Details der Teilnehmerzahlentwicklung

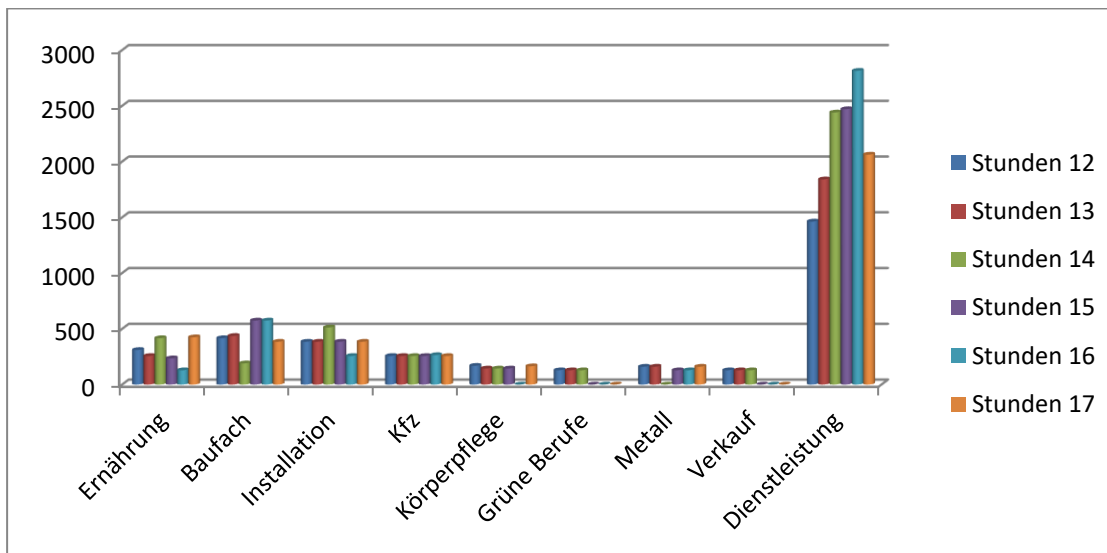
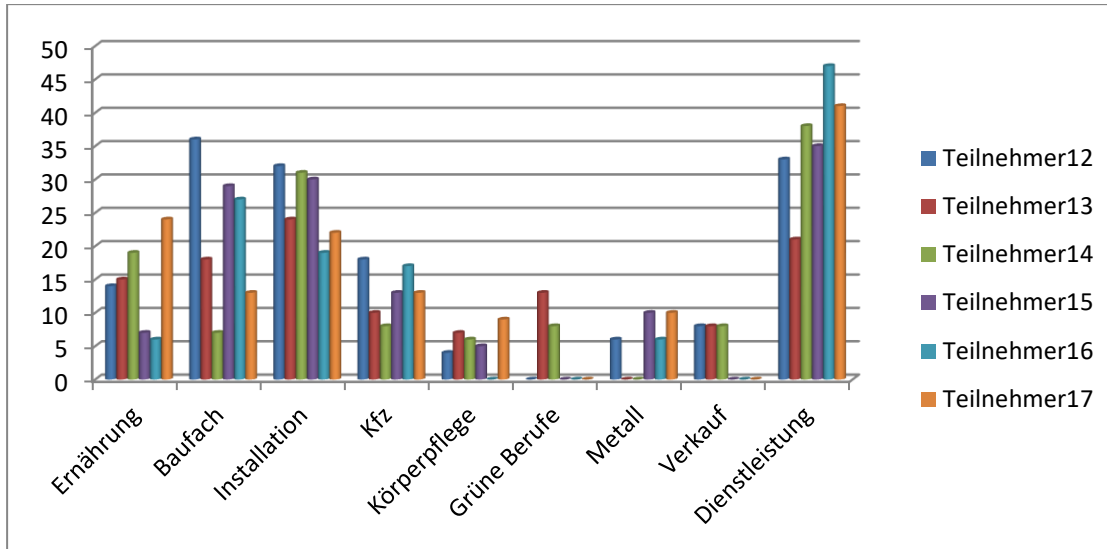


In dieser Grafik ist deutlich zu erkennen, dass trotz der spürbar verbesserten Einschreibungen für die Fachkundeklassen die Gesamtzahl der Teilnehmer zurückgegangen ist. Das liegt insbesondere an den schwachen Zahlen für das Vorjahr, die jetzt im zweiten Jahr die Situation prägen.

6.1.1.4 Die Entwicklung nach Fachbereichen

Fachkunde	Teilnehmer12	Teilnehmer13	Teilnehmer14	Teilnehmer15	Teilnehmer16	Teilnehmer17
Ernährung	14	15	19	7	6	24
Baufach	36	18	7	29	27	13
Installation	32	24	31	30	19	22
Kfz	18	10	8	13	17	13
Körperpflege	4	7	6	5	0	9
Grüne Berufe	0	13	8	0	0	0
Metall	6	0	0	10	6	10
Verkauf	8	8	8	0	0	0
Dienstleistung	33	21	38	35	47	41
Gesamt	151	116	125	129	122	132

Fachkunde	Stunden 12	Stunden 13	Stunden 14	Stunden 15	Stunden 16	Stunden 17
Ernährung	310	256	416	235	128	424
Baufach	416	436	190	574	574	384
Installation	384	384	512	384	256	384
Kfz	256	256	256	256	264	256
Körperpflege	168	144	144	144	0	164
Grüne Berufe	128	128	128	0	0	0
Metall	160	160	0	128	128	160
Verkauf	128	128	128	0	0	0
Dienstleistung	1.462	1.840	2.440	2.470	2.814	2.062
Gesamt	3.412	3.732	4.214	4.191	4.164	3.834



6.2 Unterrichts- und Prüfungsorganisation

Für alle Klassen gab es Koordinationsversammlungen mit den jeweils beteiligten Lehrpersonen. Dabei ging es vor allem um die gemeinsame Planung des roten Fadens für jeden Kurs sowie die Auswertung der Kurse am Ende des Schuljahres. Insbesondere wurde auch die Arbeit mit den Stoffverteilungsplänen verstärkt.

6.2.1 Einweisung der Prüfer

Besonderes Augenmerk legten wir auch im Prüfungsjahr 2017 auf die intensive Einweisung der internen und externen Prüfer. Es gab hierzu einen Schulungsabend im Mai, der von den Teilnehmern als sehr hilfreiche und gute Vorbereitung bewertet wurde. Wesentliche Punkte des Abends waren die Einweisung in die Formalitäten und Prüfungsvorschriften. Weitere wichtige Aspekte waren aber auch die Objektivierung von Bewertungskriterien, Klarheit und Transparenz in der Bewertung, sowie die Lage der Prüflinge, die Themen Prüfungsstress und Einsichtnahme in die Bewertungskriterien. Allen Prüfern stand das Prüferhandbuch des ZAWM zur Verfügung.

6.2.2 Prüfungsergebnisse

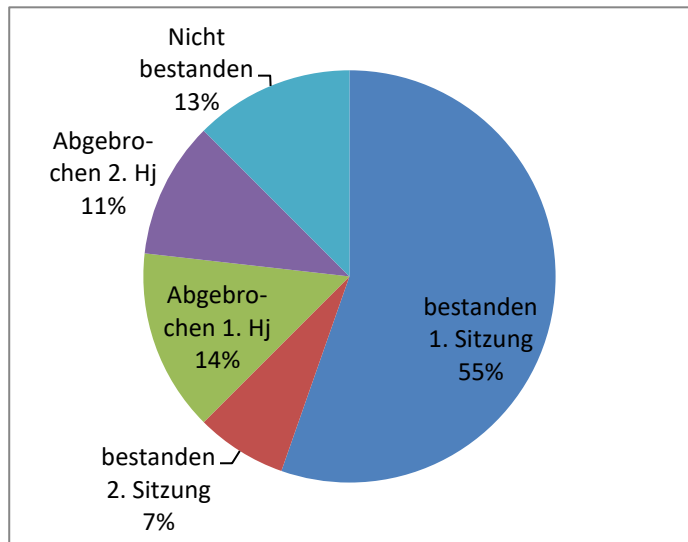
In den Meisterkursen gibt es für jede schriftliche und mündliche Prüfung zwei Sitzungen.

Im ersten Jahr kann man sowohl in der Betriebsführung als in der Fachkunde feststellen, dass rund 84 % der Teilnehmer an den Prüfungen das Jahr erfolgreich abschließen. Auffallend ist die Abbruchquote vor Beginn der Prüfungen.

Im zweiten Jahr sieht die Bilanz noch erfreulicher aus: in der Betriebsführung bestehen 93% , in der Fachkunde sogar alle angetretenen Teilnehmer die Prüfungen

6.2.2.1 Ergebnisse im 1. Jahr

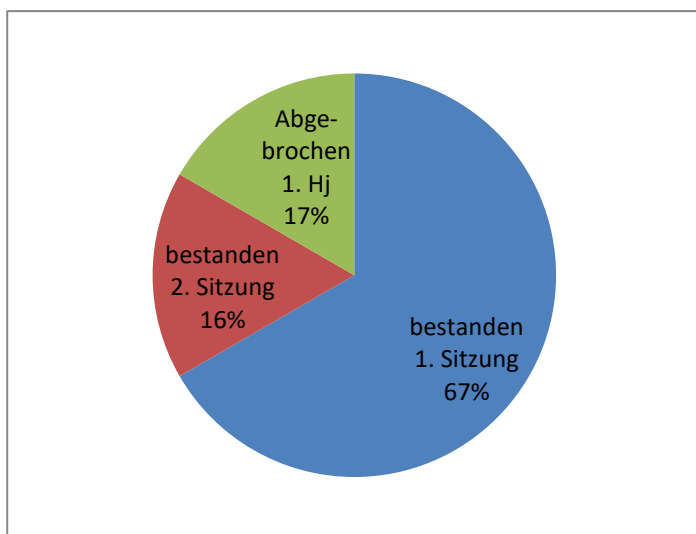
1. Jahr Betriebsführung	Anzahl Teilnehmer	%
bestanden 1. Sitzung	31	55%
bestanden 2. Sitzung	4	7%
Abgebrochen 1. Hj	8	14%
Abgebrochen 2. Hj	6	11%
Nicht bestanden	7	13%
Gesamt	56	100%



Wie man in dieser Aufstellung erkennt, brechen bereits acht Teilnehmer den Kurs im ersten Halbjahr ab. Insgesamt waren von den 56 eingeschriebenen Kandidaten schon bei der offiziellen Zählung durch das IAWM im Monat Oktober nur noch 51 anwesend.

Die Erfolgsquote für die tatsächlichen Teilnehmer an den Prüfungen der ersten und zweiten Sitzung beträgt für die Betriebsführung somit 84 %.

1. Jahr Fachkunde	Anzahl Teilnehmer	%
bestanden 1. Sitzung	4	67%
bestanden 2. Sitzung	1	17%
Abgebrochen 1. Hj	1	17%
Abgebrochen 2. Hj	0	0%
Nicht bestanden	0	0%



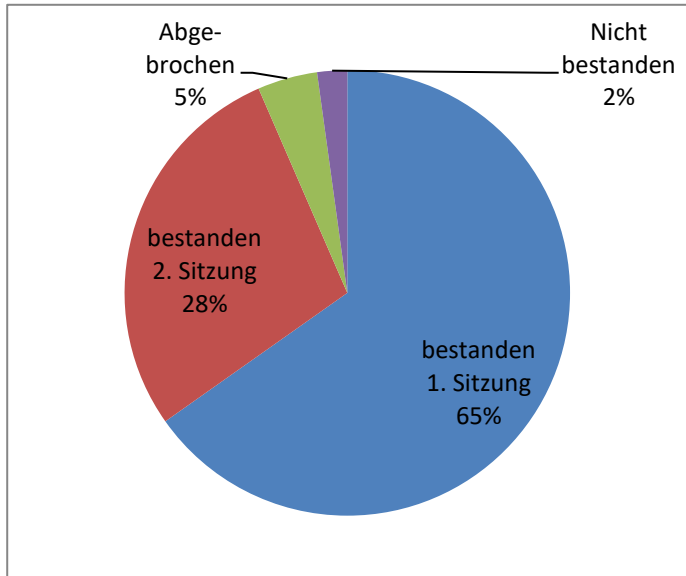
Diese Untersuchung für die Fachkunde ist mit großer Vorsicht zu lesen, dass sich ausschließlich um die Klasse der Restaurateure handelt.

Von den tatsächlich zur Prüfung angetretenen Teilnehmern haben 83,3 % das Jahr erfolgreich abgeschlossen.

Schüler, die nur Schwierigkeiten in einzelnen Fächern hatten, können im Folgejahr für die erfolgreich abgelegten Fächer eine Dispens erhalten, so dass sie nicht das ganze Jahr neu belegen müssen.

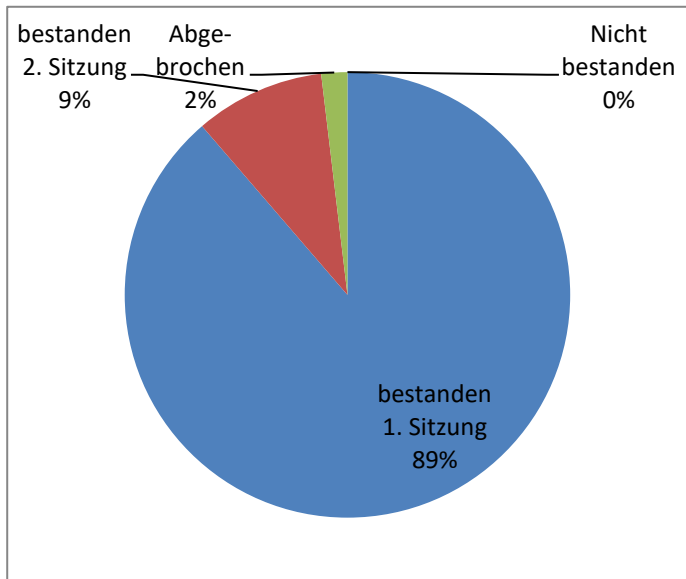
6.2.2.2 Ergebnisse im 2. Jahr

2. Jahr Betriebsführung	Anzahl Teilnehmer	%
bestanden 1. Sitzung	30	65%
bestanden 2. Sitzung	13	28%
Abgebrochen	2	4%
Nicht bestanden	1	2%



Im zweiten Jahr in der Betriebsführung brachen zum Glück nicht mehr viele Teilnehmer den Kurs ab. Insgesamt bestanden 93 % der Kursteilnehmer die Prüfung.

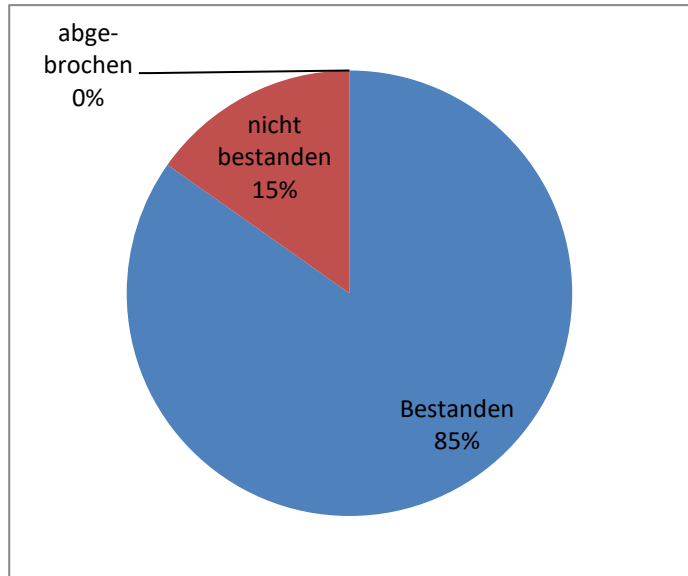
2. Jahr Fachkunde	Anzahl Teilnehmer	%
bestanden 1. Sitzung	47	89%
bestanden 2. Sitzung	5	9%
Abgebrochen	1	2%
Nicht bestanden	0	0%



Bei den Fachkundeprüfungen im zweiten Jahr des Meisterkurses erleben wir die erfreuliche Bilanz, dass alle, die tatsächlich an den Prüfungen teilgenommen haben, diese auch bestanden haben.

Zum Erhalt des Meisterbriefes ist neben dem Bestehen der Betriebsführungskurse und der Fachkundekurse auch das erfolgreiche Ablegen der praktischen Prüfung von Bedeutung.

Praktische Prüfung	Anzahl Teilnehmer	%
Bestanden	39	85%
nicht bestanden	7	15%
abgebrochen	0	0%



85 % der eingeschriebenen Teilnehmer konnten die praktische Prüfung erfolgreich ablegen.

Bei den 7 nicht erfolgreichen Prüfungen handelt es sich in vier Fällen um Wiederholer. Zwei weitere legten keine vollständige Prüfung ab.

Von dem Angebot, ihre korrigierten Prüfungen noch einmal einzusehen, machten vier Meisterschüler Gebrauch. Das half ihnen, ihre Ergebnisse besser zu verstehen und nachzuvollziehen.

6.3 Auswertung der Kurse und neue Kollegen

Eine Auswertung der Kurse in den Meisterklassen erfolgt im Berichtsjahr nicht.

Aus Rückmeldungen neuer Lehrer in den letzten Jahren wurde das Bedürfnis deutlich, mehr Begleitung beim Einstieg zu erhalten. Dementsprechend hat der Direktor insbesondere bei neuen Kollegen Hospitationstermine angeboten, in deren Umfeld es einen Austausch über Vorbereitung und Durchführung von Unterrichtsstunden gibt. Dieses Angebot wird inzwischen regelmäßig wahrgenommen und allgemein sehr geschätzt.

Seit zwei Jahren gibt es nach dem Einstellungsgespräch mit dem Direktor zu einem späteren Termin ein zweites Einführungsgespräch, das durch eine Kollegin aus dem Mittelmanagement geführt wird. Hierbei geht es um praktische Hilfen und Tipps, um sich besser im Haus und beim Unterricht zurechtzufinden.

7 Bachelorkurse

7.1 Zur Teilnehmerstatistik

Die Bachelorkurse am ZAWM werden in Kooperation mit der Autonomen Hochschule in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (AHS) durchgeführt. Alle Kurse und Prüfungen finden am ZAWM statt. Die Zeugniskonferenzen sowie die Zertifizierung der Ergebnisse werden an der Hochschule durchgeführt.

Als Abschluss erhalten die erfolgreichen Teilnehmer sowohl das Bachelor-Diplom in ihrem Bereich (über die AHS) als auch den Meisterbrief (über das ZAWM/IAWM).

Die Einzelheiten über Teilnehmer, Stunden und Teilnehmerstunden finden sich im Kapitel 6.1.

Im Schuljahr 2016/2017 gab es vier Klassen im Dienstleistungsbereich, das entspricht dem sogenannten Fachbereich Finanz- und Verwaltungswissenschaften an der Hochschule: jeweils eine Klasse pro Ausbildungsstufe für die Buchhalter sowie ein Abschlussjahr für die Versicherungsmakler und Bankkaufleute.

Klasse	2016/17	2017/18
Buchhalter 1. Jahr	15	10
Buchhalter 2. Jahr	11	13
Buchhalter 3. Jahr	8	10
Versicherungsmakler/ Bankkaufleute 3. Jahr	8	-

Alle Teilnehmer stammten aus Ostbelgien.

Auch im Schuljahr 2017/2018 konnten die Buchhalter wieder mit zehn neuen Studenten den Ausbildungsgang beginnen. Bei den Versicherungsmaklern und Bankkaufleuten traf das IAWM bedauerlicherweise die Entscheidung, keinen neuen Kurs zu genehmigen, da sich trotz intensiver Bemühungen nicht ausreichend Betriebe bereitfanden, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Dies ist aus unserer Sicht umso unverständlicher, als die Klage aus dem Sektor immer wieder laut wird, dass sich nicht genügend qualifizierte Mitarbeiter finden lassen.

Für die Bachelorabteilung des ZAWM hat diese Entscheidung zur Folge, dass unser Stundenumfang um 25 % reduziert wurde von 2.814 auf 2.062 Stunden. Im kommenden Schuljahr soll es einen erneuten Anlauf geben, doch machen uns die Vertreter der Innung nicht allzu viel Hoffnung auf eine positive Wendung.

7.2 Unterrichts- und Prüfungsorganisation

Zum Abschluss des Schuljahres 2016/2017 beendete die Koordinatorin für die Bachelorklassen, Frau Olivia Nistor, ihren Koordinationsauftrag und entschied sich, als „normale“ Dozentinnen weiter zu unterrichten.

In Absprache mit dem IAWM übernahm der Direktor für das Schuljahr 2017/2018 die Koordination für die Bachelorklassen.

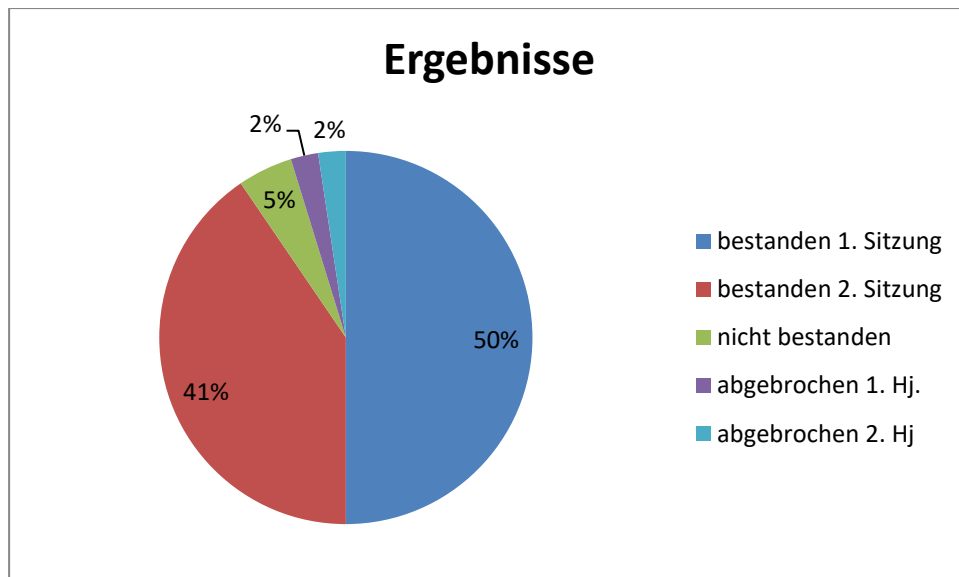
7.2.1 Organisation des Studiums

In zahlreichen Treffen mit interessierten Dozenten und dem IAWM wurde die Organisation des Schuljahres, die Kommunikation zu den Studenten und den Betrieben neu aufgestellt. Es entstand dabei ein „Vademekum für den Bachelorstudiengang der Buchhalter“, in dem alle wichtigen Informationen und Regelungen festgehalten sind, angefangen bei den Einschreibebedingungen, über den Volontariats-

vertrag und die soziale Situation eines Volontär, die Termine im Schuljahr und in der Prüfungszeit, Informationen zu verschiedenen Bibliotheken bis zur Hausordnung. Im Anhang finden die Studenten zudem die Prüfungsordnung für die Bachelor Studenten im dualen System, Hinweise zur Erstellung der Diplomarbeit sowie zur fächerübergreifenden Projektarbeit im zweiten Jahr. Für die Dozenten und Studierende des Fachbereichs wurde ein digitaler Klassenraum auf der Lernplattform des ZAWM eingerichtet, über den nun die Kommunikation innerhalb der Klassen gestaltet werden kann.

7.2.2 Prüfungsergebnisse

Bachelorkurse	Buchhalter 1. Jahr	Buchhalter 2. Jahr	Buchhalter 3. Jahr	Bankkaufleute 3. Jahr	Versicherungsmakler 3. Jahr
bestanden 1. Sitzung	8	2	6	3	2
bestanden 2. Sitzung	4	8	2	2	1
nicht bestanden	1	1	0	0	0
abgebrochen 1. Hj.	1	0	0	0	0
abgebrochen 2. Hj	1	0	0	0	0
Gesamt	15	11	8	5	3



Insgesamt haben 90 % aller Teilnehmer, die zu den Prüfungen angetreten sind, bestanden.

Wie bereits in den drei letzten Jahren stellen wir fest, dass insbesondere die Studenten im zweiten Jahr sich schwertun, direkt in der ersten Sitzung alle Prüfungen zu bestehen. Viele brauchen eine zweite Sitzung, um den Anforderungen gerecht zu werden. Ohne wissenschaftlichen Anspruch führen wir diese Feststellung darauf zurück, dass das erste Studienjahr noch eine Übergangsphase von der Schule zum Studium ist. Im zweiten Jahr wird von den Studenten wesentlich mehr eigene Arbeit und eigene Verantwortung erwartet. Diese übernehmen die meisten dann bei der Vorbereitung auf die zweite Sitzung. Im dritten Jahr herrscht insgesamt Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Einsatz der Studenten. Sowohl bei den Buchhaltern als auch bei den Bankkaufleuten und Versicherungsmaklern haben alle Studenten ihren Bachelorabschluss erhalten. Lediglich ein Teilnehmer erhielt nicht den Meisterbrief, da er bei der Präsentation und Verteidigung seiner Diplomarbeit nicht die erforderlichen 60 % der Punkte erzielte.

Von dem Angebot, ihre korrigierten Prüfungen noch einmal einzusehen, machten rund zehn Studenten Gebrauch.

8 Weiterbildung

Auch im Jahre 2017 hat das ZAWM Eupen im Weiterbildungsbereich zahlreichen Betrieben und Personen der DG und darüber hinaus die Möglichkeit gegeben, ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen zu erweitern.

Zur Weiterbildungsabteilung zählen die Transportakademie, die IT-Akademie sowie ein Teilbereich der KFZ-Abteilung.

Nach wie vor wird der Kundenservice in der Weiterbildungsabteilung groß geschrieben. Auch in diesem Jahr setzen wir auf gezielte Öffentlichkeitsarbeit um unsere Kurse zu bewerben.

8.1 Allgemeine Lage

8.1.1 Nachfrage nach Kursen in der Transportakademie

Zum 9. September 2016 mussten im Prinzip alle Berufskraftfahrer ihre ersten fünf Schulungsmodule nachweisen, um ihre Fahrerlaubnis verlängern zu können. Das hatte zur Folge, dass in den Monaten vor diesem Stichtag die Nachfrage nach Schulungen kaum zu decken war. Leider ist die Nachfrage in den Monaten danach dann deutlich eingebrochen. Bis heute fällt es schwer, regelmäßig ausgelastete Kurse durchzuführen.

Parallel dazu hat sich in der Region ein weiterer Anbieter installiert, der ebenfalls um die deutschsprachigen Fahrer wirbt. Das hat insgesamt dazu geführt, dass die Anzahl der durchgeführten Kurse 2017 sich im Vergleich zu 2016 halbiert hat. Auch die Auslastung in diesen Kursen ist weniger günstig. Das führt zu einer finanziell angespannten Situation. Der nächste Stichtag für den Nachweis der fünf Schulungsmodule fällt in das Jahr 2021. Wir werden daher unser Angebotsmodell neu ausrichten müssen, um den Anfragen der Betriebe gerecht zu werden und das Angebot finanziell bewältigen zu können.

8.1.2 Personelle Veränderungen

Ende Juni 2017 verließ Adrienne Leffin als Abteilungsleiterin für die Weiterbildung das ZAWM in Richtung Ministerium. Auch Christine Hennes fand einen neuen Wirkungsbereich. In Anbetracht der Nachfrage bei den Transportkursen wurde Frau Hennes nicht ersetzt und die Stelle von Frau Leffin bis zum Jahresende kommissarisch vom Direktor ausgefüllt. Zum Jahresbeginn 2018 konnte Herr Benno Dunkmann für diese Aufgabe eingestellt werden. Frau Niselli (Sekretariat) wechselte zu 100 % in die Weiterbildungsabteilung.

8.2 Kurs- und Teilnehmerzahlen

Tabelle 1 gibt einen Gesamtüberblick des Jahres 2017.

2017	Anzahl Kurse	Anzahl Teilnehmer	Anzahl Stunden	Anzahl Teilnehmerstunden
Transport / Logistik	84	1.075	621	7.819
Baufach & Sicherheit	18	167	221	1.710
Kfz	19	198	196	1.854
IT	6	53	119	262
Installation/Energie	8	71	147	1.280
Betriebsführung / Management	4	36	69	507
Grüne Berufe	2	9	48	216
Finanzberufe / Dienstleistung	2	30	81	1.208
Körperpflege / Wellness	1	12	9	108
Ernährung	0	0	0	0
Metall	0	0	0	0
Gesamt	144	1.651	1.510	14.963

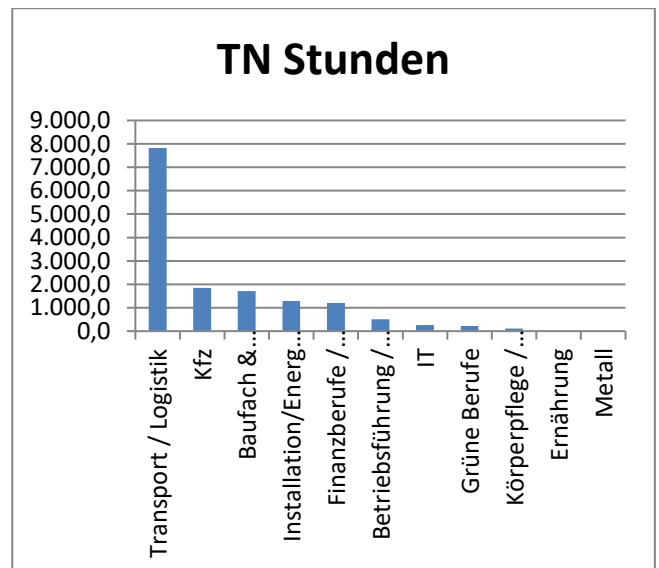
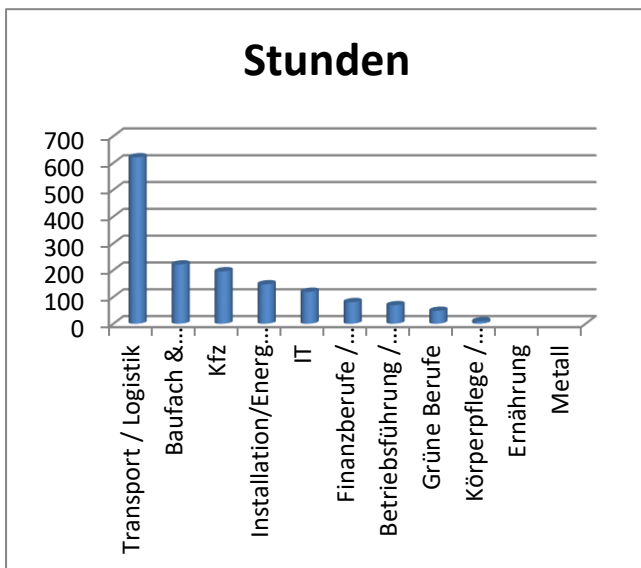
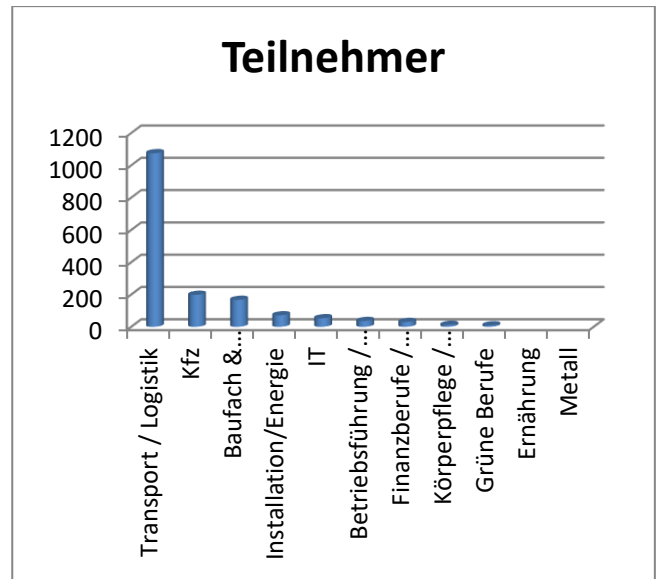
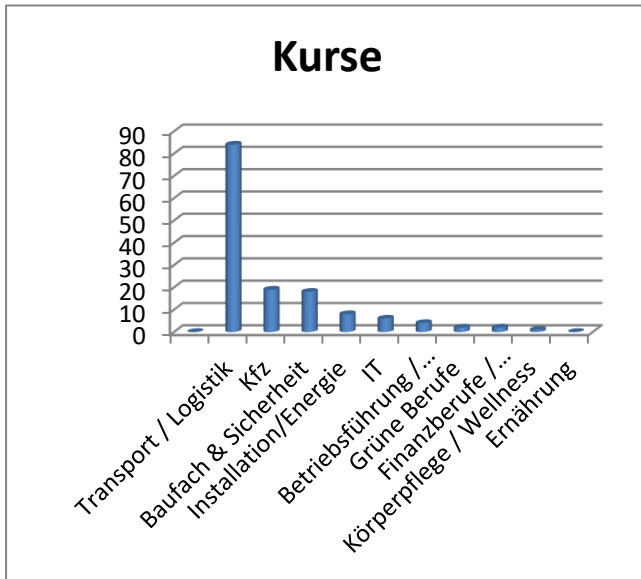
Tabelle 1

Zum Vergleich:

2.016	Anzahl Kurse	Anzahl Teilnehmer	Anzahl Stunden	Anzahl Teilnehmerstunden
Transport	149	2.216	1.041	15.403
KFZ	27	211	307	2.647
Sicherheit	12	136	137	1.384
Management	8	82	86.5	957
Grüne Berufe	4	29	80	568
Finanzberufe	3	50	122	1.613
IT	7	104	191	1.788
Baufach	4	21	112	584
Energie	6	47	134	1.115
Wellness	4	42	151	1.078
Gesamt	224	2.938	2.360	27.136

Tabelle 2

Das ZAWM Eupen veranstaltete im Jahr 2017 insgesamt 14.963 Teilnehmerstunden.



Der größte Anteil mit 7.819 Teilnehmerstunden und 1.075 Teilnehmern wurde nach wie vor im **Transport**bereich organisiert. Es wurden 84 Kurse, darunter LKW- und Busfahrerweiterbildungen, Infoveranstaltungen, Fachreferate und Inhouse-Schulungen abgehalten.

Der Weiterbildungsbereich **Baufach** war auch im letzten Jahr von den Gerüstbaukursen geprägt. Aber auch VCA-Schulungen, Asbestzemententsorgung, Gefahrenverhütungsberater und ein Steinmetz-Seminar wurden organisiert.

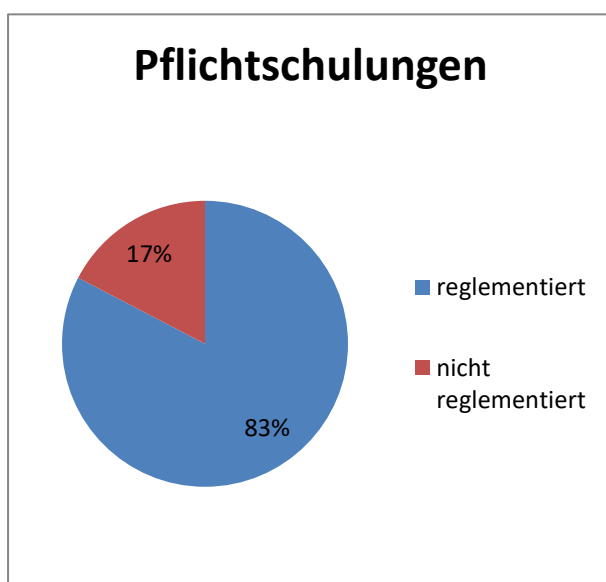
In der **Kfz-Abteilung** konzentrierten sich die Themen insbesondere auf Diagnosetraining und Schulungen für Ford Techniker.

Bei den Schulungen im Bereich **Installation und Energie** konnte unsere neue Zertifizierung für Techniker für gasförmige Brennstoffe sowie für den Themenbereich „**eingehende Diagnose**“ (DA-I) bezüglich der Energieeffizienz der Heizungsanlage in Schulungen umgesetzt werden.

Hauptantriebsfeder für die Einschreibung zu Weiterbildungsveranstaltungen sind nach wie vor gesetzliche Vorschriften: die Mehrzahl der Teilnehmer kommt zu den Kursen, da die Seminare durch Gesetze vorgeschrieben („reglementiert“) sind:

Kategorien:	reglementiert	nicht reglementiert
Transport / Logistik	84	0
Baufach & Sicherheit	18	0
Kfz	9	10
Installation/Energie	8	0
Ernährung	0	0
Metall	0	0
IT	0	6
Betriebsführung / Management	0	4
Körperpflege / Wellness	0	1
Grüne Berufe	0	2
Finanzberufe / Dienstleistung	0	2
Gesamt	119	25

Dies betrifft insbesondere die Bereiche Transport, Sicherheit und Installation. Insgesamt ergibt sich dadurch folgende Verteilung



Die Weiterbildungsakademie organisierte auch 2017 deutlich mehr reglementierte als nicht reglementierte Weiterbildungen. Die Bereitschaft, bzw. das Interesse von Betrieben, bzw. Mitarbeitern, freie Angebote zur persönlichen Fortbildung zu suchen, ist im Vergleich zu den vorgeschriebenen Kursen relativ überschaubar.

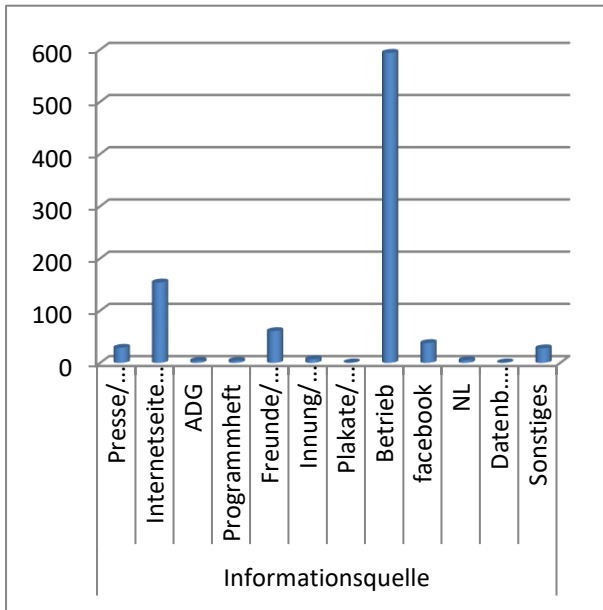
8.3 Die Zufriedenheit unserer Teilnehmer

Zur Steigerung unserer Qualität haben wir systematisch am letzten Seminartag Zufriedenheitsfragebögen an die Teilnehmer verteilt und diese ausgewertet.

Wir betrachten die Ergebnisse getrennt für die Transportakademie und für alle anderen Kurse.

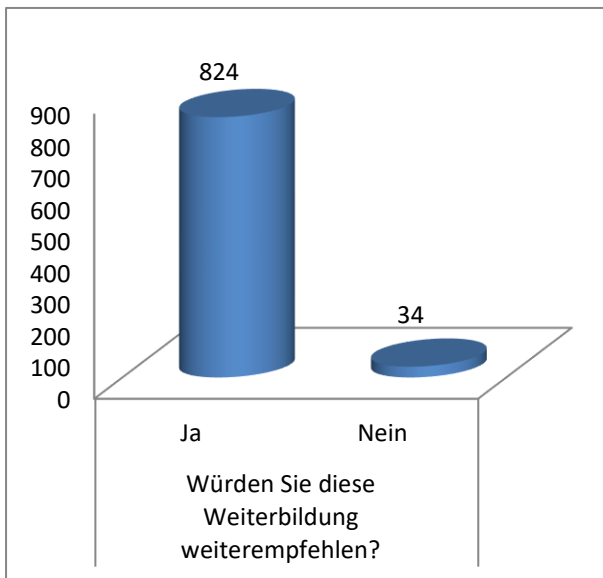
8.3.1 Transportakademie

Insgesamt wurden **in der Transportakademie 1075 Fragebögen** analysiert und ausgewertet.



Eine unserer ersten Fragen ist, **wodurch der Teilnehmer von der Veranstaltung erfahren hat**. Die Grafik repräsentiert die Antwortmöglichkeiten mit der Anzahl Teilnehmer, die sich für die jeweilige Antwortmöglichkeit entschieden haben (Mehrfachnennungen waren möglich).

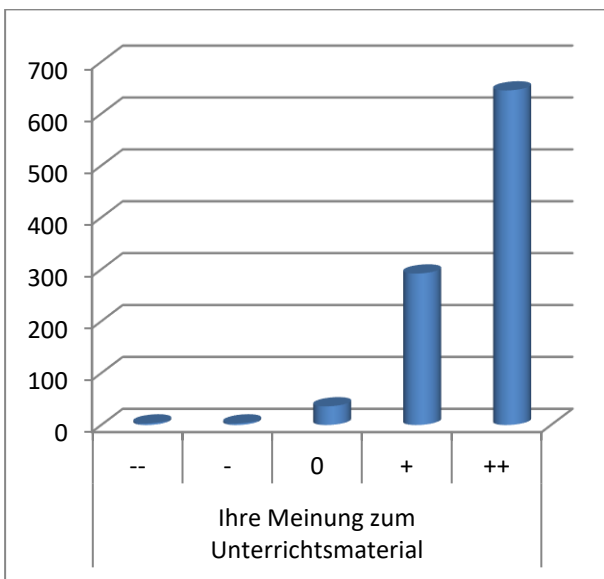
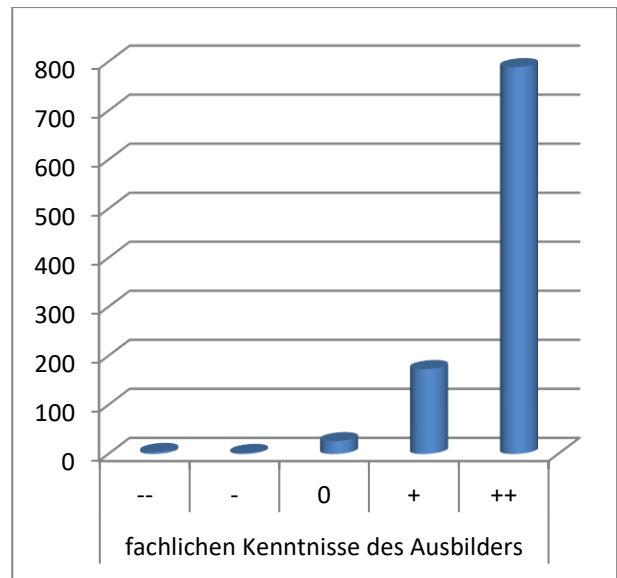
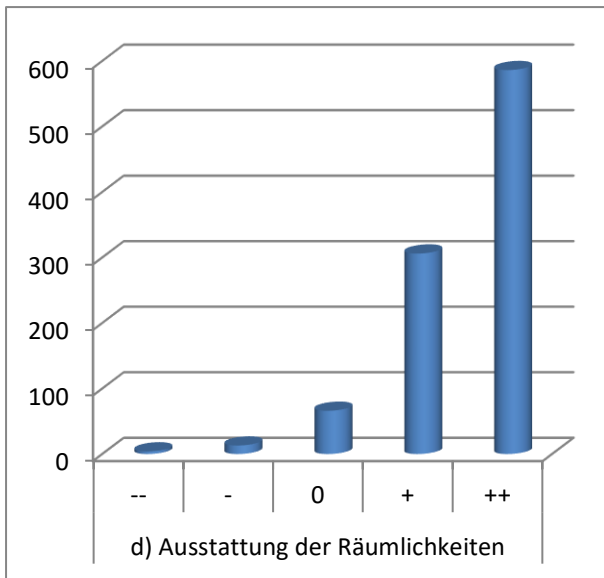
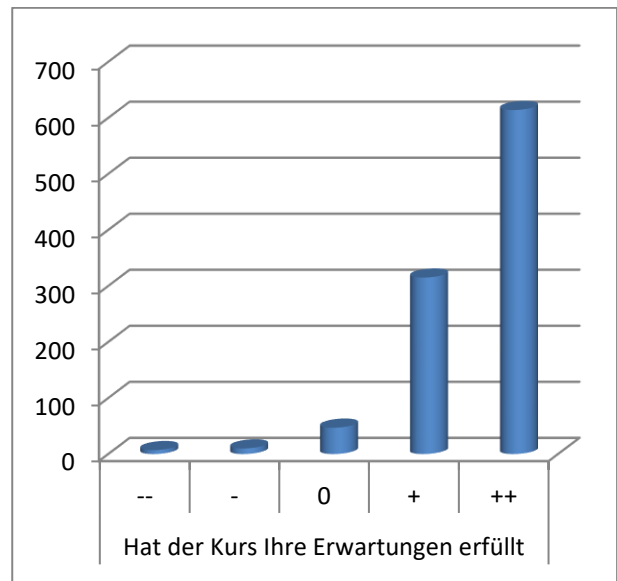
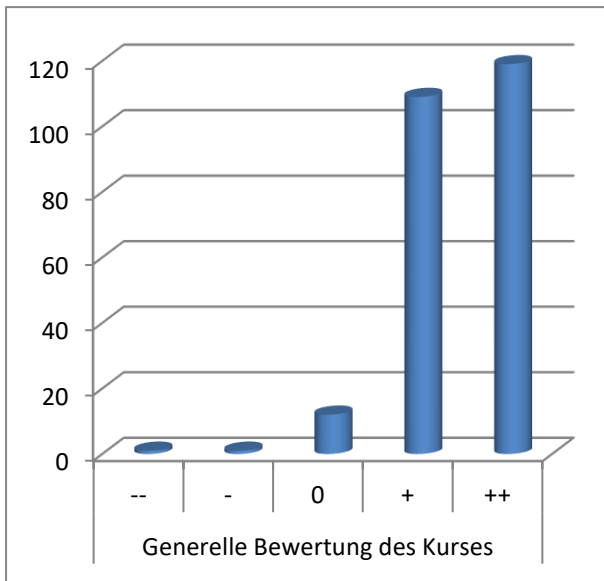
Aus dieser allgemeinen Statistik geht klar hervor, dass die Betriebe, zumindest für die Transport-schulungen, die besten Multiplikatoren sind. Auch die Internetseite ist eine gefragte Informationsquelle für die Teilnehmer. Hinter dem Begriff „Sonstige“ steht oft der Referent für das jeweilige Seminar.



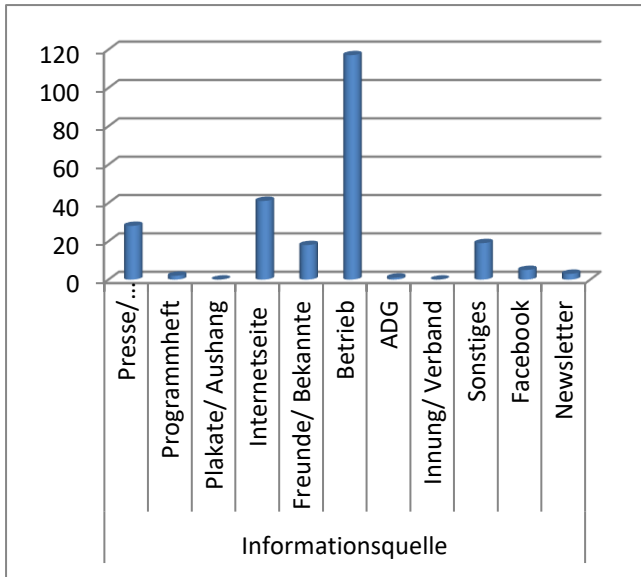
Ein weiterer wichtiger Indikator ist die **Weiterempfehlungsrate**. 96% unserer Teilnehmer an den Transportkursen würden die besuchte Weiterbildung weiterempfehlen.

Unser Fragebogen besteht insgesamt aus **17 Fragen**, welche wir in 6 Fragenkategorien zusammengefasst haben. Die Teilnehmer können pro Frage auf einer 5 Punkteskala ihre Bewertung abgeben. In nachfolgender Grafik ist die Skala farblich markiert und geht von „-“ (sehr schlecht) bis „++“ (sehr gut).

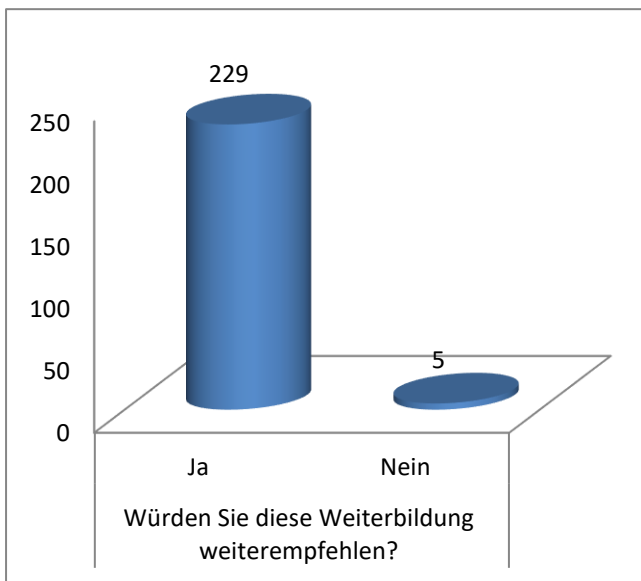
Einige dieser Auswertungen geben wir nachstehend wieder



8.3.2 Die Weiterbildung außerhalb der Transportakademie

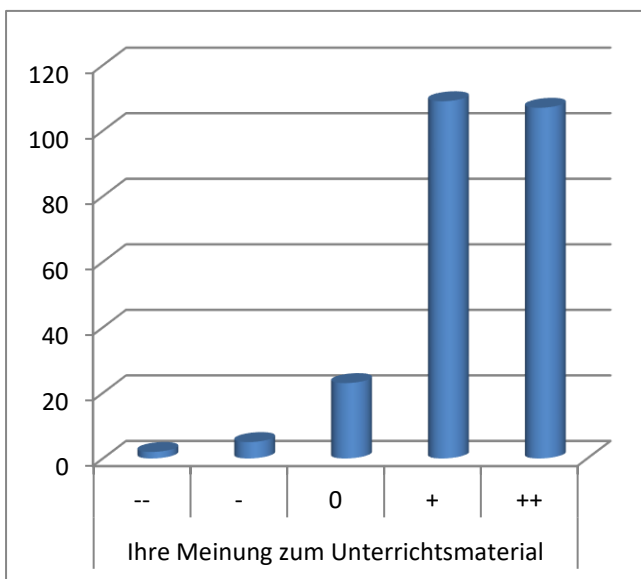
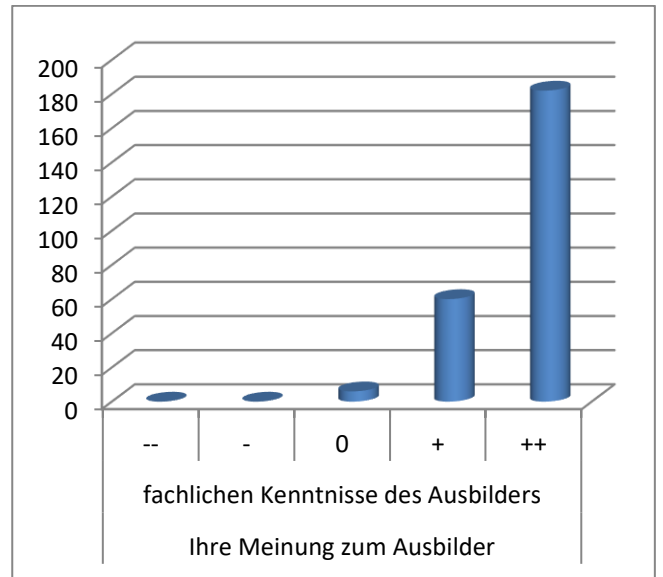
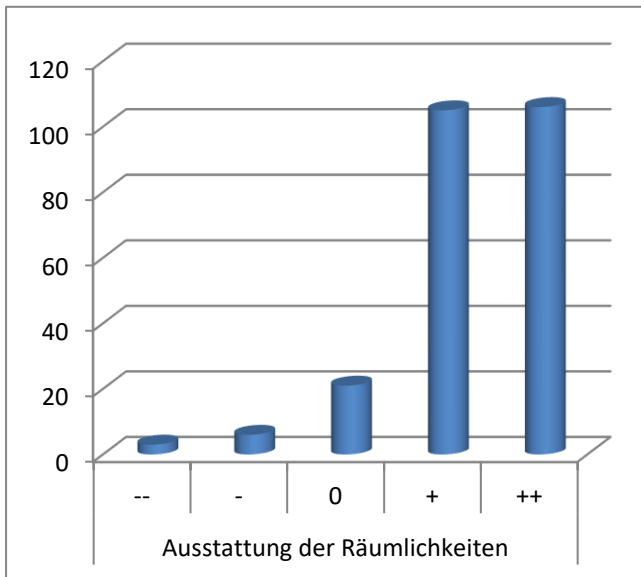
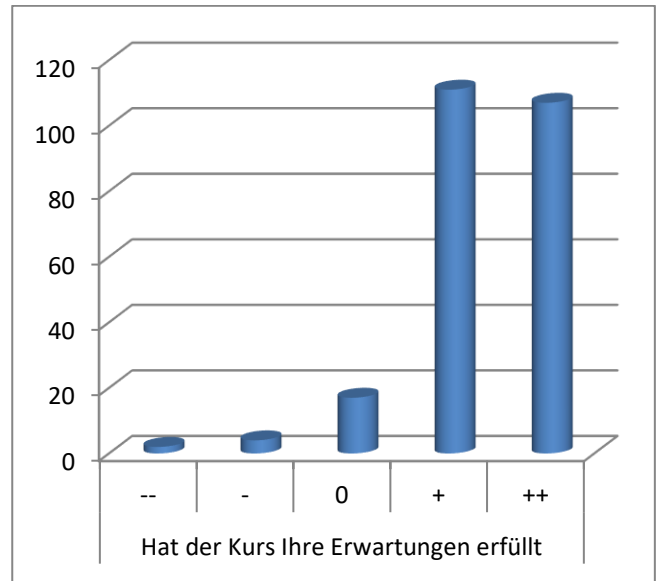
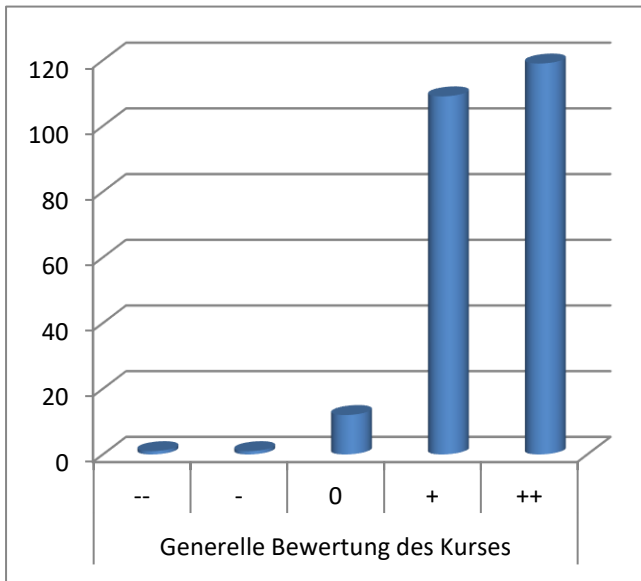


Auch hier erweist sich der Betrieb als die häufigste Informationsquelle für die Auffindung des Kursangebotes. Die Presse und die Internetseite sind weitere zu berücksichtigende Wege.



Auch für die Nicht-Transportkurse freuen wir uns über eine hohe Weiterempfehlungsrate von 98 %.

Auch hier geben wir einen Überblick über die Auswertungen der Kurse:



8.3.3 Fazit

Generell ist zu erkennen, dass die Graphiken eine hohe Zufriedenheit in allen Bereichen aufzeigen. Besonders unsere Auswahl der Referenten findet wegen ihrer hohen Kompetenz und ihrer Geduld großen Zuspruch bei den Teilnehmern. Auch das Eingehen auf spezifische Fragen der Teilnehmer wurde positiv hervorgehoben.

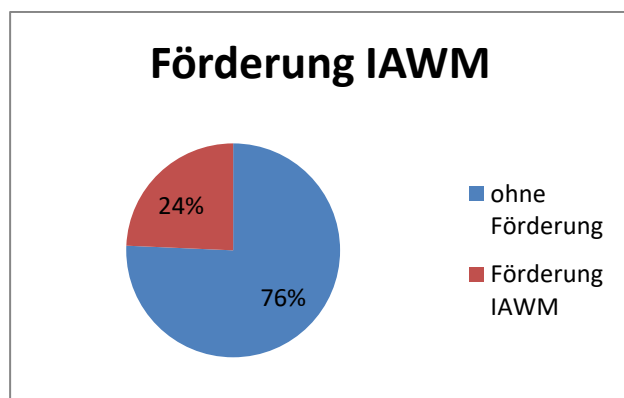
8.4 Fördergelder und Sozialfonds

8.4.1 Fördergelder vom IAWM

Analysiert man die Weiterbildungsveranstaltungen nach Bezuschussung durch das IAWM, so ergibt sich folgendes Bild: Das IAWM förderte 2017 ein Viertel aller Weiterbildungen.

Die anderen Weiterbildungsangebote erfüllen nicht die Kriterien für einen Zuschuss durch das IAWM

Kategorien:	Förderung IAWM	Ohne Förderung
Baufach & Sicherheit	15	6
Kfz	8	11
Installation/Energie	5	0
Betriebsführung / Management	3	1
Transport / Logistik	2	82
Körperpflege / Wellness	1	0
Grüne Berufe	1	1
IT	0	6
Finanzberufe / Dienstleistung	0	2
Förderung IAWM	35	109



8.4.2 Fördergelder von BRAWO

2017 wurden 10 Anträge für Weiterbildungen beim Ministerium der DG eingereicht, die allesamt zu Absagen geführt haben.

8.4.3 Fördergelder Constructiv (ehemals FFC) – Sozialfonds Baufach

Constructiv förderte 2017 für die Meisterkurse 2939 Stunden und die Weiterbildung 991 Stunden mit einer Gesamtsumme von 21.675 €.

9 Austausch und Europäische Projekte

In diesem Jahr werden folgende Projekte direkt mit Europäischen Mitteln gefördert oder grenzüberschreitend durchgeführt:

9.1 SmartBits 2017

Nachdem Anfang 2015 ein neues ESF-Projekt namens „SmartBits“ für das ZAWM in Eupen durch die IT Akademie gestartet wurde, konnten 2016 die ersten Früchte des Projektes geerntet werden.

Durch das Forschungsprojekt SmartMeter wird seit April 2016 die Übertragung von Informationen, z. B. zu Zählerständen, durch Devolo-Modems im 150 – 500 kHz-Bereich, auf unterirdischen und oberirdischen Stromleitungen bzgl. Stabilität, Geschwindigkeit und Störungsanfälligkeit getestet. Weitere Tests ergaben Probleme im Bereich von 230 V-Übertragungen, während die Datenübertragung bei 400 V problemlos funktionierte. Von Seiten der Wallonischen Region gibt es noch immer keine gesetzlichen Vorgaben bzgl. des Einsatzes von Smart Metern. Daher können wir weiterhin nur mit den von uns selbst gesetzten Vorgaben testen.

Im Juni 2016 wurde im Rahmen einer mehrtägigen Schulung am ZAWM durch das BFE Oldenburg die ersten 8 Teilnehmer als Instrukturen für das Cisco SmartGrid Essentials qualifiziert. Zu den Teilnehmern gehörten neben IT Fachleuten auch Elektriker der Firma Ores. Beide Seiten profitierten durch den regen Austausch der Berufsgruppen. Leider konnten aus oben genannten Gründen noch keine Schulungen angeboten werden.

Da die Grundlagen des Kurses für ein regelmäßiges Angebot in Belgien noch an den gesetzlichen und technischen Vorgaben der wallonischen Region angepasst werden müssen, wurde eine Kooperation zwischen dem BFE Oldenburg, Ores und dem ZAWM beschlossen, um diese Vorgaben, sobald sie bereitstehen, in die Schulungsunterlagen von Cisco aufzunehmen und international zur Verfügung zu stellen.

Im Bereich „Netzwerktechnik“ startete sowohl im Januar 2017 als auch im Oktober 2017. Beide ersten Semester werden dann im Februar 2018 gemeinsam in das zweite Semester steigen. IT-Essentials wurde bis Juni 2017 zu Ende geführt und mit der Prüfung abgeschlossen.

Insgesamt gab es vier Infoabende für Interessenten aus dem IT-Bereich:

Der eine behandelte die Thematik SmartHome und SmartGrid, zwei weitere betrafen die Thematik Datenschutz und Datensicherheit, der vierte informierte über verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der IT-Akademie.

Ebenfalls konnte im Rahmen des ESF Projektes der Pilotkurs „Telesekretariat“ in Kooperation mit dem ADG auf das Projekt FriDA ausgeweitet werden und stieß bei beiden Organisationen auf große Resonanz. Insgesamt wurden 2017 drei Kurse mit je 30 Stunden mit über 30 TeilnehmerInnen durchgeführt.

Das Projekt endete am 31.12.2017. Ein Nachfolgeprojekt mit reduzierten finanziellen Mitteln beginnt am 01.01.2018 unter dem Titel IOT (Internet der Dinge).

9.2 BIDA

Das Projekt BIDA (Berufliche Integration durch Ausbildungsbegleitung in der Dualen Ausbildung) konnte zum Jahreswechsel 2017-2018 in ein Folgeprojekt BIDA II überführt werden. Nähere Angaben finden sich unter Kapitel 5.4.2.

9.3 Kfz-Betrieb 4.0

Das Förderprogramm Interreg V im Gebiet Euregio Maas-Rhein (EMR) öffnet mit einem grenzüberschreitenden Projekt breite Perspektiven. Durch die bereits freigegebene Förderung können die beteiligten Berufsbildungszentren, Hochschulen und Universitäten im Euregio-Gebiet (Belgien, Deutschland, Niederlande) ans Werk gehen.

Der rasante technologische Fortschritt, der mit Digitalisierung und Vernetzung einhergeht, wird unser Leben in den nächsten Jahren stark beeinflussen, denn das Auto wird Teil des Internets werden. Die Kfz-Betriebe stehen vor enormen Herausforderungen, aber auch vielfältigen Chancen.

Das Projekt möchte durch Schulungen, Seminare, Workshops und Unternehmerrundtische die kleinen und mittleren Kfz-Unternehmen (KMU) und deren Manager und Fachkräfte einladen, sich mit diesen Neuerungen und Entwicklungen, frühzeitig auseinanderzusetzen. Gemeinsam mit Berufsverbänden (ZDK, TRAXIO und BOVAG) können Strategien und das nötige Know-how für einen konkreten technologischen und kommerziellen Wandel für die nächsten Jahre entwickelt werden.

Die Betriebe stehen vor enormen Herausforderungen, aber auch vielfältigen Chancen beim digitalen Wandel.

9.3.1 Schwerpunkte

Die Automobilbranche steht vor dem größten Umbruch in ihrer Geschichte. Das Autogeschäft wird sich in den kommenden fünf Jahren schneller verändern als in den vergangenen 15 Jahren. Wer hätte vor 15 Jahren gedacht, dass wir innerhalb dieser Zeit in unserer Automobilbranche so viele Revolutionen zeitgleich erleben. Man denke nur an die Verbindung Mechanik, Elektronik und IT. In den kommenden Jahren wird sich der Mensch auf einen noch größeren technologischen Wandel bei den Autos einstellen müssen. Unabhängig davon, ob wir in 15 Jahren mit Wasserstoff, Lithium-Luft-Batterien, synthetischen Kraftstoffen oder doch noch mit Benzinmotoren fahren und mit intelligenten Antriebsmöglichkeiten unterwegs sind.

9.3.2 Einfluss auf die Kfz-Betriebe

Entwicklungen der Digitalisierung, des Internet der Dinge und der stetige Fortschritt münden darin, dass die Berufe rund um das Automobil von morgen nicht mehr den Berufen von gestern und heute entsprechen.

Der Wandel ist schon im Gange, geschieht nicht von heute auf morgen, aber gemessen an den letzten 50 Jahren doch sehr schnell. Wer den künftigen hohen Anforderungen der Fahrzeughersteller und der Digitalisierung im Autohaus gerecht werden will, muss seine Mitarbeiter im Verkauf und Service schnell und regelmäßig, entsprechend den neuen Anforderungen, qualifizieren.

Autohäuser und Werkstätten, die Fit für die Zukunft sein wollen, sollten längst die technischen Möglichkeiten nutzen, um neue Geschäftsmodelle zu etablieren. Die Inflation der Verbindungen des Smartphones mit dem Smartcar bieten für diejenigen, der dieser Technik offen gegenübersteht, ungeahnte Möglichkeiten für einen ganz neuen Service rund um das Auto.

Zielsetzungen

Das Projekt „Kfz-Betrieb 4.0“ möchte die Kfz-Betriebe dabei unterstützen, in fünf Jahren weiterhin einen festen Platz auf dem Markt zu haben, denn das Geschäftsmodell von heute hat keine dauerhafte Zukunft mehr. Das Überleben ist jedoch stark abhängig von der Bereitschaft und Fähigkeit, sich Veränderungen anzupassen.

Das setzt auch ein Umdenken bei altbewährten Prozessen voraus und erfordert neben Entschlossenheit auch viel Mut. Es ist wichtig, Veränderungen offen gegenüberzustehen und nicht nur die Risiken, sondern vor allem die Chancen zu analysieren. Dafür müssen die strategischen Rahmenbedingungen gesetzt werden, und man muss Mitarbeiter und Kunden gleichermaßen dafür begeistern.

Wer gleichzeitig die zunehmenden Anforderungen anpackt und dabei den Kunden in den Mittelpunkt stellt, der macht das Rennen. Denn das Auto bleibt ein emotionales Produkt. Sogar mit Elektroantrieb. Noch stärker wird es darauf ankommen, die Kunden mit den Produkten und dem Service zu begeistern. Für den Kfz-Händler wird es darauf ankommen, wie stark er seine Kunden an sich binden kann, um sie im Sinne eines gutgehenden Betriebes möglichst lange in seinen Betrieb zu locken.

9.3.3 Fazit

Die Kfz-Betriebe stehen im digitalen Zeitalter vor enormen Herausforderungen, aber auch vielfältigen Chancen. Erfolgreich werden diejenigen Unternehmen sein, die sich mit neuen Geschäftsmodellen anfreunden. Auch in der Ausbildung der Jugendlichen sind die Verantwortlichen gefordert, die Möglichkeiten, die die neuen Medien bieten, zu nutzen. Tablet-basierte Anwendungen erhalten mittlerweile Einzug in den Autohäusern bei den Serviceberatern und Verkäufern, deshalb sollte das Tablet auch zum Ausbildungsstandard werden.

9.3.4 Rahmendaten

Leadpartner:	Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (ZAWM)
Projektpartner:	TH Köln (D), ZDK (D), Arcus College (NL), EDUCAM (B), UCCL (B) und AutoFORM (B)
Assoziierte Partner:	FH-Aachen (D) und BK-Simmerath (D)
Projekt-Laufzeit:	3 Jahre
Projekt-Budget:	etwa 2,5 Millionen Euro (für alle Partner)

9.4 Projekt Biodiv

Von September 2015 bis August 2017 war das ZAWM Eupen Koordinator einer Erasmus+ KA2 Strategische Partnerschaft 2015-2017 mit dem Titel **„Individuelles Kompetenztraining zur Verbesserung der Lebensqualität und der Arbeitsfähigkeit durch Biodiversität und ökologische Produktionsmaßnahmen“**.

In dieser Partnerschaft arbeiteten 9 Einrichtungen des Gartenbaus aus 7 europäischen Ländern zusammen. Die teilnehmenden Einrichtungen waren Berufsschulen, Fachschulen, Fachmittelschulen und



ZAWM EUPEN

der Verein zur Förderung der europäischen Gartenbaulehrerinnen und -lehrer aus Lettland, Ungarn, Slowenien, Österreich, Deutschland, Luxemburg und Belgien.

Ziel und Zweck dieses Projektes war es, ergänzend zur regulären Berufsausbildung den Auszubildenden/Schülern Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, durch die sie befähigt werden, ihre eigene Lebensqualität und die ihrer Mitmenschen zu verbessern und gleichzeitig ihre

Möglichkeiten auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Um dieses Ziel zu erreichen, hatten wir als fachbezogene Themen einige Nischenbereiche des Gartenbaus ausgewählt: ökologische Produktion von Obst und Gemüse im Vergleich mit alten und neuen Sorten, kleinräumige Kreislaufwirtschaft, die Verwendung regionaler Produkte im Gartenbau inklusive in der Floristik und im Garten- und Landschaftsbau, die Bedeutung der Bienen im Gartenbau und im Naturschutz, die Bedeutung der lokalen Flora im Gartenbau und im Naturschutz.

Diese waren Unterrichts- bzw. Ausbildungsthemen aus der Gartenbauausbildung, die in einigen Ländern bereits vermittelt wurden und wodurch die anderen Partner einen Mehrwert erzielten, indem auch die Motivation der Lehrer/Ausbilder gesteigert wurde und sie neue Themen/Aspekte/Unterrichtsformen in ihre nachfolgenden Unterrichte einbauen konnten.

Durch die größtenteils praktische Vermittlung erkannten die Schüler/Auszubildende die direkte Umsetzbarkeit/Anwendbarkeit des Erlernten bei der Arbeit und erlebten dadurch eine Motivationssteigerung in ihrer Ausbildung.

Höhepunkt dieser Partnerschaft war sicherlich der im August 2016 organisierte 8. Europäische Berufswettbewerb für junge Gärtnerinnen und Gärtner.

Auch nach diesem Ereignis fanden 2017 noch verschiedene Aktivitäten im Rahmen der Partnerschaft statt, an denen Lehrer und Schüler des ZAWM Eupen teilnahmen:

Alternative Steckhilfen in der Floristik in München, ein Fortbildungsseminar für Gartenbaulehrer in Berlin, an dem auch Kollegen aus europäischen Ländern teilnahmen, die nicht Partner in diesem Projekt waren sowie ein Seminar zu Obstanbau, -verwendung und -verwertung in Lettland.

Bereits vor Abschluss dieser Partnerschaft hatte das ZAWM Eupen einen weiteren europäischen Projektantrag eingereicht, der inzwischen genehmigt wurde.

Seit September 2017 bis August 2019 koordiniert das ZAWM Eupen daher die Partnerschaft „Erasmus+Lernmethoden: neue Lernmethoden gemeinsam erarbeiten“ mit vier weiteren Partnern aus Lettland, Deutschland, Slowenien und Luxemburg.

Bei diesem Projekt geht es darum, dass die Lernenden nach eigenen Möglichkeiten zu gegebenen Themen aus dem Gartenbau recherchieren, herausfinden, wie sie die angebotenen Themen umsetzen können und üben, ihr eigenes praxisnahes Lernen zu strukturieren. Sie müssen außerdem Methoden finden, das Gelernte zu veröffentlichen und die Veröffentlichung durchzuführen.

In diesem Rahmen konnten bereits im September 2017 die Lehrlinge des 3. Lehrjahres Blumenbinder mit ihrer Lehrerin Dani Deruisseau an einer einwöchigen Weiterbildungsaktivität in Alden Biesen teilnehmen. Dort hatten die angehenden Gesellinnen die Chance, bei der Vorbereitung der Fleuramour-Ausstellung namhafte Floristen beim Aufbau ihrer Werkstücke zu begleiten und neue Lernmethoden gemeinsam zu erarbeiten.

10 Kontakte

10.1 Regelmäßiger Austausch

Neben regelmäßigen Kontakten zwischen den beiden ZAWM gibt es auch Kontakte mit dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, den Handwerkskammern Aachen und Köln, Formation PME Liège, dem Bildungszentrum AUTOFORM in Lüttich, der Mittelstandsvereinigung, der IHK und der WFG sowie zahlreichen anderen Organisationen.

Das ZAWM ist zudem als Mitgründer des „Qualitätsverbunds berufliche Weiterbildung“ aktiv in der Euregio.

In diesem Jahr entstanden insbesondere Kontakte zur luxemburgischen Berufsausbildung. So fand ein Treffen mit Verantwortlichen der Luxemburger Handwerkskammern statt. Zu einem weiteren Austausch erhielten wir Besuch von den Verantwortlichen für die Berufsausbildung des Luxemburger Bildungsministeriums.

Ganz besonders hervorzuheben ist weiterhin der äußerst erfreuliche Austausch mit den Partnern auf dem Campus, dem Bildungszentrum des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie dem Robert-Schumann-Institut. Dieser Zusammenarbeit wird auch in den kommenden Jahren unsere besondere Aufmerksamkeit gelten.

10.2 Sektoren

Wie in den letzten Jahren waren wir wieder um regelmäßigen Kontakt und Austausch mit den Sektorenfonds und den Innungen bemüht.

10.2.1 Educam

Die Auszubildenden und Kfz-Betriebe der DG profitieren in mehrfacher Hinsicht von Educam. Der Bildungsfonds, der von den Arbeitgebern mittels einer Pflichtabgabe gespeist wird, versorgt die mittelständischen Ausbildungszentren mit dem nötigen Know-how in Sachen Automobiltechnik, so dass die Kfz-Ausbildungen wie Kfz-Mechatroniker oder Karosserie-Reparateur ständig den Anforderungen des Sektors angepasst werden können. Unsere Zusammenarbeit umfasst

- die Mitarbeit bei der „Commission sectorielle de l'automobile“.
- Organisation der Kfz-Zwischenprüfung (Eupen + St-Vith) mit Educam.
- Organisation der Kfz-Gesellenprüfung (Eupen) mit Educam.
- Organisation der Gesellenprüfung Lackierer mit Educam.
- Organisation und Durchführung der Gesellenprüfung Lackierer mit Educam für das Unterrichtswesen.
- Besonders intensiv ist die Zusammenarbeit des ZAWM Eupen aber auch nach wie vor im Bereich der Weiterbildung, wenn wir im Jahr 2015 im Rahmen von Educam Schulungen auch nur vier Tage gearbeitet haben. Darin enthalten sind insbesondere die Mitarbeit in der Sektorenkommission für die Lehrlingsausbildung in den Kfz-Berufen sowie der Organisation der Kfz-Zwischenprüfung und Kfz-Gesellenprüfung (Eupen + St. Vith) mit Educam.

Die Zusammenarbeit mit dem Fonds ermöglichte zum Jahresende auch eine Investition in Werkzeug für die betroffenen Klassen von 9.904,45 €.

10.2.2 Constructiv (ehem. FFC - Baufonds)

Auch wurde die Zusammenarbeit mit dem Bildungsfonds und den Sozialpartnern des Bausektors, dem Constructiv, fortgesetzt, der insbesondere die Weiterbildung von Arbeitern der Baubranche an beiden ZAWM finanziell unterstützt und die Zentren zudem mit der Ausrichtung bzw. Entwicklung eigener Kurse beauftragte.

Insbesondere im Winter gab es dadurch sehr attraktive Bedingungen für die Weiterbildung der Arbeiter. Schulungstage konnten wie Schlechtwettertage angemeldet werden und für die Arbeiter wurde vom Fonds ein Lohnausgleich gezahlt. Gleichzeitig bezahlte der Fonds auch eine Pauschale für die Einschreibegebühren für die Kursteilnehmer.

Nach wie vor bleiben diese Mittel für die Weiterbildung der Arbeiter im Baufach ein guter Anreiz, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen.

10.2.3 VOLTA (ehem. FORMELEC)

Als Bildungsfonds der Elektrobranche will Formelec über diese Partnerschaft auch im deutschsprachigen Belgien die Ausbildung junger Elektrotechniker unterstützen. Das Übereinkommen enthält diverse Verpflichtungen, die eine noch bessere Vorbereitung der Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Dazu zählen die Suche nach zahlreicheren und besseren Praktikumsplätzen, das Organisieren von aufschlussreichen Betriebs- und Baustellenbesuchen, eine Aufstockung der Mittel zur Förderung des Elektrohandwerks als Ausbildungsbereich und eine bessere Abstimmung der Lehrpläne auf die vom Sektor verlangten beruflichen Kompetenzen. Konkret trafen sich die Verantwortlichen zweimal im Sektorenausschuss Formelec-Mittelständische Ausbildung der DG zur Planung der Zusammenarbeit in der Lehrlingsausbildung. Einen Wettbewerb für die Lehrlinge den Elektroberufen gab es dieses Jahr nicht, da sich die Verantwortlichen von Volta dazu entschieden haben, in Zukunft einheitliche Gesellenprüfungen bzw. Schulabschlussprüfungen durchzuführen.

10.2.4 Mit dem Sektorenfonds IFPM

Auch in diesem Jahr wurde in Kooperation mit dem IFPM eine praktische Schulung der Lehrlinge in den Metallberufen durch den IFPM im Zentrum Technifutur durchgeführt, an deren Ende eine Sektorenprüfung steht. Diese Schulung wurde nach einer ersten Erprobung als überbetriebliches Ausbildungsmodul in den Lehrplan aufgenommen und fungiert als Zwischenprüfung, wie dies bereits mit Educam praktiziert wird.

10.2.4.1 Mission wallonne des secteurs verts

In Zusammenarbeit mit den Sozialfonds organisiert und fördert die MWSV (= mission wallonne des secteurs verts) Weiterbildungen für Arbeitnehmer im Bereich der grünen Berufe.

Das ZAWM Eupen bietet weiterhin in Zusammenarbeit mit der MWSV spezifische Kurse auf Deutsch oder auf Französisch an. Arbeitnehmer, deren Betrieb einer der zugehörigen Paritätischen Kommissionen angehört, dürfen kostenlos an diesen spezifischen Kursen teilnehmen. Sie können auch finanzielle Unterstützung seitens der MWSV für die Teilnahme an anderen Weiterbildungsangeboten beantragen, sofern sie einen Zusammenhang mit dem Beruf haben.

10.2.4.2 CEFORA

Im Rahmen des Abkommens der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit der paritätischen Kommission 200 für die Angestellten (CEFORA) über intensivere Zusammenarbeit zur Aus- und Weiterbildung und der beruflichen Integration im Sektor der PK 200 übernahm das ZAWM in Kooperation mit dem Arbeitsamt wieder eine Schulung für Arbeitssuchende mit 15 TeilnehmerInnen, die im Oktober begann. Das ZAWM übernimmt dort die Fächer Mehrwertsteuergesetzgebung, Buchhaltungsprogramm BOB. Einführung in die PC Technik und in das Programm WordPress.

10.3 Verbände

Kontakte hat es im vergangenen Jahr (zusammen mit dem IAWM) auch zur Buchhalterkammer sowie zum Verband der Versicherungsmakler FEPRABEL gegeben. Darüber hinaus wurden selbstverständlich die Kontakte und die Zusammenarbeit mit verschiedenen Innungen und Vereinigungen weiter gepflegt. National trifft dies auf den Verband TRAXIO (früher FEDERAUTO) zu. Regional sind insbesondere die Friseure und die Baukammer Verviers-Eupen zu nennen.

Neben regelmäßigen Kontakten zwischen den beiden ZAWM gibt es auch Kontakte mit dem Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, dem Robert-Schumann-Institut, dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, den Handwerkskammern Aachen und Köln, Formation PME Liège, dem Bildungszentrum AUTOFORM in Lüttich, dem Qualitätsverbund berufliche Weiterbildung in der Euregio, der Mittelstandsvereinigung, der IHK und der WFG sowie zahlreichen anderen Organisationen.

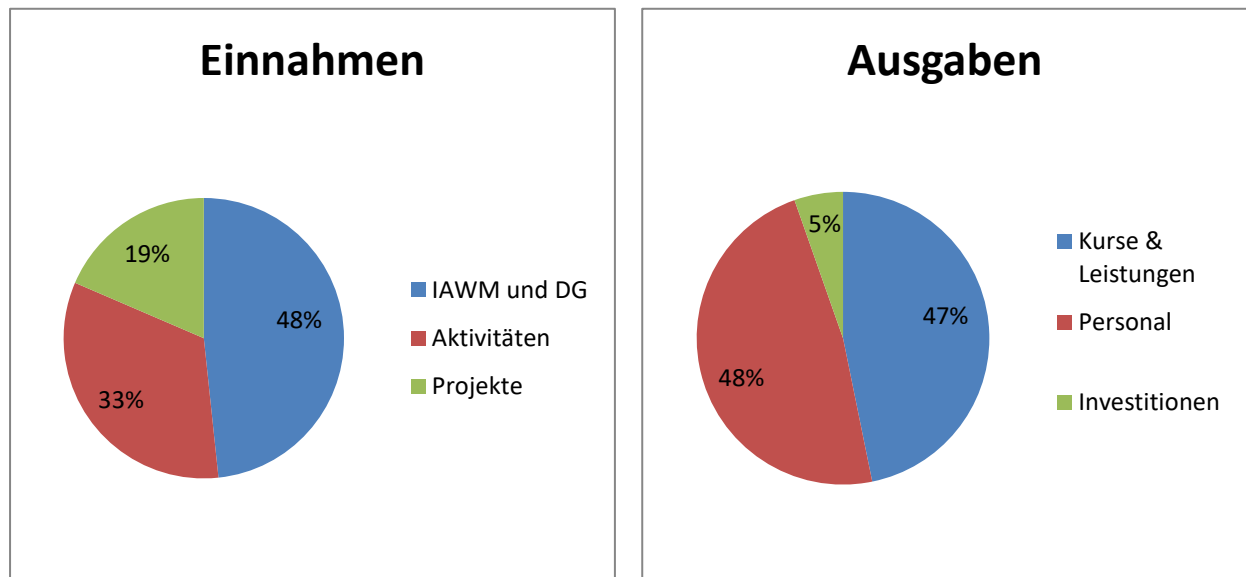
11 Das Jahr in Zahlen

Der Jahresumsatz 2017 des ZAWM beträgt – ohne die Gehälter der angestellten Lehrer 1.591.282,29 €. Zählt man die Gehälter der Lehrer und Prüfer hinzu, so liegt er insgesamt bei 2.407.489,69 €

Bilanzmäßig endete das Jahr 2017 mit einem negativen Ergebnis von -164.490,33 €.

Das Ergebnis (ohne Lehrergehälter für die Nicht-Honorarkräfte) setzt sich auf der Einnahmeseite zu 48% aus direkten Zuschüssen durch das IAWM und die Deutschsprachige Gemeinschaft, zu 33% aus eigenen Einnahmen (insbesondere Einschreibengebühren) sowie zu 19% aus EU-Projekten teils mit DG Ko-Finanzierung zusammen.

Ausschlaggebend für das negative Ergebnis sind deutliche Rückgänge bei den Einschreibungen zu den Transportkursen und Korrekturbuchungen aus 2016 zu Projekten. Aber auch der Rückgang der Einschreibungen bei den Lehrlings- und Meisterkursen aufgrund der Demografie macht sich deutlich bemerkbar.



Auf der Ausgabenseite liegen die Schwerpunkte bei 46% Personalkosten, 47,0% direkten Funktionskosten für die Kurse und 5 % Infrastruktur-und Investitionskosten.