

TÄTIGKEITSBERICHT 2024

DABEI VoG



*„Menschen machen den Unterschied –
Räume geben ihnen den Rahmen.“*



INHALTSVERZEICHNIS

I.	EINLEITUNG	3
II.	Integration und Beschäftigung	4
1.	Das Phasenmodell	4
1.1.	Phase 1: Tagesstrukturierung	4
1.2.	Phase 2: Vorschaltmaßnahme	5
1.3.	Phase 3: Integrationsmaßnahme	6
1.4.	Phase 4: Unterstützendes Ehrenamt	6
2.	Pädagogische Arbeit	7
2.1.	Die Arbeit des sozialpädagogischen Teams	7
2.2.	Teilnehmerbezogene Teamsitzungen	8
2.3.	Screening – ein Instrument zur gezielten Begleitung	8
2.4.	Bilanzgespräche	9
2.5.	Praktika	9
2.6.	Sozialseminare 2024 – Bildung, Austausch und Teilhabe	11
2.7.	Individuelle Förderung und Kompetenzentwicklung	12
2.8.	Zufriedenheitsanalysen	13
III.	ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN	14
1.	Ausbildungsstunden allgemein	14
2.	Entwicklung der Ausbildungsstunden in den einzelnen Arbeitsbereichen	15
3.	Einsatz der Teilnehmer_Innen in den Arbeitsbereichen	16
4.	Anwesenheiten und Abwesenheiten der Teilnehmenden	18
IV.	TEILNEHMER	20
1.	Erstgespräche	21
2.	Übergänge	23
3.	Teilnehmerprofile	24
3.1.	Alter und Geschlecht	24
3.2.	Wohnort und Staatsangehörigkeit	25
3.3.	Ausbildungsniveau	26
3.4.	Vermittlerdienste	27
3.5.	Zusätzliche Hemmnisse bei der Arbeitsintegration	28
3.6.	Ausgang und Vermittlungen	30
V.	TÄTIGKEITSFELDER	33
1.	Sammeldienst, Transport & Rampe	33
2.	Werkstätten	36
2.1.	Schreinerei	36
2.2.	Polsterei	37
2.3.	Haushalt/Textil/Bücher	37
3.	2nd hand shop – Ein Ort des Engagements und der Begegnung	39
4.	Baubereich	41
5.	Catering	44
VI.	Weitere bemerkenswerte Punkte zum Jahr 2024	46
1.	Umzug – Eröffnung – Tag der offenen Tür	46
1.1.	Spendenaktion	46
1.2.	Kunstwerk für das Geschäft	46
1.3.	Eröffnung	47
2.	Projekt Digitalisierung	47



3.	Anerkennungen 2024.....	48
3.1.	<i>Anerkennung als Vorschalt- und Integrationszentrum (VIZ).....</i>	<i>48</i>
3.2.	<i>Anerkennung als "Collecteur et Transporteur de Déchets Dangereux".....</i>	<i>49</i>
3.3.	<i>Neuer ESF-Antrag - DABEL - Miteinander-Füreinander.....</i>	<i>49</i>
4.	Besuche bei DABEL im Jahr 2024	49
VII.	Schlusswort.....	50



I. EINLEITUNG

Das Jahr 2024 war für die DABEL VoG ein Jahr des Wandels, der Weiterentwicklung und des gemeinsamen Engagements. Als sozialer Integrationsbetrieb mit festem Standbein in der Region St. Vith haben wir unsere Mission auch in diesem Jahr mit Überzeugung verfolgt: Menschen durch sinnstiftende Arbeit, individuelle Begleitung und ein unterstützendes Umfeld in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu stärken.

Der Umzug in unser neues Gebäude im Mai markierte einen Meilenstein in unserer Geschichte. Dieses Projekt wäre ohne das außergewöhnliche Engagement des gesamten Teams und die tatkräftige Unterstützung zahlreicher HelferInnen nicht möglich gewesen. Ehemalige MitarbeiterInnen, Nachbarn, FreundInnen und viele weitere Freiwillige standen uns zur Seite – dafür sind wir zutiefst dankbar.

Die Eröffnung unseres neuen Standortes war ein voller Erfolg. Zahlreiche Menschen aus der Region, Wegbegleiter_Innen und UnterstützerInnen haben uns an diesem besonderen Tag besucht, gratuliert und ihre Wertschätzung zum Ausdruck gebracht. Es war ein bewegender Moment, der gezeigt hat, wie stark DABEL in der Gemeinschaft verwurzelt ist.

Ein Umzug bringt jedoch nicht nur räumliche Veränderungen mit sich, sondern auch neue Strukturen, Abläufe und Herausforderungen. Diese Phase des Übergangs war für viele mit Unsicherheit verbunden – und zugleich eine Chance, eine neue Kultur gemeinsam zu entwickeln. Das braucht Zeit, Offenheit und Vertrauen.

Im Laufe des Jahres haben uns einige langjährige Mitarbeitende und ehrenamtlich Engagierte verlassen – sei es in den wohlverdienten Ruhestand oder auf der Suche nach neuen persönlichen Wegen. Zugleich durften wir neue Gesichter willkommen heißen: Menschen, die sich mit frischer Energie und viel Herzblut im neuen Haus einbringen möchten.

In diesem Tätigkeitsbericht möchten wir einen Einblick in die vielfältigen Aktivitäten und Projekte des Jahres 2024 geben. Wir zeigen auf, wie wir mit neuen Ideen und bewährten Strukturen Brücken bauen – zwischen Menschen, Institutionen und Arbeitswelten. Gleichzeitig möchten wir allen danken, die unsere Arbeit möglich machen: unseren engagierten MitarbeiterInnen, den Ehrenamtlichen, den Teilnehmenden, unseren Partnerorganisationen sowie den UnterstützerInnen aus Politik und Gesellschaft.

Wir sind DABEL – auch in neuen Räumen, mit neuen Wegen und mit derselben Leidenschaft für unsere gemeinsame Aufgabe.

DABEL in 2024, d.h.:

- 138 Teilnehmer_Innen, Ehrenamtler und Praktikanten
- 16 hauptamtliche Mitarbeiter_Innen
- 29.874,25 Ausbildungs- und Beschäftigungsstunden

- 19 Praktikumsverträge
- 13 Vermittlungen in Arbeit oder qualifizierende Ausbildung
- 1.180.046,50€ Einnahmen wovon 49% Eigenmittel
- 281 Tonnen gesammelte Möbel und Haushaltswaren wovon 50 % wieder gebraucht wurden
- Täglich mehr als 90 zahlende Kunden im 2nd hand Geschäft
- 45 Bauaufträge
- 251 Catering-Aufträge & 12.646 Schulessen

II. Integration und Beschäftigung

1. Das Phasenmodell

Wir bieten einen Integrationsweg in vier Phasen an. Diese bauen aufeinander auf und gewährleisten Flexibilität und Transparenz in den Übergängen. Dabei geht es um einen einheitlichen Ansatz, individuelle Zielsetzung und bedarfsorientierte Begleitung von Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen.

Der Einstieg in den Eingliederungsweg und der entsprechenden Phase ist an die Bedürfnisse der Person und ihre Zielsetzung gebunden. Ein Einstieg in die Phase 1 ist beispielsweise Personen vorbehalten, die eine sinnvolle Beschäftigung suchen, während Personen in die Integrationsmaßnahme einsteigen um eine Teilqualifizierung anzustreben und sich ggf. beruflich neu orientieren.

Nicht zwingend durchläuft jede Person den gesamten Eingliederungsweg.



1.1. Phase 1: Tagesstrukturierung

Die Phase 1 ist geprägt von der Schaffung einer stabilen Tagesstruktur. Sie richtet sich unter anderem an Menschen mit einer psychischen Erkrankung, die nicht mehr in den regulären Arbeitsmarkt zurückkehren können. Durch sinnvolle Beschäftigungen gewinnen sie neue Orientierung im Alltag – was sich oft positiv auf den allgemeinen Gesundheitszustand auswirkt.



Gleichzeitig bietet diese Phase auch jenen eine Perspektive, die einen langsamen und begleiteten Wiedereinstieg ins Berufsleben anstreben. Dank Ehrenamtsverträgen können sie in einem geschützten Rahmen tätig sein, soziale Kontakte aufbauen und ihren Alltag neu strukturieren. Für manche dient diese Phase auch als Vorbereitung auf die sogenannte Vorschaltmaßnahme.

Darüber hinaus empfängt die Phase 1 auch Praktikantinnen aus dem Teilzeitunterricht oder dem Zentrum für Förderpädagogik. Sie sammeln bei uns erste berufliche Erfahrungen und profitieren von einer intensiveren Begleitung, wie sie in der Privatwirtschaft oft nicht möglich ist. Ebenso finden Personen mit Praktikumsverträgen über die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben hier ihren Platz.

Nicht zuletzt befinden sich in dieser Phase auch Menschen, die über das Justizhaus eine Arbeitsstrafe ableisten müssen. Sie erhalten bei uns die Möglichkeit, ihre Sozialstunden sinnvoll in den verschiedenen Arbeitsbereichen zu absolvieren.

1.2. Phase 2: Vorschaltmaßnahme

Die Vorschaltmaßnahme (VSM) bietet Teilnehmenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen die Möglichkeit, durch aktive Mitarbeit in verschiedenen Arbeitsbereichen Struktur und Routine aufzubauen. Unter intensiver Begleitung durch Sozialarbeiter können sie ihre Stärken entdecken, Selbstbewusstsein entwickeln und sich ihren Herausforderungen stellen. Der Schwerpunkt liegt zunächst auf der individuellen psychosozialen Stabilisierung, einschließlich des Erwerbs von Sozialverhalten und Basiskompetenzen für weiterführende Maßnahmen.

Häufig trainierte Teilziele im Arbeitsalltag umfassen Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Konzentration, Ausdauer, Motivation, Engagement, korrektes Sozialverhalten und effizientes Arbeiten. Die Arbeitsstunden werden schrittweise angepasst, um den Teilnehmern zu ermöglichen, ihren Rhythmus und ihre Belastbarkeit zu steigern. Sie haben auch die Möglichkeit, in verschiedenen Arbeitsbereichen zu schnuppern, um eine berufliche Orientierung zu erhalten und persönliche Fähigkeiten zu entdecken. Die Ateliers können individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen.

a) Vorschaltmaßnahme+

Seit Oktober 2022 gibt es die VSM+, um Personen, die mehr Zeit und Unterstützung benötigen, intensiver zu begleiten.

Das Plus richtet sich an Personen, die mehr Zeit als das vorgesehene Jahr in der VSM brauchen um die nötige Stabilisierung zu erreichen und Basiskompetenzen zu erwerben. Ihnen soll hier die Möglichkeit gegeben werden, über eine verlängerte Unterstützung in der Stabilisierungsphase die anvisierten Ziele zu erreichen. Hierfür bieten wir eine konkrete zusätzliche Begleitung in den Arbeitsbereichen an und betreuen die Teilnehmer_Innen der VSM stundenweise 1 zu 1. Dabei gehen wir auf die individuellen Bedürfnisse und Herausforderungen ein, bieten Einzelgespräche und konkrete Mitarbeit in den Arbeitsbereichen an.



Dazu gehören:

- Personen mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen, die aktuell keiner Arbeit nachgehen können,
- Personen in Vor- oder Nachbegleitung von Therapien,
- Personen mit unzureichenden Sprachkenntnissen,
- Personen mit sehr geringer Stundenleistung (mindestens 13 Stunden/Woche),
- Personen, bei denen andere Sozialdienste eine enge und individuelle Begleitung empfehlen.

Weitere Methoden sind:

- Niederschwelliges Heranführen an die Arbeitswelt durch Einbindung in die Tätigkeitsfelder Haushalt und Möbelhalle, mit der Möglichkeit, in anderen Arbeitsbereichen zu schnuppern
- Teilnahme am Unterricht des mobilen Sprachlehrers
- langsames Erhöhen der Ausbildungsstunden, um eine rudimentäre Regelmäßigkeit in der Anwesenheit zu erreichen und die physische Belastbarkeit zu testen
- Bei hoher psychischer Belastung Aufbau eines Unterstützer-Netzwerks, damit die Person sich später auf weitere Basiskompetenzen konzentrieren kann
- Zusätzliche Zeit nutzen, um die Person kennenzulernen, einzuschätzen und die nötigen Schritte angehen zu können

An der VSM+ nahmen 2024 8 Personen teil. Was uns aber auch seit Einführung der VSM+ auffällt, ist die Tatsache, dass selbst Personen, die nicht in das Schema VSM+ passen, oft mehr Zeit in den Maßnahmen brauchen und die 2 Jahre nicht ausreichen, eine passende Arbeit oder Ausbildung zu finden. Auch hier steigt die Anzahl Personen in der VSM+ weiter an.

1.3. Phase 3: Integrationsmaßnahme

Die Integrationsmaßnahme (IM) ist der teilqualifizierende Teil des Eingliederungsweges. Teilnehmer_Innen, die eine gewisse Stabilität erreicht und sich orientiert haben, können sich in den Bereichen Küche, Shop, Bau und Schreinerei weiterbilden. Das Ziel ist die Integration in den Arbeitsmarkt oder eine qualifizierende Ausbildung durch fachliche Vorbereitung und sozialpädagogische Begleitung. Die praktische Arbeit in den Bereichen fördert die Motivation der Teilnehmer_Innen. Die Sozialarbeiterin unterstützt individuelle Ziele und den Übergang. Zusätzliche Förderprogramme und Praktika ergänzen das Angebot.

1.4. Phase 4: Unterstützendes Ehrenamt

In der 4. Phase unterstützen Ehrenamtliche die TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen bei der alltäglichen Arbeit. Bei den Ehrenamtlichen handelt es sich oftmals um pensionierte Männer und Frauen, die neben ihrer Hilfe im Arbeitsbereich auch mit ihrer Erfahrung und Vorbildfunktion ein sehr wichtiger Bestandteil von DABEI sind.



2. Pädagogische Arbeit

2.1. Die Arbeit des sozialpädagogischen Teams

Das sozialpädagogische Team übernimmt die pädagogische Begleitung der Teilnehmer_Innen mit dem Ziel, deren Sozial- und Fachkompetenzen gezielt zu fördern. Im Mittelpunkt steht dabei die individuelle Stärkung jedes Einzelnen, um – je nach persönlicher Situation und Möglichkeiten – den Weg in Arbeit oder eine qualifizierende Ausbildung zu ebnen und langfristig zu sichern.

Ein zentrales Element dieses ganzheitlichen und vertrauensbasierten Ansatzes ist die persönliche Bezugsperson: Jede/r Teilnehmer_In wird im Laufe seines Projektes durch eine feste Ansprechperson begleitet, die nur in Ausnahmefällen wechselt. So entsteht eine verlässliche Beziehung, die Kontinuität und Stabilität bietet.

Zu den Aufgaben des sozialpädagogischen Teams gehört neben administrativen Tätigkeiten vor allem die gemeinsame Reflexion der individuellen Stärken und Herausforderungen im Abgleich mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Darauf aufbauend wird ein konkreter Handlungsplan entwickelt, der den Teilnehmer_Innen helfen soll, ihre Chancen auf berufliche Integration nachhaltig zu verbessern.

Der fachliche Austausch innerhalb des Teams ist ein wichtiger Bestandteil der täglichen Arbeit. Neben informellen Gesprächen und kurzen Absprachen mit den Ausbilderinnen finden regelmäßige monatliche Teamsitzungen statt. Hier werden Konzepte, Methoden und Projekte reflektiert, weiterentwickelt oder auch herausfordernde Situationen gemeinsam besprochen.

Im Jahr 2024 gab es auch einige personelle Entwicklungen im sozialpädagogischen Team: Seit diesem Jahr unterstützt Heike das Projekt VSM+ als pädagogische Mitarbeiterin. Sie begleitet die Teilnehmerinnen intensiv in den verschiedenen Arbeitsbereichen und bringt sich mit viel Engagement in die Arbeit ein.

Im Mai absolvierte Tom Boemer ein vierwöchiges Orientierungspraktikum bei uns. Gemeinsam mit Stephanie bereitere er sich auf seine Bewerbung für den neuen Studiengang „Soziale Arbeit“ an der AHS vor – mit Erfolg: Im September 2024 wurde er angenommen.

Caroline, pädagogische Leiterin, wurde im Dezember Mutter und widmet sich bis Oktober 2025 voll und ganz ihrem Sohn Henri. Wir gratulieren ihr von Herzen. Ihre Aufgaben werden in dieser Zeit von Stephanie Mertes übernommen, die zusätzlich auch die Teilnehmeraktivierung, Erstanfragen sowie verschiedene administrative Aufgaben verantwortet. Carolines bisherige Begleitungen wurden vorübergehend auf das restliche Team verteilt.

Zum Jahresende hat sich auch Hanna dazu entschieden, das Team zu verlassen, um eine neue berufliche Herausforderung im PPH anzunehmen. Nach acht Jahren wertvoller Zusammenarbeit sagen wir Danke – für ihren großen Einsatz, ihre Herzlichkeit und ihre vielen kreativen Impulse. Besonders ihre originellen Ideen für unsere Facebook-Posts und ihre einfühlsame Art im Umgang mit Kolleginnen und Teilnehmerinnen werden uns in Erinnerung bleiben. Wir wünschen ihr für ihre private und berufliche Zukunft von Herzen alles Gute. Unsere Wege werden sich bestimmt wieder kreuzen.



2.2. Teilnehmerbezogene Teamsitzungen

Die teilnehmerbezogenen Teamsitzungen finden regelmäßig in einem Abstand von ungefähr 6-8 Wochen statt. Jeder Arbeitsbereich bespricht in diesen Sitzungen die Situationen der Teilnehmer_Innen, die in dem jeweiligen Bereich tätig sind. An den Versammlungen nehmen Vorarbeiter_Innen, Sozialarbeiterinnen, Praktikant_Innen und die Geschäftsführung teil. Das gewährt allen Beteiligten einen globalen Überblick über die Person, ihre Stärken, Herausforderungen und Bedürfnisse.

Dort werden auch Ideen für die Erarbeitung von Handlungs- und Unterstützungsplänen, neuen Arbeitsweisen oder nötigen Anpassungen gesammelt.

2024 haben insgesamt 18 Teamsitzungen stattgefunden.

Neben den Teamsitzungen ist natürlich auch der tägliche informelle Austausch, der zwischen den Mitarbeiter_Innen stattfindet, extrem wichtig. Dringende Informationen und Beobachtungen werden weitergeleitet. Bei akuten Vorfällen nehmen sich alle Betroffenen Zeit für einen direkten Austausch und intensivere Gespräche in einem geschützten Rahmen.

2.3. Screening – ein Instrument zur gezielten Begleitung

Das sogenannte Screening wurde in enger Zusammenarbeit mit den Vermittlungsdiensten und weiteren Integrationsprojekten entwickelt. Es basiert auf einem strukturierten Beobachtungsprozess, der in den ersten drei Monaten eines Projekts durchgeführt wird. Während dieser Zeit beobachten Vorarbeiter_Innen, Sozialarbeiter_Innen und Teilnehmer_Innen gemeinsam den Verlauf der Maßnahme. Die Beobachtungen werden anschließend in standardisierten Einschätzungsbögen festgehalten.

Im Anschluss findet ein gemeinsamer Austausch mit den Vermittlungsdiensten statt. Auf Grundlage der gesammelten Beobachtungen wird in Zusammenarbeit mit dem/der Teilnehmer_In ein individueller Handlungsplan erstellt, der sich an persönlichen Zielen, bisherigen Erfolgen und bestehenden Herausforderungen orientiert.

Die Einschätzungsbögen sind so gestaltet, dass sie regelmäßig aktualisiert und verglichen werden können. Dies ermöglicht eine kontinuierliche Nachverfolgung der Entwicklung jedes Teilnehmers bzw. jeder Teilnehmerin – ebenso wie eine frühzeitige Erkennung von möglichen Schwierigkeiten. Alle drei Monate findet eine bilanzierende Besprechung mit den Partnerdiensten statt, bei der die aktuellen Einschätzungen besprochen und dokumentiert werden.

Ein weiterer Bestandteil der Bögen sind arbeitsbereichsspezifische Kompetenzen. Bei positivem Projektabschluss können diese als Anhang zum Zertifikat verwendet werden, was die individuelle Leistung zusätzlich sichtbar macht. Im Jahr 2024 konnten insgesamt 12 Zertifikate ausgestellt werden.

Auch die Weiterentwicklung des Instruments wurde 2024 vorangetrieben: Die angepassten Screeningbögen, die sich an den ICF-Arbeit der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (DSL) orientieren, wurden weiter erprobt. Diese überarbeiteten Bögen ermöglichen eine präzisere Beschreibung der Fähigkeiten der Teilnehmer_Innen und erleichtern gleichzeitig die Dokumentation. Die Erfahrungen im vergangenen Jahr haben jedoch auch gezeigt, dass das Ausfüllen der neuen Bögen für viele Teilnehmende noch eine Herausforderung darstellt. Diese



Rückmeldungen nehmen wir ernst: Die Bögen werden aktuell überarbeitet, sodass sie künftig einfacher zu verstehen und barriereärmer nutzbar sind – sowohl für das Team als auch für die Teilnehmer_Innen selbst.

2.4. Bilanzgespräche

In Zusammenhang mit dem Screening und der Kompetenzbilanzierung finden in Abständen von 3 Monaten Bilanzgespräche mit den Teilnehmern_Innen, dem/der Hauptansprechpartner_In (ADG, DSB€, DSL, ...), dem/der Ausbilder_In und der Betreuerin statt.

Die Bilanzierung basiert auf einem Einschätzungs- und einem Selbsteinschätzungsbogen, sowie dem Handlungsplan und den gemeinsam festgelegten Teilzielen. Das Resultat des Gespräches sowie die festgelegten Ziele werden dann in Fortschrittsberichten festgehalten.

2.5. Praktika

Praktika in Unternehmen ergänzen das Trainingsangebot zur beruflichen Integration von DABEI. 2024 konnten 19 Praktika absolviert werden. Das sind 4 Praktika weniger als im Vorjahr. Im Allgemeinen fanden die Praktika über einen längeren Zeitraum statt, was die höhere Stundenanzahl erklärt.

Zahlreiche Praktika fanden zur Orientierung statt. Aber auch das Sammeln von wichtigen Arbeitserfahrungen in einem anderen Rahmen sind wichtige Bestandteile und Motivationen für ein Praktikum. Ein Praktikum hat auch als Probezeit für eine eventuelle Arbeitsstelle gedient. 37 % der Praktika endeten schließlich mit der Übernahme in Arbeit oder Ausbildung.



Durchgeführte Praktika 2024

Nr	Initialen	Maßnahme	Dauer	Ort	Funktion und Ziel	Evt. Ergebnis
1	Z.Y.	VSM	11.03.-23.03.2024 30.03.-13.04.2024	Gut Eid	Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitsstelle	Keine Einstellung, da befristeter Vertrag mit Verlust der Aktiv-Rechte
2	L.K.	VSM+	11.03.-26.04.2024	Seniorenheim St. Vith	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung	keine Einstellung, da nicht 100% Leistungsfähig. Später Angebot über DSL
3	R.J.	IM	25.03. - 19.04.2024	ACM - Lagerverwaltung	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung	
4	SCH.O.	IM	01.04. - 14.04.2024	WG - Lommersweiler	Vorbereitung auf eine Arbeitsstelle	
5	L.L.	VSM	20.04. - 15.06.2024	Frisörsalon by Ellen	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung	
6	F.D.	IM	06.05. - 31.05.2024	Bauhof Bütgenbach	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung Evtl. Vorbereitung auf Arbeitsstelle	Übergang in Arbeit 01.07.2024
7	G.J.	VSM	03.06.-14.06.2024	Truckcenter Jost, Lager	Berufliche Orientierung & Erfahrungen sammeln	
8	O.D.	VSM	17.06. - 07.09.2024	Caro-Confort	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung	Übergang in IBU 23.09.2024
9	R.J.	IM	03.06. - 28.06.2024	B'w Meyerode	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung	Übergang in Arbeit 01.11.2024
10	SCH.A.	IM	28.05. - 08.06.2024	Krankenhaus St. Vith Küchenhilfe	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung	
11	L.K.	VSM+	02.07.-27.09.2024	Seniorenheim Bütgenbach, Küche	Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitsstelle	Für die Küchentätigkeiten nicht geeignet, da zuviel Begleitung notwendig.
12	L.L.	VSM	29.07. - 09.08.2024	Jugendtreff St.Vith	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung	
13	A.H.	VSM	07.08.-13.09.2024	Fonk's Backwaren	Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitsstelle	Stelle unvorhergesehenerweise doch nicht mehr frei, sobald frei Möglichkeit Einstellung
14	S.N.	VSM	16.09. - 29.10.2024	Gemüsehandel Heinen	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung	
15	SCH.C.	VSM	23.09. - 04.10.2024	Gemeinschaftschule Amel	Erweiterung der Fachkompetenzen und Orientierung	Übergang in Kindergartenhelferprojekt 16.10.2024
16	Z.Y.	VSM	24.09.-03.10.2024	Recolex St.Vith	Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitsstelle	Übergang in Arbeit 08.10.2024
17	S.A.	IM	16.10.-31.10.2024	Herkula	Orientierung & Vorbereitung auf mögliche Arbeitsstelle	Übergang in Arbeit 18.11.2024
18	A.H.	VSM	21.10.-25.10. & 04.11.-08.11.24	Maria Goretti Küche	Probearbeiten	Übergang in Arbeit
19	L.K.	VSM+	02.12.-31.01.2025	Seniorenheim Bütgenbach, Waschküche &	Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitsstelle	Übergang in Arbeit 2025
20	L.I.	VSM	20.12.24 - 10.01.25	Restaurant an den Linden	Orientierung & Vorbereitung auf mögliche Arbeitsstelle	Fand nicht statt - Person war nicht motiviert

2.6. Sozialseminare 2024 – Bildung, Austausch und Teilhabe

Die Organisation und Durchführung von Sozialseminaren ist ein fester Bestandteil der Ausbildung im Rahmen des ESF-Projekts. Darüber hinaus werden diese Angebote auch auf die Phasen 1 und 4 ausgeweitet. Ziel ist es, die persönlichen und gesellschaftlichen Kompetenzen der Teilnehmer_Innen zu stärken – insbesondere in den Bereichen Aktualität, Soziales, Zivilverantwortung, Medienkompetenz und mehr.

Die Themen der Seminare richten sich nach aktuellem Bedarf, gesellschaftlicher Relevanz oder den Interessen der Teilnehmer_Innen. Dabei stehen nicht nur die Wissensvermittlung, sondern auch der Austausch, die Reflexion und das gemeinsame Erleben im Vordergrund.

Die Sozialseminare richten sich an alle Teilnehmer_Innen der VoG, unabhängig von Alter oder Abteilung. So entsteht ein wertvoller intergenerationeller und bereichsübergreifender Austausch, der das Gemeinschaftsgefühl stärkt.

Sechs Sozialseminare wurden in 2024 durchgeführt:

- 🕒 05.01.2024 – Besichtigung des Neubaus: Eine Gruppe von 10 Teilnehmer_Innen und Ehrenamtlichen erhielt bei einer geführten Tour durch das neue Gebäude in der Friedensstraße spannende Einblicke in den Baufortschritt. Angelika erklärte anschaulich die neuen Räumlichkeiten und den aktuellen Stand der Baustelle.



- 🕒 26.01.2024 Teilnahme am Benefiz-Marathon: 15 Teilnehmer_Innen, Ehrenamtliche und Mitarbeiter_Innen wanderten gemeinsam rund 6 Kilometer für den guten Zweck. Unterwegs wurde über das Projekt und den Solidaritätsgedanken gesprochen. Eine bewegende Aktion mit starkem Gemeinschaftsgeist.

- 🕒 14.05.2024 – Superwahljahr: Vorbereitung auf die Wahlen: In Kooperation mit der Alteo VoG wurden die Teilnehmer_Innen umfassend auf die bevorstehenden Wahlen vorbereitet. Das Seminar stieß auf großes Interesse – 19 Personen diskutierten engagiert über politische Themen und stellten viele Fragen.

- 🕒 22.08.2024 – Besuch der Kunstausstellung „Raus aus der Bredouille“: Sieben Teilnehmer_Innen besuchten gemeinsam mit den Sozialarbeiterinnen die kreative Ausstellung des Kollektivs Duledonnea. Neben dem kunstvollen Erleben nahmen die Teilnehmer_Innen auch an einer interaktiven Übung teil, bei der sie eigene Gedanken und Emotionen einbringen konnten. Ein anregender Ausflug voller Inspiration.



- 🕒 19.11.2024 – Schuldenprävention Modul 1: „Budget im Blick“ Im ersten Teil der vierteiligen Finanzreihe brachte Laure Freichels von der Verbraucherschutzzentrale den Teilnehmer_Innen das Thema „Haushaltsbudget“ näher.



Sieben Personen erarbeiteten interaktiv Grundlagen für den Überblick über Einnahmen und Ausgaben im eigenen Alltag.

- 🕒 17.12.2024 – Schuldenprävention Modul 2: „Der Schuldenwolf“ Im zweiten Modul ging es spielerisch um das Thema Schulden und Kredite. Sechs Teilnehmer_Innen setzten sich mit großer Offenheit mit der oftmals abstrakten Thematik auseinander, stellten Fragen und tauschten Erfahrungen aus.

2.7. Individuelle Förderung und Kompetenzentwicklung

Im Rahmen unserer Zielsetzungen bieten wir den Teilnehmer_Innen nicht nur eine individuelle sozialpädagogische Begleitung, sondern auch gezielte Fördermaßnahmen in Form von Einzelcoachings oder Gruppenworkshops an.

Ein fester Bestandteil ist der Sprachunterricht, der in Kooperation mit der KAP Eupen durch einen mobilen Sprachlehrer organisiert wird. Insgesamt nahmen im Jahr 2024 25 Personen an einem Deutsch- oder Französischkurs teil, davon 21 Teilnehmer_Innen aus dem ESF-Projekt.

Darüber hinaus arbeiten wir mit dem Arbeitsamt zusammen, um gezielte Fähigkeits- und Interessentests durchzuführen. Die Ergebnisse dieser Tests fließen sowohl in die tägliche Projektarbeit als auch besonders in die Vorbereitung auf Praktika und die gezielte Arbeitssuche ein.

Zur Partizipation und Mitgestaltung nutzen wir verschiedene Methoden des Partizipativen Managements. Diese kommen unter anderem bei der gemeinsamen Evaluierung der Arbeitsbereiche mit den Teilnehmer_Innen oder bei der Strukturierung von Teamversammlungen und der Selbstevaluierung der Mitarbeiter_Innen zum Einsatz.

Zusätzlich zu den Angeboten des Arbeitsamtes setzen die Sozialarbeiterinnen auch weitere Instrumente zur Kompetenzfeststellung ein. Alle Teammitglieder sind im Talentkompass sowie in der ICF-Methodik geschult, um individuelle Stärken, Potenziale und Förderbedarfe gezielt herauszuarbeiten und zu dokumentieren.

Auch die interne Weiterbildung des Teams wurde im Jahr 2024 fortgeführt:

- Caroline absolvierte im November erfolgreich eine Weiterbildung im Bereich Konfliktmanagement.
- Stephanie nahm an einer vierteiligen Seminarreihe mit Jürgen Länge zum Thema „Professionelle Arbeitsplatzakquise“ teil und schloss im Herbst zusätzlich erfolgreich den Erste-Hilfe-Grundkurs ab.

Neben den internen Förderangeboten wie Sprachunterricht oder Sozialseminaren erhalten die Teilnehmer_Innen auch regelmäßig die Möglichkeit zur Teilnahme an externen Schulungen. So besuchten zwei Teilnehmer_Innen ein mehrtägiges Resilienztraining, organisiert von der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben. Zudem nahmen Teilnehmer aus den Abteilungen Halle und Bau an einer Sicherheitsschulung des Arbeitsamtes teil.



2.8. Zufriedenheitsanalysen

Um die Qualität unseres Projekts kontinuierlich zu sichern und unseren Teilnehmer_Innen eine aktive Mitgestaltung zu ermöglichen, führen wir zweimal jährlich – im Frühjahr und im Herbst – eine Zufriedenheitsumfrage durch. Befragt werden dabei alle Teilnehmer_Innen der Phasen 1 bis 3, die zum jeweiligen Zeitpunkt bei DABEI beschäftigt sind.

Auch im Jahr 2024 wurden zwei Umfragen durchgeführt. Wie bereits im Vorjahr haben wir die erweiterte Antwortskala beibehalten, da sie sich als hilfreich erwiesen hat.

Insgesamt konnten 57 ausgefüllte Fragebögen ausgewertet werden – 25 im Frühjahr und 32 im Herbst. Die Ergebnisse zeigen eine durchwegs gute bis sehr gute Zufriedenheit der Teilnehmer_Innen.

	Arbeitsplatz & -bedingungen					Team & Vorgesetzte					Begleitung					Gesamtwertung					
	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2024	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2024	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2024	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2024	
😊				0	0				1	0				1	0					2	2
😐	1,5	1,5	3	4	6	1	0,5	4	2	3	0	2	1	2	3	0	5	3	4	4	4
☹	22	27,5	31	27	23	25	28,5	30	19	15	23	22	22	16	15	24	22	34	19	18	18
☺	77	66	64	43	44	69,5	71	66	46	52	75	69	66	44	44	67	72	62	50	48	48
😄				23	25				30	28				22	25				19	22	22
NA	0	6	2	3	2	0	0	0	1	1	0	8	11	15	13	0	1	2	5	5	5

Im Vergleich zum Vorjahr ist in nahezu allen abgefragten Bereichen ein positiver Trend erkennbar. Zwar sank der Anteil an „normaler“ Zufriedenheit (😐) leicht um 2 %, gleichzeitig stieg jedoch die „besondere“ Zufriedenheit (😄) um 3 %. Dies interpretieren wir insgesamt als Verbesserung der Zufriedenheit. Auffällige Schwankungen im Vergleich zu 2023 gab es nicht.

Die offenen Rückmeldungen zeigen, dass unsere Teilnehmer_Innen großes Interesse an persönlicher Weiterentwicklung und dem Erwerb neuer Kompetenzen haben. Darüber hinaus wurden zahlreiche Anregungen für Sozialseminare und Ausflüge eingebracht, die wir gerne in die Planung für 2025 aufnehmen möchten.



III. ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN

1. Ausbildungsstunden allgemein

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Phase 1	4.337,75	6.667,32	7.859,25	6.991,25	3.209,25	5.055,85	5.205,75	3.916,25	4.705,50
Phase 2	12.116,89	12.424,50	15.621,50	11.811,75	11.078,33	15.328,75	13.218,75	16.743,50	15.575,25
Phase 3	10.237,25	5.606,75	6.969,50	10.078,75	4.184,65	4.219,25	3.687,25	3.695,25	4.267,75
Phase 4	9.325,25	6.508,75	3.600,25	3.221,75	1.511,75	2.008,50	3.056,50	3.381,00	4.559,50
Praktikanten	126,00	413,25	729,50	359,25	677,75	820,50	691,50	482,50	766,25
AEP	472,25								
	36.615,39	31.620,57	34.780,00	32.462,75	20.661,73	27.432,85	25.859,75	28.218,50	29.874,25

Im Jahr 2024 ist ein weiterer leichter Anstieg der Arbeits- und Ausbildungsstunden zu verzeichnen. Mit insgesamt **29.874,25 Stunden** wurde der höchste Wert seit 2019 erreicht. Dennoch bleiben die Gesamtstunden weiterhin unter dem Niveau der Vor-Corona-Jahre.

In **Phase 1** wurden **4.705,50** Stunden dokumentiert – ein leichter Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr. Trotz der gestiegenen Zahl an Teilnehmer_Innen liegt die Stundenzahl weiterhin unter den Höchstwerten von 2018 und 2019. Ein Grund dafür ist, dass viele Personen in dieser Phase nur wenige Stunden pro Woche im Projekt tätig sein können.

Die **Phase 2** hält ihr hohes Niveau stabil: Im Jahr 2024 wurden **15.575,25** Stunden geleistet. Darin enthalten sind sowohl die Stunden der Teilnehmer_innen aus der Vorschaltmaßnahme als auch aus der Vorschaltmaßnahme PLUS (**VSM+**). Allein in der VSM+ wurden **2.886,50** Stunden erbracht.

In **Phase 3** wurden **4.267,75** Stunden aufgezeichnet – ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Die Anzahl der teilnehmenden Personen bleibt jedoch geringer als in den Jahren vor 2022, was sich entsprechend in der Gesamtstundenzahl widerspiegelt.

Die von Ehrenamtlichen geleisteten Stunden in **Phase 4** stiegen deutlich auf **4.559,50** Stunden – der höchste Wert seit 2018. Dieser Anstieg verdeutlicht einen erfreulichen Trend im Bereich des freiwilligen Engagements. Insbesondere durch den Neubau und die damit verbundene Wiedereröffnung konnten neue Ehrenamtliche gewonnen werden. Insgesamt engagierten sich im Jahr 2024 **48 Personen** ehrenamtlich bei uns.

Auch im **Praktikumsbereich** wurde mit **766,25** Stunden ein neuer Höchststand erreicht. Die Praktikant_Innen kommen aus unterschiedlichen Schulen und Jahrgangsstufen und bereichern unser Team mit frischem Blick und neuen Impulsen. Gleichzeitig gewinnen sie selbst wertvolle Einblicke in die soziale Arbeit und erweitern dadurch ihren eigenen Horizont.



2. Entwicklung der Ausbildungsstunden in den einzelnen Arbeitsbereichen

2024	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Praktikanten	TOTAL
Halle/Fahrer	1.865,25	4.617,25	1.539,75	367,50	151,00	8.540,75
Haushalt/Bü	1.374,75	3.713,50	289,25	571,00	239,25	6.187,75
Schreinerei	56,50	334,00	0,00	661,75	0,00	1.052,25
Geschäft	281,25	791,00	0,00	1.765,00	340,00	3.177,25
Küche	1.113,75	4.139,25	1.577,50	1.035,00	36,00	7.901,50
Bau	14,00	1.980,25	861,25	159,25	0,00	3.014,75
TOTAL	4.705,50	15.575,25	4.267,75	4.559,50	766,25	29.874,25

2023	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Praktikanten	TOTAL
Halle/Fahrer	1.245,00	6.393,25	822,75	844,00	64,50	9.369,50
Haushalt/Büro	581,25	3.166,50	708,75	0,00	62,50	4.519,00
Schreinerei	157,50	315,50	377,00	43,25	0,00	893,25
Polsterei	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Geschäft	186,50	750,50	689,00	1.418,25	174,75	3.219,00
Küche	1.662,50	3.003,75	802,25	970,00	156,75	6.595,25
Bau	83,50	3.114,00	295,50	105,50	24,00	3.622,50
TOTAL	3.916,25	16.743,50	3.695,25	3.381,00	482,50	28.218,50

Im Jahr 2024 konnte in nahezu allen Arbeitsbereichen ein Zuwachs an Ausbildungs- und Arbeitsstunden verzeichnet werden. Besonders hervorzuheben sind die Bereiche **Halle und Transport**, die mit insgesamt **8.540,75** Stunden den höchsten Wert erreichten. Maßgeblich dazu beigetragen haben erneut die Teilnehmenden der Phasen 1 und 2. Die stabile Besetzung des Vorarbeiter-Teams stellte eine kontinuierliche Auslastung sicher.

Auch im Bereich **Haushalt/Büro** war ein leichter Anstieg der geleisteten Stunden zu verzeichnen. In Phase 1 wurden erneut deutlich mehr Stunden geleistet als im Vorjahr. Besonders erfreulich ist die verstärkte Mitwirkung von Ehrenamtlichen und Praktikant_Innen, die einen wichtigen Beitrag zur positiven Entwicklung leisteten.

Nach einem Rückgang im Jahr 2023 konnte in der **Schreinerei** wieder ein deutlicher Zuwachs erreicht werden. Seit dem Umzug ist der zuständige Vorarbeiter wieder ausschließlich in diesem Bereich tätig. Zusätzlich konnten durch gezielte Werbung am Tag der offenen Tür neue Privataufträge gewonnen werden, wodurch interessante Beschäftigungsmöglichkeiten für Teilnehmende und Ehrenamtliche geschaffen wurden.

Im Geschäft blieb die Gesamtzahl der geleisteten Stunden annähernd konstant. Auffällig ist jedoch der Anstieg der Stunden von Ehrenamtlichen (+24 %) und Praktikantinnen (+95 %). 2024 absolvierte keiner der Teilnehmenden aus Phase 3 eine Ausbildung im Geschäft. Die Zusammenarbeit mit der Haushaltsabteilung und anderen Bereichen konnte durch den Umzug in das neue Gebäude und die Bündelung aller Arbeitsbereiche an einem zentralen Ort weiter verbessert werden.



Auch die **Küche** verzeichnete mit **7.901,50** Stunden eine deutliche Steigerung. Der Bereich war in allen Phasen gut ausgelastet, insbesondere in Phase 2 wurde eine hohe Zahl an Stunden dokumentiert – ein Hinweis auf den gestiegenen Anteil an Teilnehmenden mit höherem Unterstützungsbedarf. Besonders erfreulich: Die Stundenzahl in der Integrationsmaßnahme (Phase 3) hat sich nahezu verdoppelt.

Im **Baubereich** wurden **3.014,75** Stunden erreicht – etwas weniger als im Vorjahr, aber weiterhin ein beachtlicher Wert. Die konstant gute Betreuung durch den Ausbilder ermöglichte eine solide Qualifizierung, insbesondere in der Vorschaltmaßnahme.

Strukturelle Entwicklungen und Herausforderungen

Auch 2024 zeigt sich eine anhaltende Verschiebung des Schwerpunkts in Richtung Phase 2. Die Zahl der Teilnehmenden mit erhöhtem Unterstützungsbedarf steigt weiter an. Ursprünglich auf Phase 3 ausgerichtete Arbeitsbereiche – wie Bau, Küche und Geschäft – werden zunehmend von Personen aus der Vorschaltmaßnahme genutzt. Diese Entwicklung erfordert eine fortlaufende Anpassung der Aufgabenverteilung und Verantwortungsbereiche. Die Vorarbeiter_Innen stehen vor der Herausforderung, mit einer zunehmend heterogenen Teilnehmendengruppe auch komplexe Tätigkeiten umzusetzen, die früher vorwiegend fortgeschrittenen Teilnehmenden vorbehalten waren.

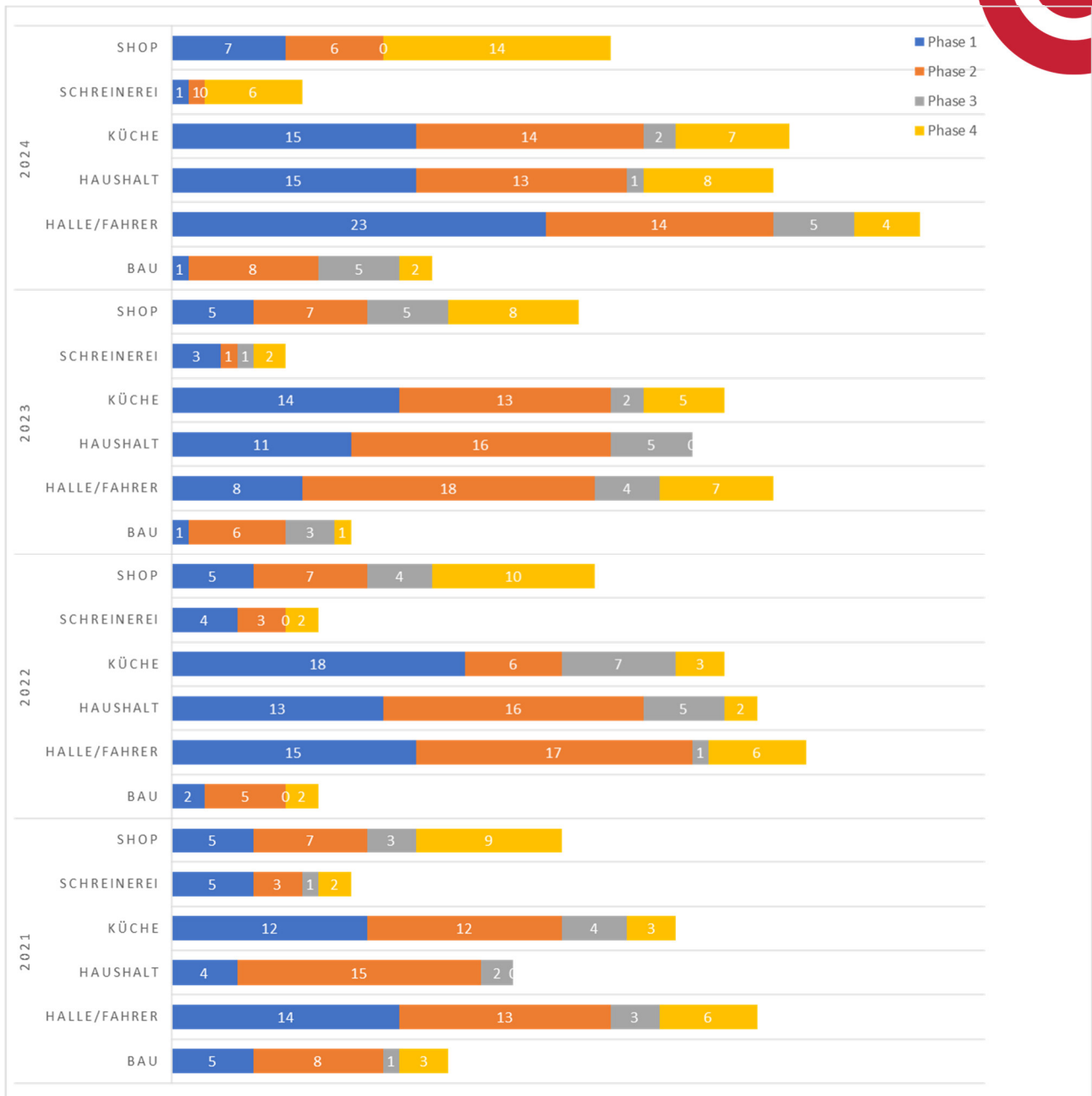
Weitere Einflussfaktoren

- Die Zunahme von **Teilzeitverträgen** beeinflusst weiterhin die Gesamtstundenzahl. Während 2023 noch 40 % der Teilnehmenden in Teilzeit tätig waren, ist dieser Anteil 2024 auf 56 % gestiegen. Häufige Gründe sind familiäre Verpflichtungen, gesundheitliche Einschränkungen oder psychische Belastungen, die eine durchgehende Verfügbarkeit einschränken.
- Krankheitsbedingte Ausfälle stellen nach wie vor eine Herausforderung dar – insbesondere in den Phasen 2 und 3. Viele Teilnehmende reichen längere und wiederholte Krankmeldungen ein. Die Ursachen reichen von klassischen Erkältungssymptomen bis hin zu unspezifischen Beschwerden wie Kopfschmerzen oder allgemeinem Unwohlsein. Wir setzen weiterhin auf persönliche Gespräche sowie gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, um das Bewusstsein für Eigenverantwortung und einen gesunden Lebensstil zu stärken.

3. Einsatz der Teilnehmer_Innen in den Arbeitsbereichen

Die folgende Grafik zeigt, wie viele Personen in den einzelnen Arbeitsbereichen im Jahr 2024 tätig waren – aufgeschlüsselt nach den vier Phasen des Programms. Dabei ist zu berücksichtigen, dass manche Teilnehmende in mehreren Bereichen aktiv sind. Dies geschieht zum einen aufgrund individueller Interessen oder zur beruflichen Orientierung, zum anderen, weil sich die Teams gegenseitig unterstützen, insbesondere bei personellen Engpässen oder besonderen Aufträgen.

Im **Shop** ist die Verteilung weitgehend stabil geblieben. Auffällig ist jedoch der hohe Anteil an Ehrenamtlichen (Phase 4). Besonders seit der Eröffnung konnten wir neue Ehrenamtliche für eine Mitarbeit im Shop gewinnen. Die Zahl der Personen in den Phasen 1 und 2 veränderte sich nur geringfügig. Wie bereits in den Vorjahren, konnte auch 2024 keine Person aus Phase 3 (Integrationsmaßnahme) im Shop eingesetzt werden.



In der **Schreinerei** war die Zahl der eingesetzten Personen insgesamt rückläufig – insbesondere in den Phasen 1 und 3. Um die Arbeitsprozesse zu vereinfachen und mehr Konstanz im Bereich zu schaffen, wurde bewusst entschieden, einen Teilnehmenden in Vollzeit in der Schreinerei einzusetzen. Dadurch waren weniger Personen gleichzeitig in Teilzeit dort tätig. Positiv hervorzuheben ist die wieder stärkere Einbindung von Ehrenamtlichen, die dem Bereich zusätzliche Stabilität verliehen haben.

Die **Küche** zeigt eine ausgewogene Verteilung der eingesetzten Personen über alle Phasen hinweg. In den Phasen 1, 2 und 4 ist die Anzahl der Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Besonders erfreulich ist die zunehmende Unterstützung durch Ehrenamtliche, die das Küchenteam rund um Kezban tatkräftig ergänzen. Dabei ist zu beachten, dass Teilnehmende aus Phase 1 in der Regel nur an ein bis zwei Tagen pro Woche in der Küche aktiv sind.

Im **Haushalt** blieb die Verteilung nahezu unverändert. Besonders hervorzuheben ist die wachsende Unterstützung durch Ehrenamtliche aus Phase 4, die zur Verlässlichkeit des Bereichs wesentlich beitragen.

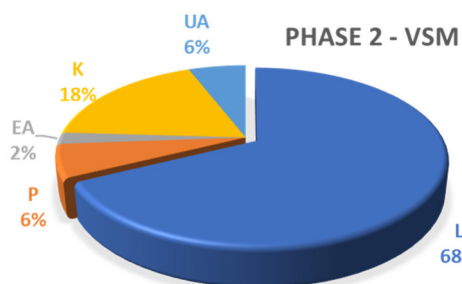
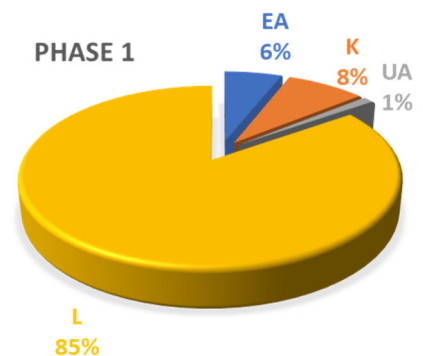
Im Bereich **Halle/Fahrer** zeigt sich 2024 ein verändertes Bild: Der Schwerpunkt lag deutlich auf Phase 1, während weniger Personen aus Phase 2 beteiligt waren. Die leichte Zunahme der Teilnehmenden aus Phase 3 deutet darauf hin, dass dieser Bereich zunehmend zur beruflichen Vertiefung und Orientierung genutzt wird.

Im **Baubereich** waren erneut mehr Personen aus der Vorschaltmaßnahme (Phase 2) und der Integrationsmaßnahme (Phase 3) tätig. Dies unterstreicht die wachsende Bedeutung dieses Bereichs für die weiterführende Qualifizierung und die Vorbereitung auf den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt.

4. Anwesenheiten und Abwesenheiten der Teilnehmenden

Phase 1:

Die Anwesenheitsquote in Phase 1 liegt mit 85 % erfreulich hoch und zeigt eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (2023: 75 %). Besonders positiv hervorzuheben ist der Rückgang krankheitsbedingter Abwesenheiten, die im Vergleich zu den Phasen 2 und 3 den geringsten Anteil ausmachen. Auffällig ist jedoch, dass sich diese Fehlzeiten häufig auf wenige Teilnehmende konzentrieren – einzelne Personen wiesen Abwesenheitsquoten von 50 % oder mehr auf.

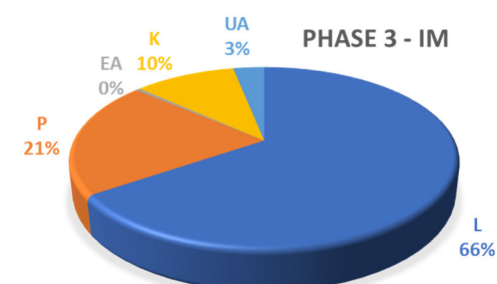
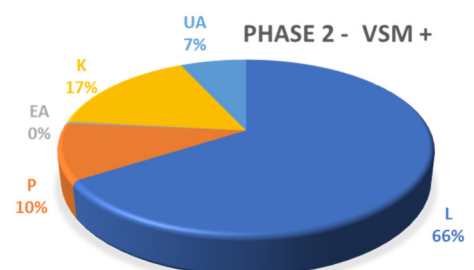


Vorschaltmaßnahme (VSM) + VSM+:

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Vorschaltmaßnahme bleiben mit 18 % weiterhin auf einem kritischen Niveau und sind gegenüber dem Vorjahr erneut angestiegen (2023: 13 %). Entsprechend niedrig fällt hier die Anwesenheitsquote mit

74 % aus.

Ein ähnliches Bild zeigt sich in der VSM+, was unter anderem durch die besondere Zusammensetzung der Zielgruppe erklärbar ist.



Integrationsmaßnahme:

Mit einer Anwesenheitsquote von 87 % erreicht die Integrationsmaßnahme den höchsten Wert aller Phasen. Gleichzeitig liegt der Anteil krankheitsbedingter Fehlzeiten mit 10 % jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau. Besonders



hervorzuheben ist, dass sich von insgesamt 504 Krankheitsstunden 409,5 Stunden auf nur zwei Teilnehmende (von insgesamt neun) verteilen.

Hinterfragung durch medizinisches Fachpersonal:

Die Häufung krankheitsbedingter Fehlzeiten einzelner Personen blieb auch im medizinischen Umfeld nicht unbeachtet. Eine Hausärztin äußerte Bedenken hinsichtlich der Sinnhaftigkeit der Teilnahme ihrer Patienten am Projekt DABEL. In einem klärenden Gespräch mit Caroline und Stephanie konnten unsere Ziele und unsere Arbeitsweise nähergebracht werden. Es wurde deutlich gemacht, welche Auswirkungen häufige Krankmeldungen auf die Gruppendynamik und den Fortschritt der gesamten Maßnahme haben. Die Hausärztin kündigte an, dieses Thema auch mit Kolleg_Innen in der Ärztekammer zu besprechen.

Unentschuldigte Abwesenheiten und neue Definitionen:

Im Vergleich zu den Vorjahren sind Unterschiede bei den unentschuldigten Abwesenheiten in allen drei Maßnahmen feststellbar. Hintergrund ist die im vergangenen Jahr durch das ADG eingeführte Neuregelung des Prämiensystems im Rahmen von Ausbildungsverträgen. In Zusammenarbeit mit INTEGO wurden die Kategorien entschuldigter und unentschuldigter Abwesenheiten neu definiert:

Als entschuldigte Abwesenheiten gelten (mit Nachweis):

- Familiäre Ereignisse (z. B. Todesfälle, Hochzeiten, Kommunionen des eigenen Kindes/Stiefkindes)
- Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten oder ziviler Aufträge
- Gerichtstermine
- Zwingende Urlaubsgründe (z. B. Elternrecht auf 5 Tage/Jahr bei Krankheit ihrer Kinder)
- Gesetzlich geregelte Unterbrechungen wie Mutterschutz
- Vorstellungsgespräche bzw. Reaktionen auf Stellenangebote

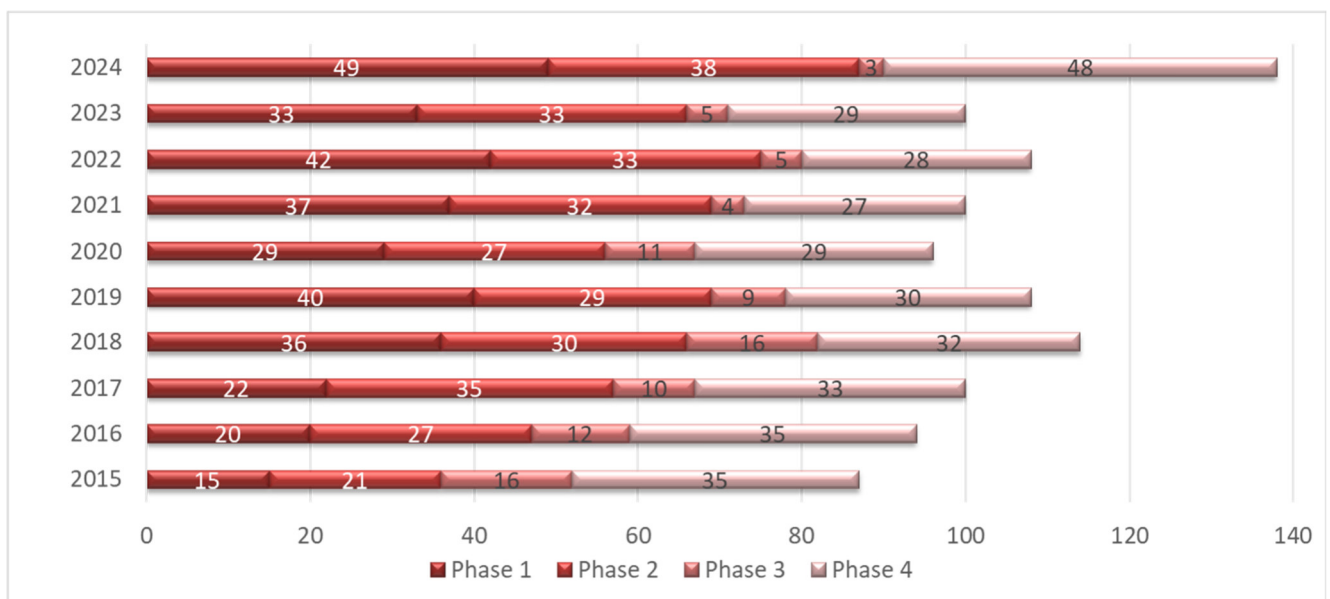
Unentschuldigte Abwesenheiten sind z. B.:

- Behördengänge ohne Nachweis
- Urlaube außerhalb der genehmigten Ferienzeiten

IV. TEILNEHMER

In 2024 waren 162 (inklusive Verwaltungsrat) Personen in unterschiedlichen Formen DABEI:

- 16 Angestellte
- 27 Ehrenamtliche mit Unterstützungsbedarf
- 1 Person im Langzeitpraktikum über die DSL
- 5 TZU-Praktikanten
- 16 Personen die Sozialstunden leisten mussten
- 38 Personen starten in der Vorschaltmaßnahme
- 3 Personen starten in der Integrationsmaßnahme
- 48 Personen die uns ehrenamtlich unterstützen
- 8 Personen im Verwaltungsrat



Im Jahr 2024 ist die Anzahl der Teilnehmenden in den Maßnahmen insgesamt deutlich angestiegen – ein erfreulicher Trend im Vergleich zum Vorjahr.

Besonders in **Phase 1** wurde ein markanter Zuwachs verzeichnet: Mit 49 Teilnehmenden wurden hier so viele Personen begleitet wie noch nie seit Beginn der Erfassung. Das bedeutet 16 Personen mehr als im Jahr 2023. Damit setzt sich der insgesamt positive Trend der letzten Jahre – mit Ausnahme des Rückgangs im Jahr 2023 – fort und unterstreicht die Attraktivität und Relevanz der Maßnahme für die Zielgruppe.

In **Phase 2** stieg die Zahl der Teilnehmenden von 33 auf 38 und bleibt somit weiterhin auf hohem Niveau stabil. Auch **Phase 4** zeigt mit 48 Personen einen sehr deutlichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (29 Personen) und stellt den höchsten Wert der vergangenen zehn Jahre dar. Vor allem der Umzug ins neue Gebäude und der damit verbundene Tag der offenen Tür hat das Interesse bei der Bevölkerung geweckt, uns ehrenamtlich zu unterstützen.

Lediglich in **Phase 3** ist ein Rückgang auf 3 Personen (Vorjahr: 5) zu verzeichnen. Diese rückläufige Tendenz ist bereits seit mehreren Jahren zu beobachten und deutet darauf hin, dass, wie bereits mehrfach erwähnt, das Profil der Arbeitssuchenden einen direkten Einstieg in die Integrationsmaßnahme nicht zulässt.



Außerdem besuchen uns jedes Jahr regelmäßig Praktikanten. Im Jahr 2024 waren es insgesamt 17 Schüler und Schülerinnen:

- 2 Praktikantinnen der Maria-Goretti-Schule (Abteilung Verwaltung und Geschäftsführung), die uns für 2 Wochen in administrativen Arbeiten und im Second-Hand-Shop unterstützten.
- 6 Praktikanten der Maria-Goretti Schule (Abteilung Erziehung), die während einer Woche in unsere Arbeitsbereiche hineinschnupperten.
- Ein Praktikant der Maria-Goretti Schule (Abteilung Erziehung), der 50 Stunden soziales Engagement in der Möbelhalle und im Shop leistete.
- 2 Praktikanten des Athenäum St. Vith (2. Sekundarschuljahr), die einen Tag lang im Haushalt, Möbelhalle und im Shop ausgeholfen haben. (Hospitation)
- 2 Praktikanten der BS St.Vith (technisches Institut), die uns während einer Woche in allen Arbeitsbereichen unterstützt haben und ein soziales Engagement absolvierten.
- Sowie 3 Schüler der BS St.Vith (technisches Institut) die im Rahmen einer Projektwoche (Schule mal anders) unseren Sozialbetrieb kennenlernten und einen Vormittag in unseren Werkstätten verbrachten.
- Außerdem unterstützt uns eine Praktikantin des BIB (5. Jahr berufliche Abteilung) im Rahmen eines Fachpraktikums zur Bürokauffrau während des gesamten Schuljahres an 2 Tagen im Shop und im Büro.

1. Erstgespräche

Die Erstgespräche dienen dem gegenseitigen Kennenlernen sowie der Vorstellung des Projekts. Sie bieten Interessierten – sowohl potenziellen Teilnehmenden als auch Ehrenamtlichen – einen ersten Einblick in die Inhalte und Ziele unserer Arbeit.

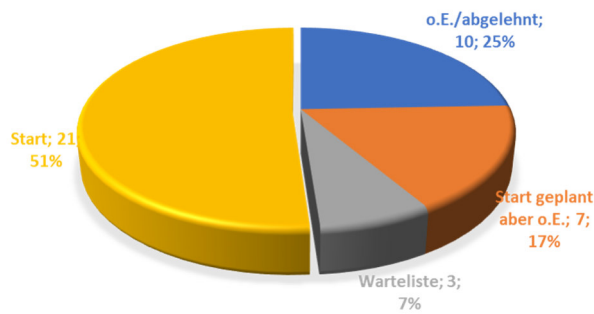
Teilnehmende an den ESF-Maßnahmen (VSM/IM) werden in der Regel über die Vermittlungsdienste des Arbeitsamts und dem DSBK eingeladen. Für andere Interessierte, etwa aus Phase 1 und Phase 4 oder aus dem Kreis der Ehrenamtlichen, werden die Termine direkt durch uns koordiniert.

Im Jahr 2024 waren insgesamt 103 Erstgespräche geplant, von denen 99 tatsächlich stattgefunden haben. Zum Vergleich: Im Jahr 2023 waren 70 Gespräche vorgesehen, wovon 63 durchgeführt wurden.

Von den 2024 anberaumten Gesprächen entfielen 45 (44 %) auf die ESF-Maßnahmen, von denen 41 (41 %) auch realisiert werden konnten.

Die Differenz zwischen geplanten und durchgeführten Gesprächen resultiert in der Regel aus Nichtwahrnehmung der Termine durch die eingeladenen Personen.

	Erstgespräche ESF					
	geplant	stattgef.	o.E./ abgelehnt	Start geplant aber o.E.	Warteliste	Start
ADG	35	31	9	4	3	15
ÖSHZ	10	10	1	3	0	6
DSL	0	0	0	0	0	0
Sonstige	0	0	0	0	0	0
	45	41	10	7	3	21

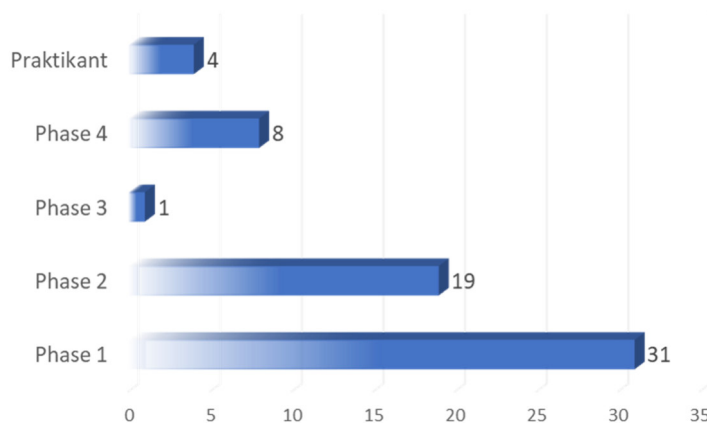


Im Anschluss an die Erstgespräche haben im Jahr 2024 insgesamt 21 (51%) Personen tatsächlich mit dem Projekt begonnen. Zeitweise gab es eine kurze Warteliste, die im Laufe des Jahres abgebaut wurde. Zum Jahresende bestand eine Warteliste für ESF-Teilnehmende, die im Januar 2025 starten sollen.

Wie in den Vorjahren blieb der Anteil der Personen, die nach dem Erstgespräch nicht in das Projekt eintraten, hoch. Die Gründe dafür sind vielfältig: persönliche Gründe, Teilnahme an anderen Projekten, Arbeitsverträge... Darüber hinaus gab es sieben geplante Projektstarts, die aus ähnlichen Gründen nicht zustande kamen. Diese nicht realisierten Starts erfordern von unseren Sozialarbeitern einen sehr hohen organisatorischen Aufwand, erschweren die Erfüllung unserer Teilnehmerauslastung und beeinträchtigen die kontinuierliche Durchführung der Trainingsstunden. Insbesondere in Zeiten ohne Warteliste ist eine schnelle Nachbesetzung schwierig. Wartezeiten bei der arbeitsmedizinischen Untersuchung schränken unsere Flexibilität zusätzlich ein.

	Erstgespräche gesamt					
	geplant	stattgef.	o.E./abgelehnt	Start geplant aber o.E.	Warteliste	Start
ADG	36	32	9	6	2	15
Freiwillig	28	28	2	3	2	21
ÖSHZ/DSBE	22	22	3	3	2	14
Justiz	9	9				9
TZU / BS	3	3				3
Ψ Dienst	2	2	2			
ZFP	1	1	1			
KK	1	1				1
Rotes Kreuz	1	1	1			
	103	99	18	12	6	63

Zusätzlich zu den Erstgesprächen für die Ausbildungsmaßnahmen fanden noch 58 Gespräche mit anderen Interessierten für die Phase 1 und 4 statt. 42 Personen (72%) starten nach einem solchen Gespräch in einer der beiden Phasen bei DABEI.



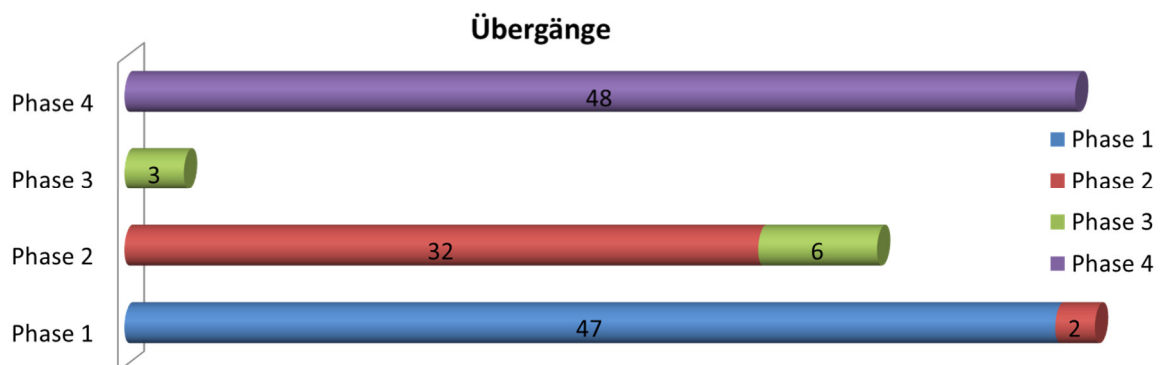
2. Übergänge

Unser Eingliederungsweg in 4 Phasen ermöglicht es, dass eine Person je nach Entwicklung und Bedarf von einer Phase in die nächste wechseln kann. So wurden einige Personen während des Jahres in mehreren Phasen begleitet.

In 2024 haben insgesamt 8 Übergänge stattgefunden.

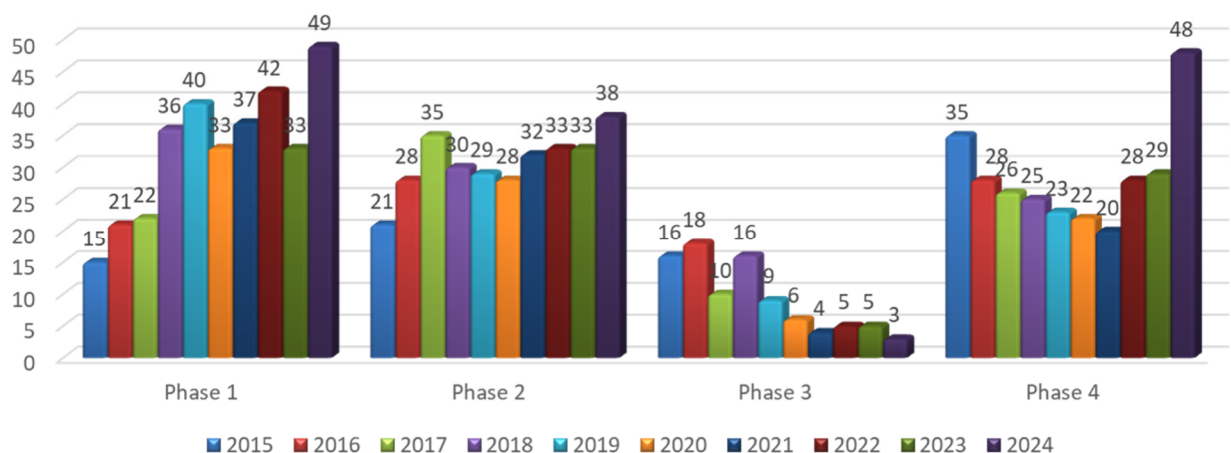
2 Personen starten in der Phase 1 um sich auf die Vorschaltmaßnahme vorzubereiten und wechseln im Laufe des Jahres in die Phase 2.

6 Personen gehen von der Vorschaltmaßnahme in die Integrationsmaßnahme über.



Somit haben im Laufe des Jahres 40 Personen an der Vorschaltmaßnahme und 9 Personen an der Integrationsmaßnahme teilgenommen. 43 Personen wurden im ESF-Projekt begleitet.

Diese Übergänge zeigen wieder, dass der Integrationsweg gut genutzt wird und es für viele Personen wichtig ist, sich stufenweise auf den Arbeitsmarkt vorbereiten zu können.



3. Teilnehmerprofile

Jeder Mensch ist einzigartig – und genau das macht unsere tägliche Arbeit so spannend und bereichernd. Jede teilnehmende Person bringt individuelle Lebensgeschichten, Erfahrungen und Herausforderungen mit, die sie auf ihrem Weg geprägt haben. Diese Vielfalt fordert uns nicht nur heraus, sondern bereichert auch unser gemeinsames Tun auf besondere Weise.

Um ein Bild der Teilnehmenden zu vermitteln, greifen wir im Folgenden auf einige statistische Auswertungen zurück. Diese können jedoch nur einen Ausschnitt der tatsächlichen Lebensrealitäten und Persönlichkeiten abbilden. Sie dienen als Orientierungshilfe, um bestimmte Muster oder Häufungen sichtbar zu machen – ohne der Vielfalt unserer Teilnehmenden gerecht werden zu können.

Neben klassischen Vermittlungshemmnissen wie fehlender Schul- oder Berufsabschluss, eingeschränkter Sprach- oder Sozialkompetenz sowie Langzeitarbeitslosigkeit begegnen uns jedes Jahr weitere, oft tiefgreifende Hindernisse. Dazu zählen unter anderem geringes Selbstwertgefühl, psychische Belastungen, fehlende Perspektiven, mangelnde Motivation, gesundheitliche Einschränkungen, Lernschwierigkeiten oder auch herausforderndes Verhalten. Ausgehend von der Phase, in der sich die Teilnehmenden zu Jahresbeginn bzw. beim Einstieg befinden – und unter Ausschluss von Mitarbeitenden, Verwaltungsratsmitgliedern und Praktikant_Innen – lassen sich im Folgenden die verschiedenen Profile näher beschreiben.

3.1. Alter und Geschlecht

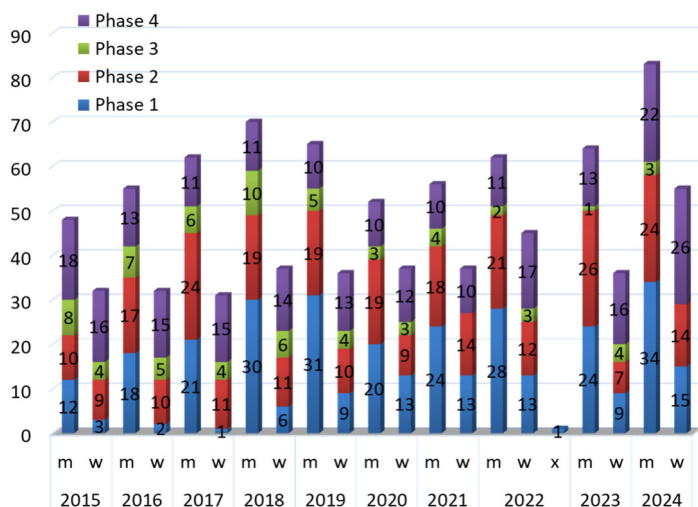
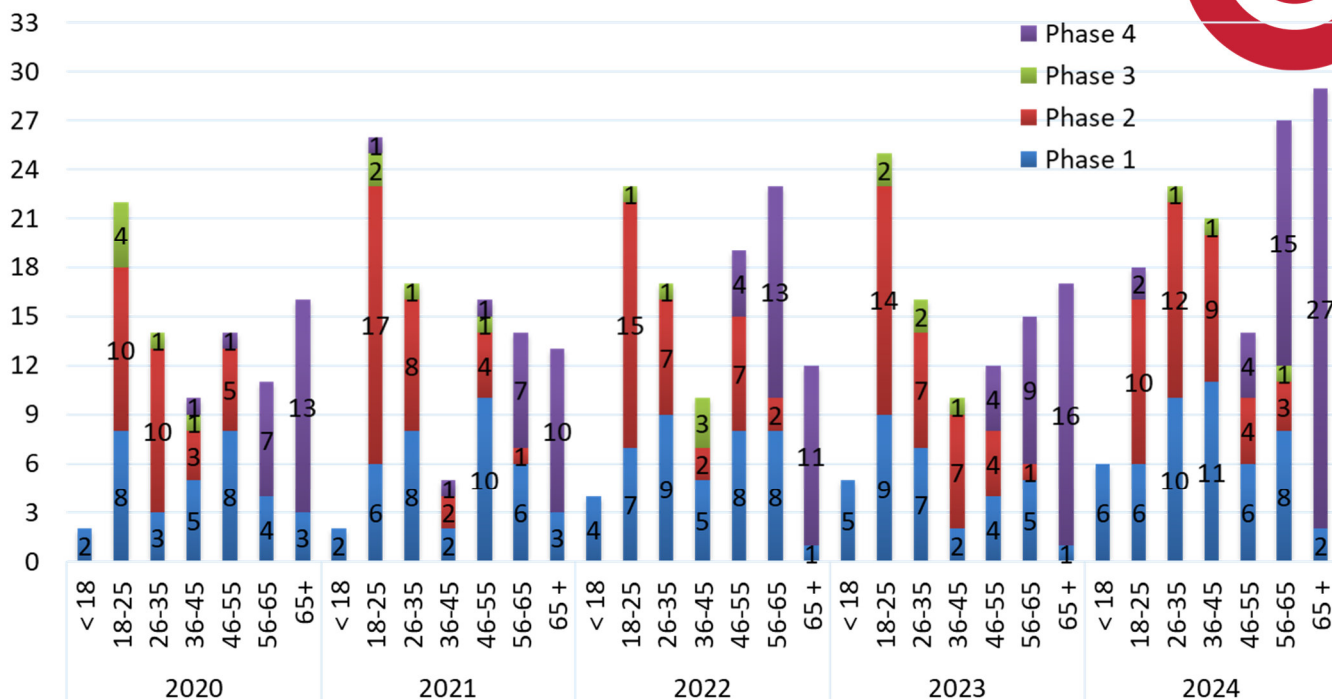
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<18	1	3	2	3	2	2	4	5	6
18-25	18	15	24	31	22	26	23	25	18
26-35	17	19	20	12	14	17	17	16	23
36-45	15	15	16	16	10	5	10	10	21
46-55	10	15	16	10	14	16	19	12	14
56-65	15	16	11	10	11	14	23	15	27
65+	11	10	18	19	16	13	12	17	29
Total	87	93	107	101	89	93	108	100	138

Eine Besonderheit der VoG DABEI ist die große Altersvielfalt unter den Teilnehmenden: Im Jahr 2024 reichte die Altersspanne von **13 bis 78** Jahren. Die jüngste Person absolvierte ein Praktikum, während die älteste sich ehrenamtlich engagierte.

Besonders auffällig ist die starke Präsenz der Altersgruppe **65+** – ein Ergebnis des gestiegenen Engagements älterer Ehrenamtlicher in Phase 4.

Während in den ESF-Maßnahmen (Phasen 2 und 3) tendenziell jüngere Personen vertreten sind, zeigt sich insgesamt eine deutliche Altersdurchmischung.

Phase 1 wird besonders altersübergreifend genutzt und ermöglicht so einen inklusiven Zugang zum Projekt. Auch die generell steigende Altersvielfalt unter den Teilnehmenden spiegelt den offenen, generationsverbindenden Charakter der VoG DABEI wider.



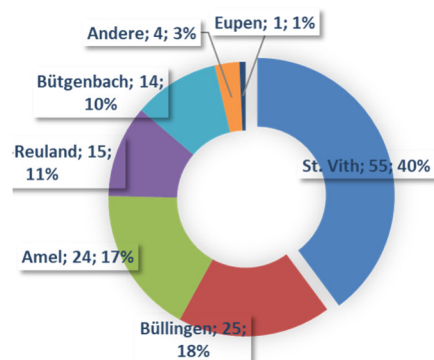
Mit einem Anteil von **60 %** stellen Männer weiterhin die Mehrheit der Teilnehmenden dar. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen jedoch leicht gestiegen.

In nahezu allen Phasen überwiegt der Männeranteil – mit einer Ausnahme: In Phase 4, dem Bereich des freiwilligen Engagements, sind mehr Frauen als Männer aktiv. Dies unterstreicht das vielfältige Engagement von Frauen insbesondere im ehrenamtlichen Bereich.

3.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit

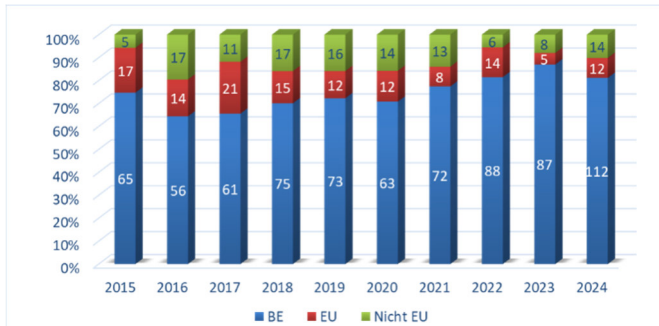
Auch im Jahr 2024 stammt der größte Anteil der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen aus der Gemeinde St. Vith – rund 40 %. Im Vergleich zum Vorjahr (47 %) ist dieser Anteil leicht rückläufig.

Insgesamt zeigt sich eine ausgewogene Verteilung auf die übrigen Gemeinden, insbesondere auf die fünf Eifelgemeinden. Damit wird deutlich: DABEL ist längst kein rein lokales Projekt mehr, sondern erreicht Menschen im gesamten Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft und darüber hinaus. Die kontinuierlich hohe



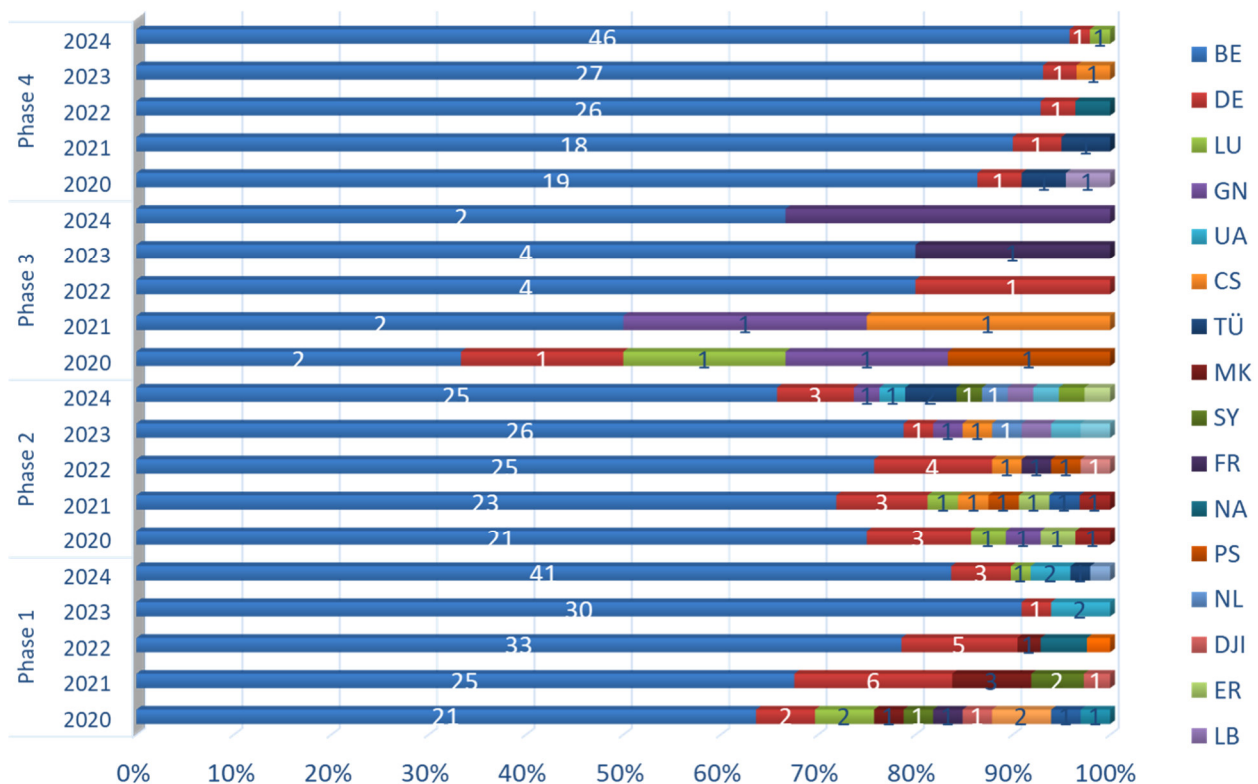


Beteiligung aus verschiedenen Orten unterstreicht die breite regionale Verankerung und Anerkennung des Projekts.



Mit einem Anteil von 81 % bleibt die Zahl der Teilnehmenden mit belgischer Staatsangehörigkeit auch 2024 auf einem konstant hohen Niveau. Gleichzeitig ist der Anteil von Personen aus nicht-europäischen Herkunftsländern im Vergleich zum Vorjahr auf 10 % gestiegen – bleibt aber insgesamt weiterhin gering.

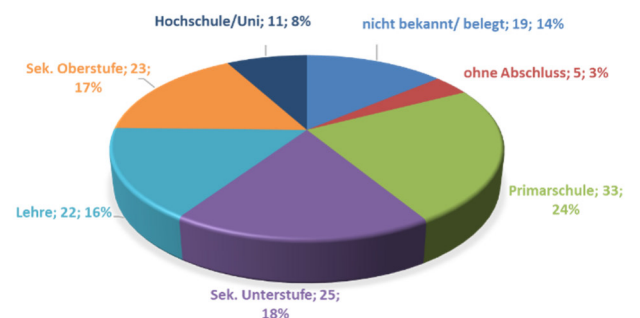
Die untenstehende Grafik verdeutlicht die große Bandbreite an Herkunftsländern. Sie spiegelt die kulturelle Vielfalt innerhalb der VoG DABEI wider und unterstreicht den offenen und inklusiven Charakter unserer Arbeit.



3.3. Ausbildungsniveau

Im Jahr 2024 verfügen **45 %** der teilnehmenden Personen über keinen oder maximal einen Abschluss der Mittleren Reife.

Besonders in den ersten drei Phasen ist der Bildungsstand tendenziell niedriger, doch auch hier begegnen wir immer wieder Menschen mit Abitur

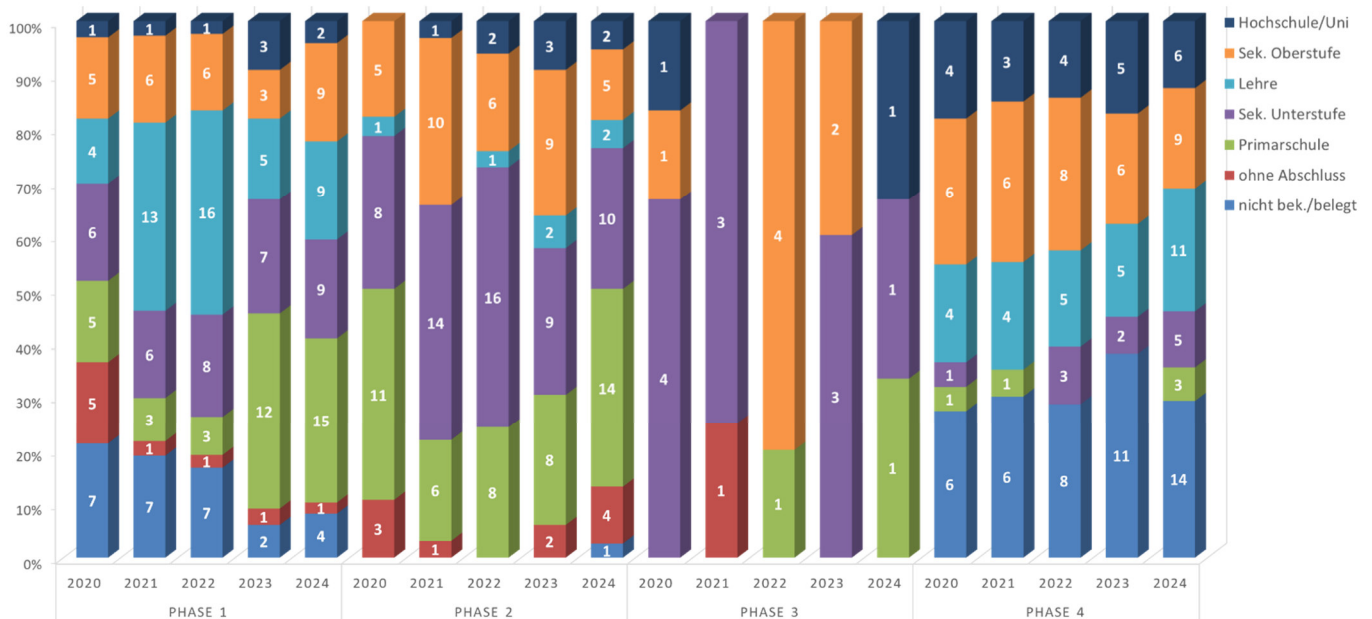




oder Hochschulabschluss. Etwa die Hälfte dieser höher qualifizierten Teilnehmenden hat einen Migrationshintergrund.

Auch Belgier mit akademischem Abschluss nehmen an unseren Maßnahmen teil – häufig auf der Suche nach Stabilität oder einer neuen beruflichen Orientierung nach psychischen Belastungen oder längeren Phasen der Perspektivlosigkeit.

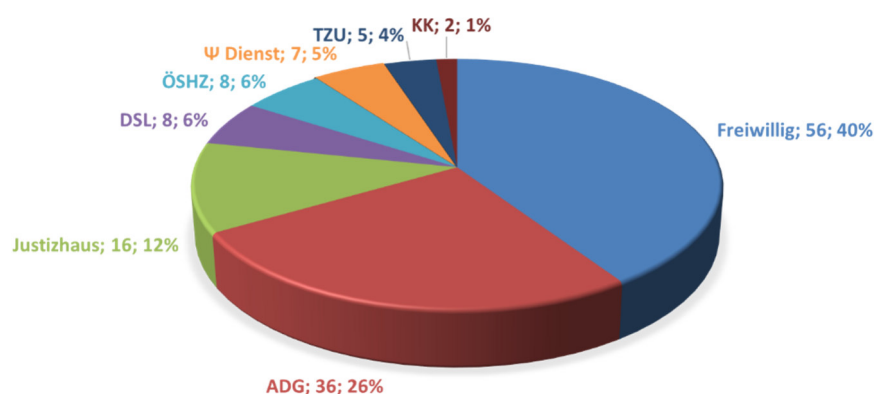
In Phase 4 ist das Ausbildungsniveau insgesamt vielfältiger, tendenziell jedoch höher als in den übrigen Phasen.



3.4. Vermittlerdienste

Im Jahr 2024 wurden rund **40 %** der in unseren Werkstätten tätigen Personen freiwillig aktiv. Diese Menschen bringen sich aus eigener Motivation ein – sei es aus dem Wunsch nach sinnvoller Beschäftigung, persönlicher Weiterentwicklung oder sozialer Teilhabe.

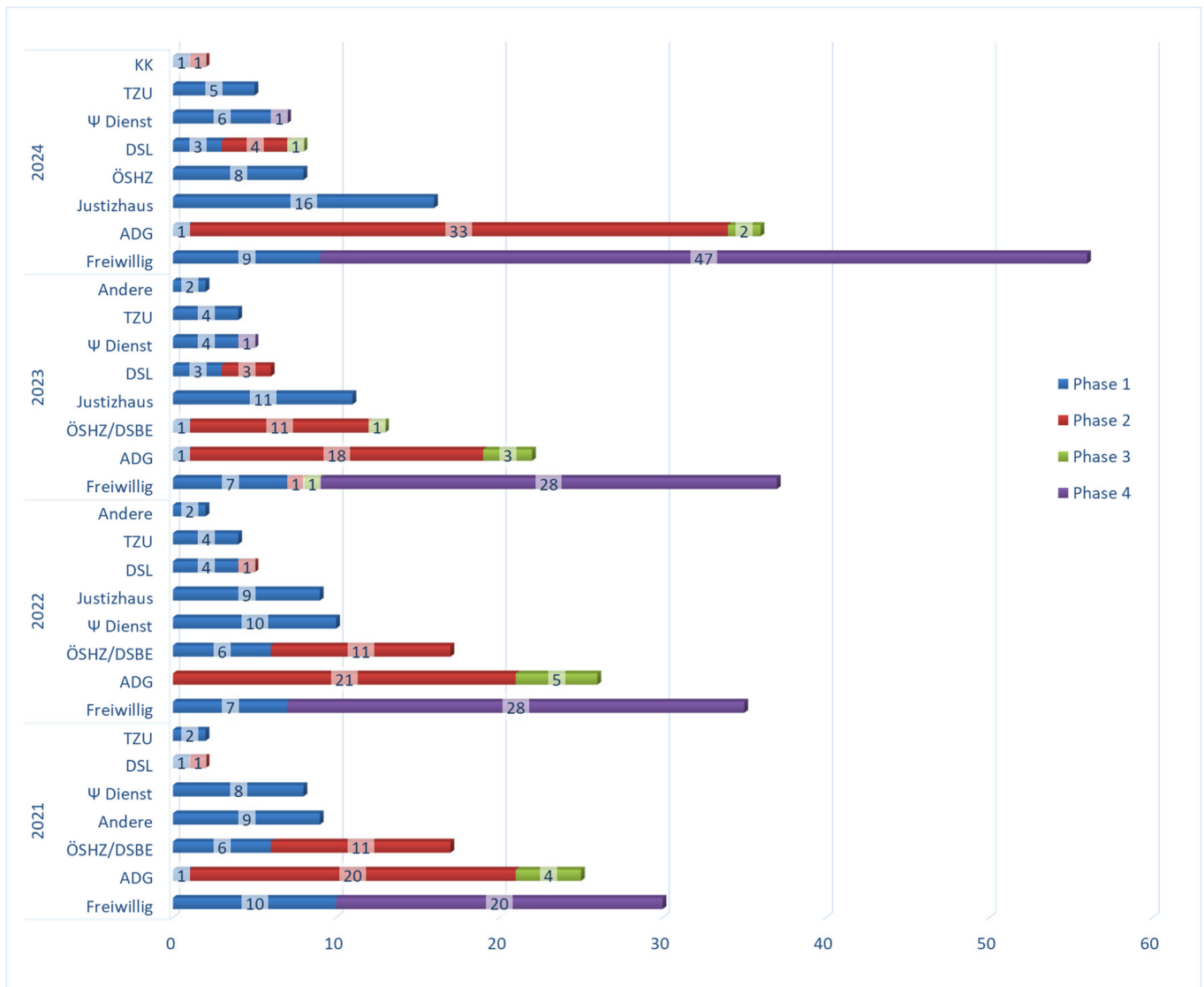
Weitere **38 %** wurden über das Arbeitsamt, die ÖSHZ oder die DSL zugewiesen. Hier steht meist die berufliche (Wieder-)Eingliederung im Vordergrund. Besonders Personen, die über das Arbeitsamt (ADG) kommen, nehmen in der Regel an einer Ausbildungsmaßnahme teil. Teilnehmer, die durch das ÖSHZ oder die DSL vermittelt werden, starten entweder direkt im Rahmen unseres ESF-Projekts oder durchlaufen zunächst Phase 1.



Auch junge Menschen nutzen unser Angebot: 5 Schüler des Teilzeitunterrichts konnten bei uns erste Erfahrungen in einem geschützten Arbeitsumfeld sammeln und verschiedene Tätigkeitsbereiche erkunden.

9 Personen wurden durch psychologische Dienste oder Krankenkassen an uns vermittelt. Die individuellen Zielsetzungen in dieser Gruppe sind sehr unterschiedlich. Einige beginnen mit Phase 1 als vorsichtigen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt, andere suchen gezielt nach einer stabilisierenden und gesundheitsschonenden Tätigkeit.

Ein signifikanter Anstieg zeigt sich bei Personen, die im Rahmen einer gerichtlichen Auflage bei uns tätig waren: Insgesamt 16 Personen leisteten 2024 ihre Arbeitsstrafe in unseren Werkstätten.

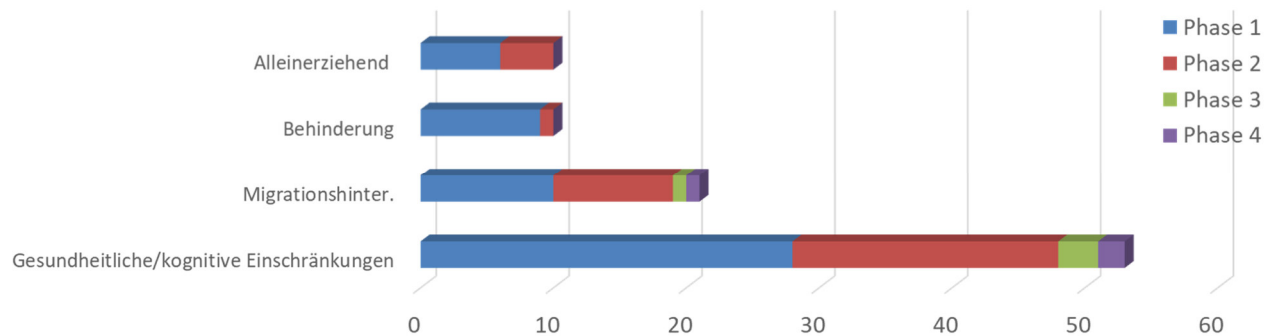


3.5. Zusätzliche Hemmnisse bei der Arbeitsintegration

Neben individuellen Herausforderungen können weitere Faktoren die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erschweren – darunter ein Migrationshintergrund, eine gesundheitliche oder kognitive Beeinträchtigung sowie die Situation, alleinerziehend zu sein. Diese Aspekte wirken sich häufig negativ auf die sozial-berufliche Integration aus.



Seit Ende 2022 berücksichtigt der Europäische Sozialfonds (ESF) zusätzlich eine neue, für unsere Arbeit besonders relevante Form der Benachteiligung: Personen mit gesundheitlichen oder kognitiven Einschränkungen, auch wenn keine offizielle Anerkennung einer Behinderung durch den FÖD vorliegt. Letztere wird inzwischen ausschließlich für die statistische Erfassung unter dem Begriff "Behinderung" gewertet.



Im Jahr 2024 wiesen 68 Personen – also 49 % unserer Teilnehmenden – eine oder mehrere ESF-relevante Benachteiligungen auf. Damit ist der Anteil erneut gestiegen (Vergleich: 2023: 37 %, 2022: 33 %, 2021: 42 %, 2020: 52 %, 2019: 47,5 %, 2018: 50 %, 2017: 53 %).

Im Einzelnen:

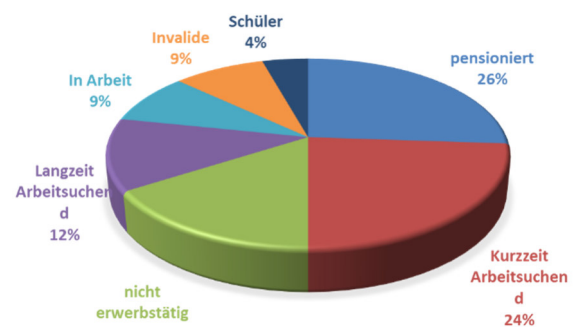
- 53 Personen hatten gesundheitliche oder kognitive Einschränkungen,
- 10 Personen waren alleinerziehend,
- 21 Personen verfügten über einen Migrationshintergrund – ein Anteil, der über dem der Teilnehmenden mit ausländischer Nationalität liegt (15 %).
- Zudem wurden 10 Personen offiziell vom FÖD als behindert anerkannt und durch die DSL begleitet.

Die Mehrfachbelastungen zeigen sich deutlich:

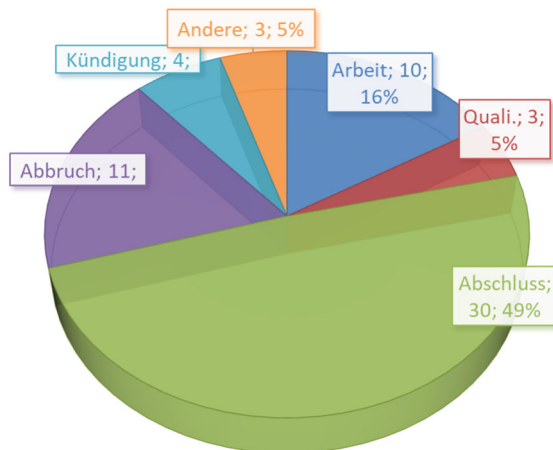
- 46 Personen wiesen eine Benachteiligung auf,
- 19 Personen waren von zwei verschiedenen Hemmnissen betroffen,
- 3 Personen hatten sogar drei Benachteiligungen gleichzeitig zu bewältigen.

Der Anteil der langzeitarbeitsuchenden Personen lag in diesem Jahr bei 12 %.

Unter den freiwillig Engagierten aus Phase 1 und 4 befinden sich sowohl invalide Personen als auch Menschen, die zusätzlich zu ihrer regulären Beschäftigung bei DABEL aktiv sind.



3.6. Ausgang und Vermittlungen



Im Jahr 2024 konnten wir 12 Personen aus dem ESF-Projekt erfolgreich in Arbeit oder Ausbildung vermitteln. Das entspricht einer Vermittlungsquote von 48 %.

Als „Vermittlung“ werten wir einen positiven Abschluss der Maßnahme, bei dem die teilnehmende Person ihren individuellen Integrationsweg fortsetzt – sei es durch eine feste Anstellung, eine Ausbildung, eine Maßnahme eines anderen Trägers oder eine Qualifikation über das Arbeitsamt oder ein Bildungszentrum.

In einigen Fällen stellt auch der Übergang in eine therapeutische Maßnahme, etwa ein stationärer Aufenthalt, einen wertvollen Entwicklungsschritt dar. Auch wenn dies nicht offiziell als Vermittlung gezählt wird, bewerten wir solche Abschlüsse bei besonders belasteten Personen dennoch als positiven Fortschritt. Gerade in der Arbeit mit unserem vielfältig herausgeforderten Teilnehmerkreis sind kleine, nachhaltige Schritte entscheidend für langfristige Erfolge.

Die 12 Vermittlungen im Detail:

- **10 Personen nahmen eine Beschäftigung auf:**
 - 1 Person begann bei der BW Meyerode.
 - 1 Person fand eine Stelle im Baubereich.
 - 1 Person wurde im Lagerbereich bei Propetcolor eingestellt.
 - 6 Personen überzeugten im Praktikum und wurden übernommen (u. a. bei: Bauhof, Verkauf, Lagerverwaltung, Recolex, Herkula, Küche einer Sekundarschule).
 - 1 Person fand mit Unterstützung der Gemeinde Büllingen eine Stelle als Reinigungskraft in der BIB.
- **2 Personen starteten eine Ausbildung:**
 - 1 Person nahm am Projekt „Kindergartenhelfer_in“ teil und fand einen Platz im Kindergarten Amel.
 - 1 Person begann die Teilqualifizierung im Einzelhandel über das ADG.

Weitere Austritte bei DABEL (gesamt: 30 Personen):

- 14 Personen beendeten erfolgreich ihre Arbeitsstrafe nach Ableistung aller Stunden.
- 5 TZU Schüler-Praktikant_Innen absolvierten erfolgreich ein 6-wöchiges Praktikum zur beruflichen Orientierung.
- 3 Projektteilnehmer_Innen schließen die Maßnahme ab und sind weiterhin arbeitslos.
- 1 Person verließ DABEL, da sie nach einem Aufenthalt in der Tagesklinik über Probetage wieder in eine Arbeit übergang.
- 1 Ehrenamtlicher beendete seine Tätigkeit und startete noch im September ein Studium.
- 6 Ehrenamtliche beendeten ihre Tätigkeit aus persönlichen Gründen nach kurzer Zeit.



Abbrüche aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen:

- **Gesundheitsbedingte Abbrüche (insgesamt 6 Personen):**

Alle 6 gesundheitsbedingte Abbrüche kommen aus dem ESF-Projekt (u. a. wegen psychischer Erkrankung, Therapiebeginn, langfristiger Krankschreibungen).

- Bei 1 Person haben wir den Ausbildungsvertrag aus gesundheitlichen Gründen gekündigt, da sie wegen eines gebrochenen Fußes mehrere Wochen ausfiel.
- 1 Person schied ebenfalls aus gesundheitlichen Gründen aus dem Projekt aus. Sie wartete auf die Ergebnisse des Spezialisten für eine mögliche Schulteroperation und war daher für den HORECA-Bereich nicht geeignet.
- 1 Person brach das Projekt ab, da sie der Belastung körperlich und seelisch nicht gewachsen war und Zeit brauchte, um sich ihren gesundheitlichen Herausforderungen zu stellen.
- 1 Person brach ab, da sie plötzlich operiert wurde und danach für längere Zeit krankgeschrieben war.
- 2 Personen fielen nach ca. 2 Tagen Anwesenheit in eine längere Krankheitsphase und konnten nicht mehr in das Projekt zurückkehren.

- **Persönlich begründete Abbrüche (5 Personen):**

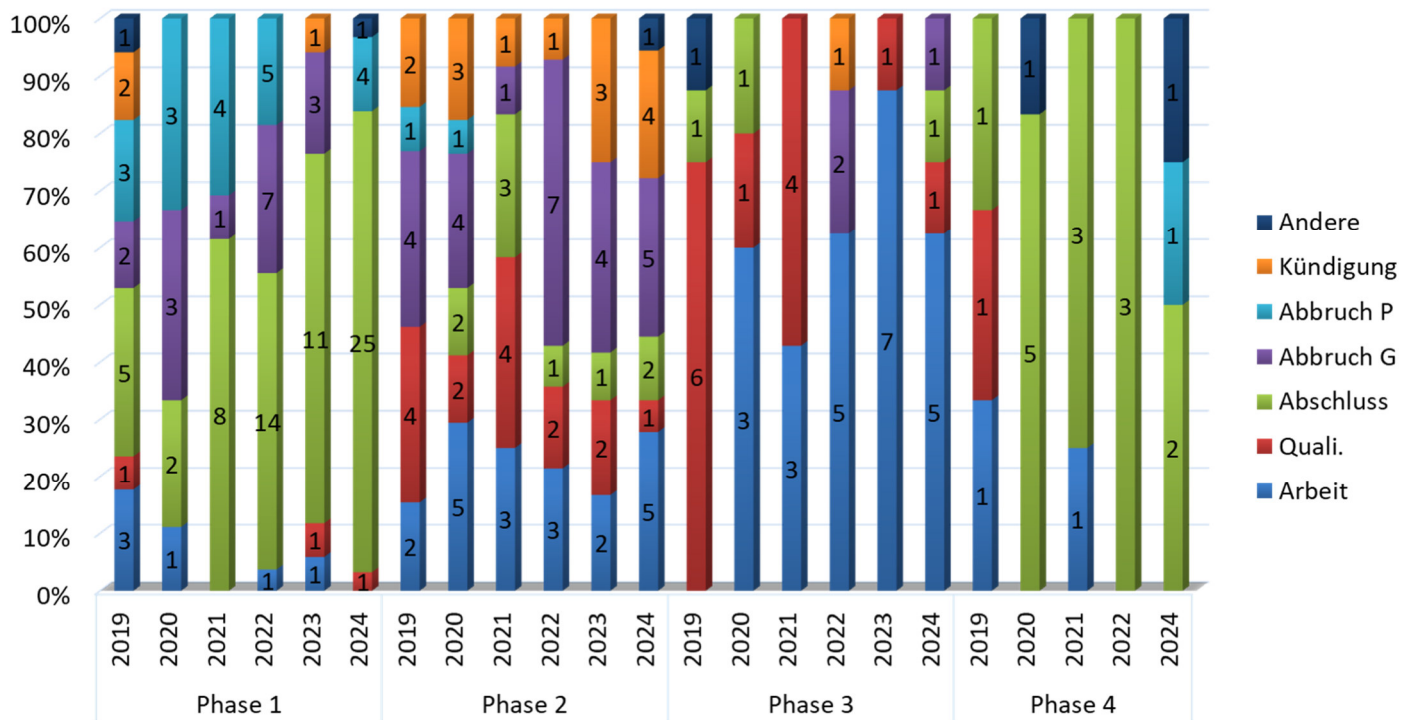
- 5 Personen beendeten ihre Teilnahme aus individuellen Gründen.

Beendigungen durch Kündigung:

- 1 Person aus der VSM wurden aufgrund wiederholter unentschuldigter Abwesenheiten nach einem Abmahnverfahren gekündigt.
- 3 Personen aus der VSM+ wurden wegen nicht-Eignung gekündigt.

Besondere Vorkommnisse:

- 1 Teilnehmer und 1 Ehrenamtlicher verstarben im Jahr 2024.
- 1 Person wurde in ihr Herkunftsland abgeschoben.



V. TÄTIGKEITSFELDER

1. Sammeldienst, Transport & Rampe

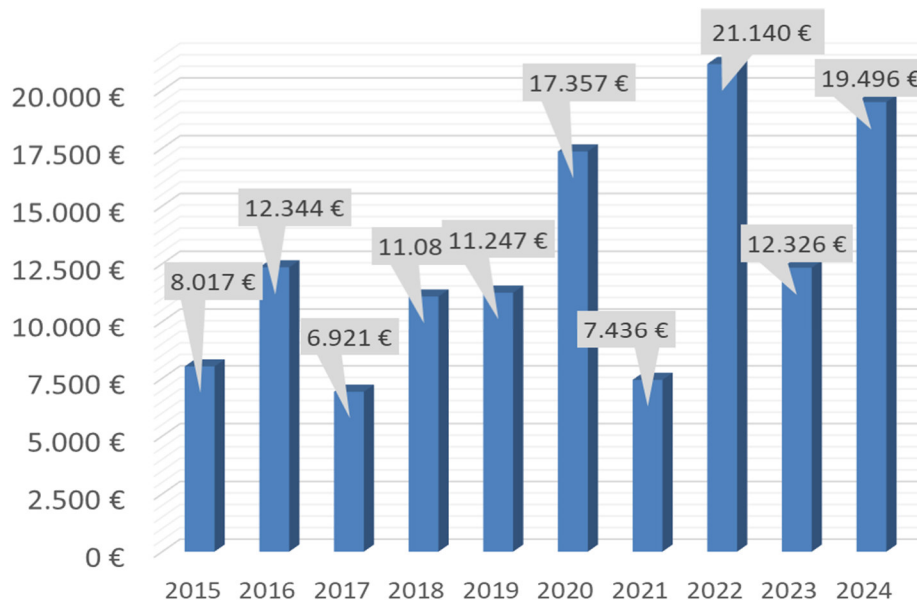


Der Sammeldienst wurde auch im Jahr 2024 überwiegend von ehrenamtlichen Fahrern durchgeführt, in der Regel gemeinsam mit ein bis zwei Teilnehmern. Im Lager arbeiten zwei hauptamtliche Mitarbeiter, unterstützt von

acht bis zehn Teilnehmenden, die einen Ausbildungs- oder Beschäftigungsplatz in diesem Bereich haben.

Im Laufe des Jahres wurden insgesamt **acht** Hausräumungen und **drei** Umzüge durchgeführt – ein leichter Anstieg im Vergleich zu 2023 (sechs Hausräumungen). Dieser Zuwachs spiegelt sich auch in einer Umsatzsteigerung im Transportbereich wider.

Darüber hinaus konnten **190** Möbellieferungen realisiert werden – 35 mehr als im Vorjahr. Besonders auffällig: Allein in der zweiten Jahreshälfte fanden 133 dieser Lieferungen statt – das entspricht rund 70 % der Gesamtanzahl. Ein deutliches Zeichen dafür, dass der Umzug auch im Verkauf und der Logistik einen spürbaren Impuls gesetzt hat.



Eine der größten Herausforderungen für das gesamte Team – und besonders für den Bereich Halle – war im Jahr 2024 der Umzug in das neue Gebäude. Neben dem laufenden Tagesgeschäft musste die gesamte Ausstattung (von den sanitären Anlagen über die Büros bis zu den Regalen) organisiert und eingebracht werden. Viele dieser Möbel und Materialien stammten aus Spenden

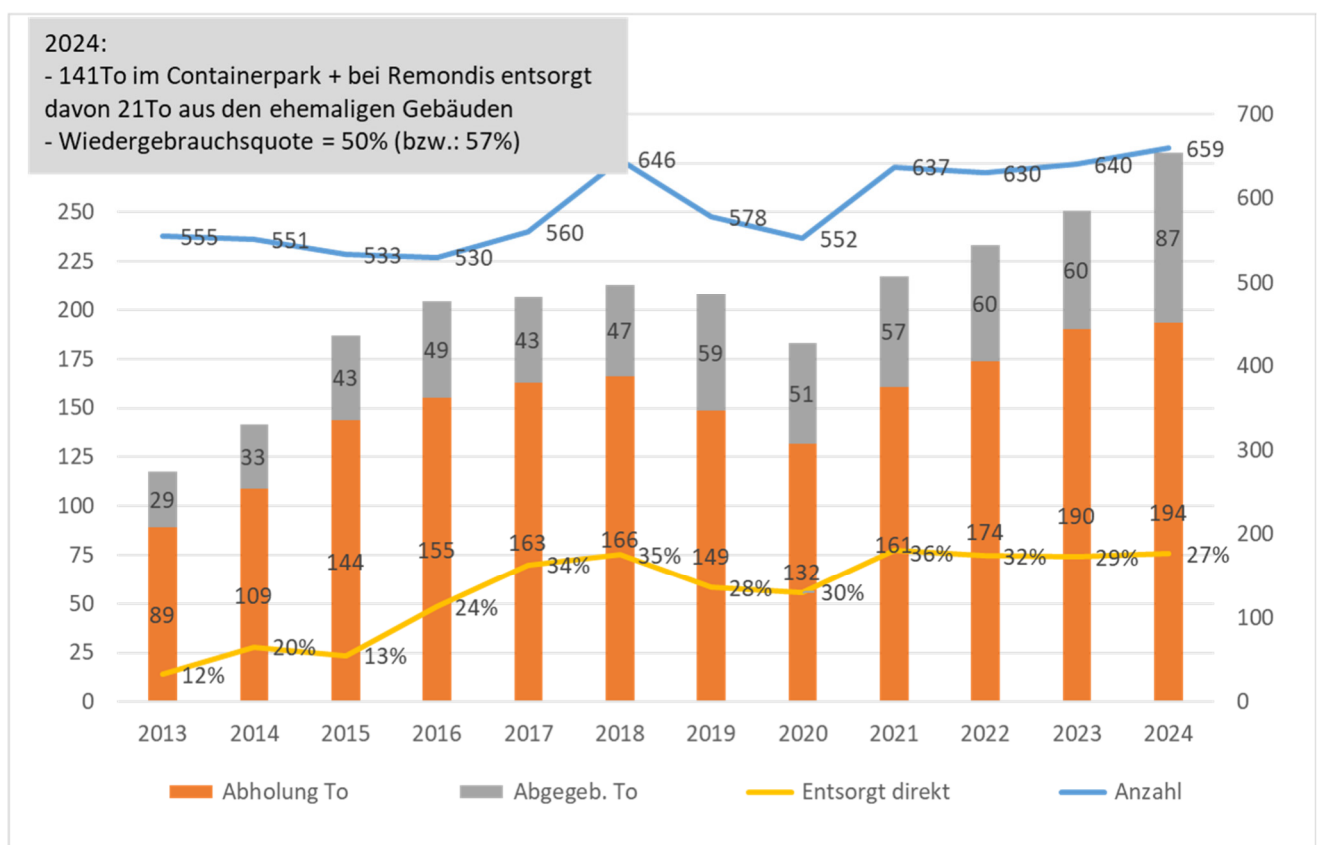


und wurden über die Jahre gesammelt. Die Mitarbeiter_Innen der Halle transportierten diese aus verschiedenen Lagerstätten, sortierten, reinigten und bauten sie eigenständig auf.

Gleichzeitig mussten die bisherigen Räume am Alten Wiesenbacher Weg vollständig geräumt werden – mitsamt all den Gegenständen, die sich dort über drei Jahrzehnte hinweg angesammelt hatten. Zahlreiche helfende Hände unterstützten das Team bei dieser intensiven Aufgabe.

Besonders anspruchsvoll war die Gestaltung und Strukturierung der neuen Halle und der Annahmehbereiche. Während die Halle am Tag der Eröffnung noch leer war und Platz für ein geselliges Beisammensein bot, war sie bereits in der darauffolgenden Woche gut gefüllt. Wie in jedem neuen Raum mussten zunächst Erfahrungswerte gesammelt werden, um passende Strukturen und Abläufe zu entwickeln. In enger Zusammenarbeit mit dem sozialen Team entstand im Laufe der Monate eine funktionale Ordnung, die eine effiziente Nutzung der neuen Halle ermöglicht.

Auch wenn der Abschied von gewohnten Abläufen nicht immer leicht fällt, arbeitet das gesamte Team mit viel Einsatz daran, sich an die neuen Prozesse anzupassen und diese weiterzuentwickeln. Schritt für Schritt entsteht so ein neuer Arbeitsalltag.



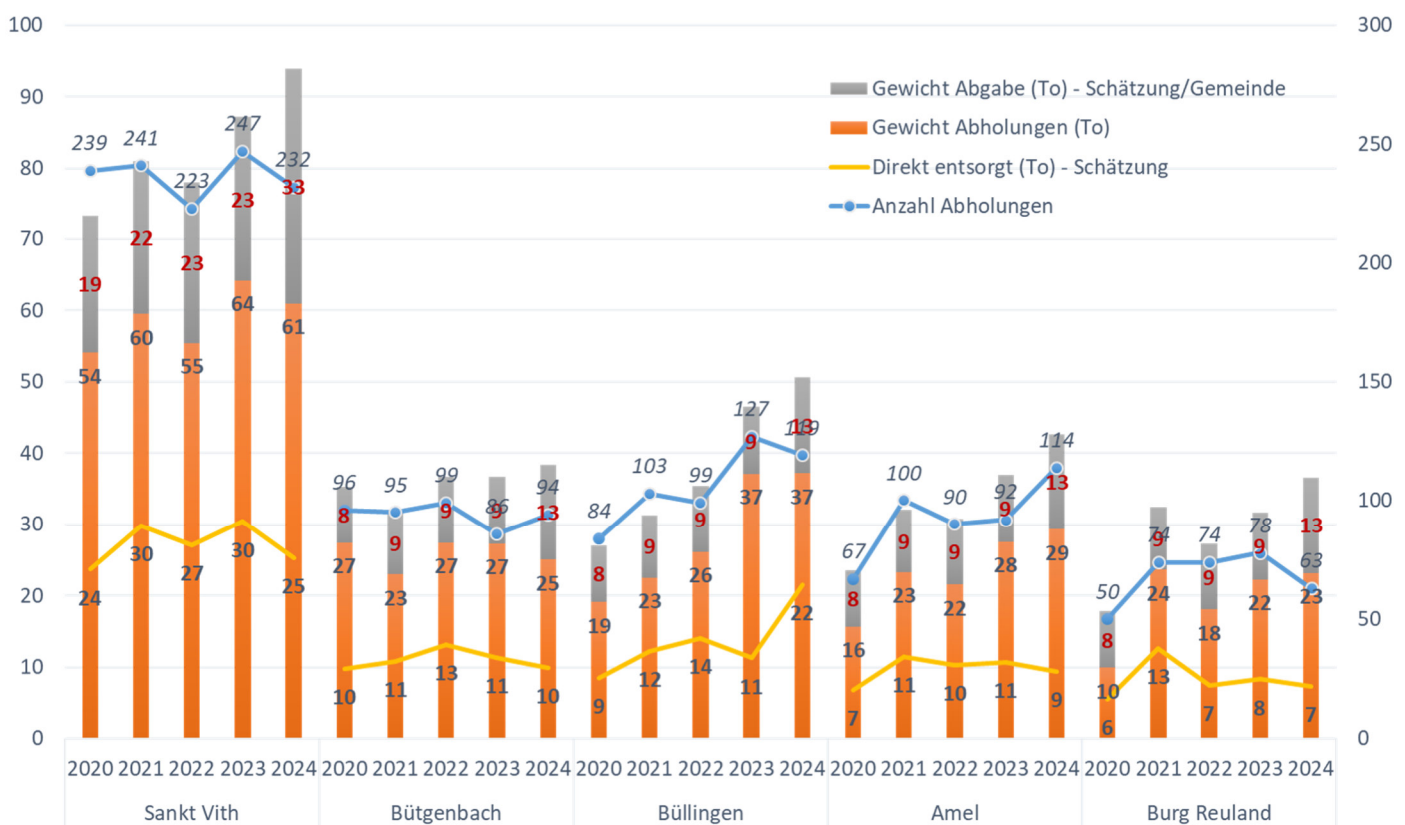
Im Jahr 2024 konnten wir insgesamt **281 Tonnen Gebrauchtwaren** einsammeln – ein neuer Rekordwert, der die Vorjahre deutlich übertrifft. Davon wurden **194 Tonnen bei 659 Abholungen** direkt bei den Kund_Innen eingesammelt, während weitere **87 Tonnen** vor Ort abgegeben wurden. Diese Zahlen belegen nicht nur die hohe Nachfrage nach unserem Angebot, sondern auch das wachsende Bewusstsein für Wiederverwendung in der Bevölkerung.



Dem gegenüber stehen **141 Tonnen entsorgte Güter**, wovon allein **21 Tonnen aus ehemaligen Gebäuden stammen**. Die Wiedergebrauchsquote liegt damit bei 50 %, was zwar unter dem Vorjahreswert von 70 % liegt, aber angesichts der großen Menge entsorgter Altbestände nachvollziehbar ist.

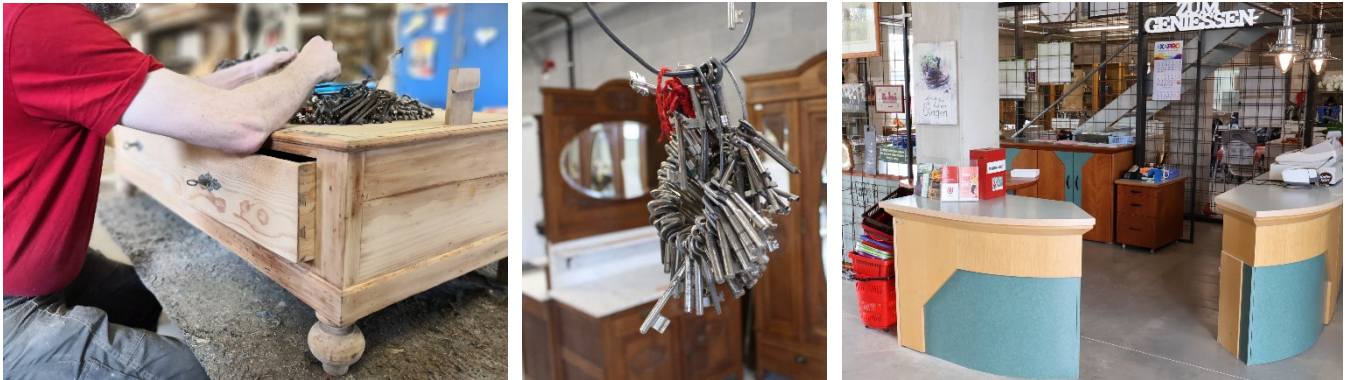
Besonders erfreulich ist die anhaltend gute Annahme der **Sperrmüllsammlung auf Abruf** in den fünf Eifelgemeinden. Dieses Angebot stärkt nicht nur unsere Sichtbarkeit, sondern ermöglicht es uns auch, gut erhaltene Möbelstücke vor der Entsorgung zu bewahren und weiterzuverwenden. Insgesamt zeigt die Grafik eindrucksvoll, wie wir zur Ressourcenschonung und Abfallvermeidung beitragen – ein Erfolg, den wir gemeinsam mit der Bevölkerung erzielt haben.

STATISTIK ABHOLUNGEN PRO GEMEINDE



2. Werkstätten

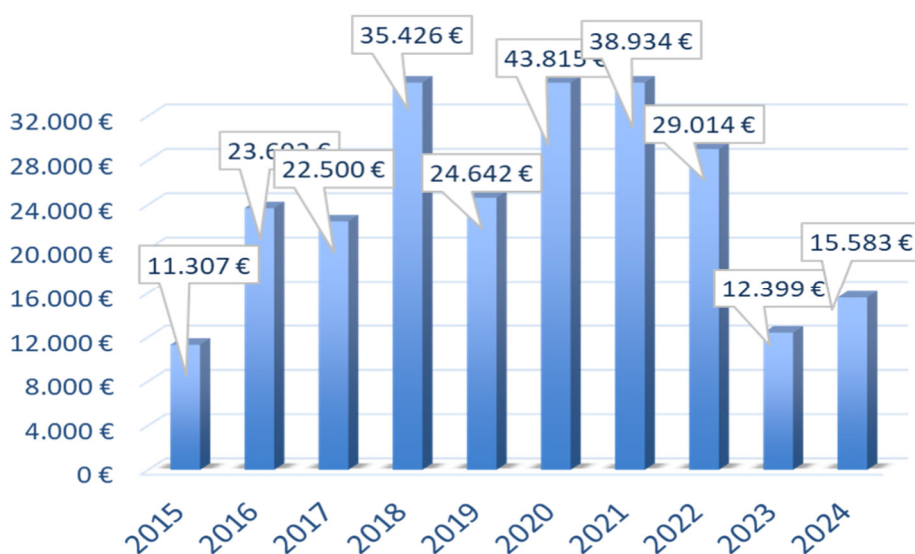
2.1. Schreinerei



Die Schreinerei wird von **Arno Reuter** geleitet, der regelmäßig **ein bis zwei Teilnehmer_Innen** begleitet und dabei von **drei bis vier engagierten Ehrenamtlichen** unterstützt wird.

Das Spektrum der Arbeiten umfasst sowohl **Kundenaufträge** als auch **die Aufbereitung von Möbeln für den Verkauf** sowie **interne Renovierungs- und Umbauarbeiten**. Auch die Schreinerei war vom Umzug in die neuen Räumlichkeiten stark betroffen: So wurde der Kassenbereich im Geschäft in Eigenregie aus gebrauchten Möbeln gestaltet, ebenso wie zahlreiche weitere Schreinerarbeiten im Neubau.

Eine besonders große Herausforderung stellte die **Einrichtung der neuen Schreinerei** dar. Dabei galt es, den über die Jahre angesammelten Bestand zu sichten, Trödel von bewahrenswerten Stücken zu trennen, und schließlich alles zu transportieren und neu zu organisieren. Hierbei leistete unser langjähriger ehemaliger Kollege Karl-Heinz gemeinsam mit weiteren Ehrenamtlichen **großartige Unterstützung**, für die wir sehr dankbar sind.



Im Jahr 2024 hat die Schreinerei **29 externe Kundenaufträge** übernommen – weniger als im Vorjahr. Trotz des Rückgangs der Auftragszahl konnte der Umsatz gesteigert werden, was auf den höheren Umfang und Wert der einzelnen Projekte zurückzuführen ist. Ein besonderer Impuls kam durch den **Tag der offenen Tür**, der viele Menschen erneut auf unsere Schreinerarbeiten aufmerksam gemacht hat.

Bezüglich der Ausstattung: Aufgrund der strengen gesetzlichen Auflagen hat der Verwaltungsrat frühzeitig entschieden, auf die Einrichtung einer eigenen Spritzkabine im neuen Gebäude zu verzichten. Auf unsere Anfrage hin hat uns die **Gemeinde Amel** großzügig die kostenfreie Mitnutzung der Spritzkabine im Bauhof ermöglicht. Diese Lösung schränkt zwar die Flexibilität etwas ein, ist jedoch wirtschaftlich sinnvoll und sehr willkommen.

2.2. Polsterei



Seit dem traurigen Verlust unserer geschätzten Mitarbeiterin Inga im Jahr 2023 läuft die Arbeit in der Polsterei nur noch eingeschränkt weiter. Yuliia, die im selben Jahr als Teilnehmerin mit großer Begeisterung in die Polsterei eingestiegen ist, hat inzwischen eine feste Anstellung gefunden. Dennoch bleibt sie uns verbunden und kommt einmal pro Woche für einen halben Tag ehrenamtlich, um kleinere Arbeiten zu übernehmen – ein Engagement, das wir sehr schätzen.

Aktuell überlegen wir, wie und ob wir das Angebot der Polsterei langfristig weiterführen können. Einerseits handelt es sich um eine **besondere Nischendienstleistung**, die von unseren Kund_Innen sehr geschätzt wird. Andererseits ist es herausfordernd, sie **wirtschaftlich tragfähig zu gestalten**.

2.3. Haushalt/Textil/Bücher



Die Haushaltsabteilung wird von mehreren engagierten Vorarbeiterinnen betreut. **Ingrid** trägt die Hauptverantwortung und wird dabei tatkräftig von den **Mitarbeiterinnen des Geschäfts** sowie von **Heike** unterstützt. Ein reibungsloser Ablauf in der Werkstatt erfordert dabei klare Strukturen, transparente Abläufe und eine konsequente Kommunikation im Team.

Im Durchschnitt werden **8 bis 10 Frauen und Männer** in der Haushaltsabteilung begleitet. Das Arbeitsfeld ist breit gefächert: Haushaltsgegenstände, Spielsachen, Elektrogeräte, Bücher und



Textilien werden gereinigt, sortiert, aufbereitet und fachgerecht gelagert. Die Tätigkeiten sind bewusst so gestaltet, dass sie sich gut an die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Teilnehmenden anpassen lassen. Dadurch können wir ein **niederschwelliges und vielfältiges Arbeitsangebot** schaffen.

Seit dem Umzug in das neue gemeinsame Gebäude mit dem Geschäft hat sich die Zusammenarbeit nochmals intensiviert. Die **unmittelbare Nähe zum Ladenbereich** macht die Abläufe für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer **sichtbarer und greifbarer**: Sie erleben unmittelbar, wie die von ihnen in mühevoller Kleinarbeit aufbereiteten Gegenstände im Geschäft präsentiert und von Kund_Innen geschätzt werden. Das stärkt die **Motivation und das Verständnis für die eigene Arbeit** und unterstützt unseren **ganzheitlichen Ansatz der Arbeitsintegration** auf besondere Weise.

Ein weiterer positiver Aspekt des neuen Gebäudes ist dessen **Barrierefreiheit**: **Seit Juni konnten wir erstmals auch Personen mit mobiler Einschränkung im Haushaltsbereich beschäftigen**. Damit erweitern wir unser inklusives Angebot und schaffen neue Teilhabechancen.

Darüber hinaus zeigt sich die Haushaltsabteilung **äußerst flexibel**: Sie unterstützt regelmäßig bei Engpässen – ob in der Küche, beim Aufräumen, im Geschäft oder bei Instandhaltungsarbeiten.

Zudem dient dieser Bereich immer wieder als **Erprobungsfeld** für neue Methoden und Arbeitsansätze. So wurden beispielsweise Instrumente des partizipativen Managements zunächst mit den Vorarbeiterinnen und Teilnehmenden der Haushaltsabteilung getestet und ausgewertet, bevor sie in anderen Bereichen übernommen wurden.

Anzahl	Jahr				
Kategorie	2020	2021	2022	2023	2024
Haushalt	22.779	28.486	34.430	36.341	38.905
Deko	13.696	19.818	25.558	29.078	36.190
Bücher	8.318	13.435	15.649	17.791	17.015
Textil	8.034	10.518	13.647	11.447	11.571
Spiel	3.174	5.124	6.233	6.272	7.506
Sanitär	1.561	1.810	3.267	3.363	4.287
Möbel	1.451	1.921	2.632	2.270	2.647
Fahrrad	42	46	40	140	118
Gesamt	59.055	81.158	101.456	106.702	118.239

Seit dem Jahr 2020 erfassen wir systematisch die **Anzahl der verkauften bzw. gratis abgegebenen Artikel** in unserem Geschäft. Die Daten zeigen einen kontinuierlichen Anstieg der abgegebenen Warenmenge: Von knapp 59.000 Artikeln im Jahr 2020 auf über **118.000 im Jahr 2024** – das entspricht nahezu einer Verdopplung innerhalb von fünf Jahren.

Es ist zu beachten, dass die Zahlen für das Jahr 2020 ausschließlich die verkauften Artikel beinhalten. Erst ab 2021 wurden auch kostenfrei abgegebene Waren mit einbezogen, weshalb die Werte der ersten Erhebung nur eingeschränkt vergleichbar sind.

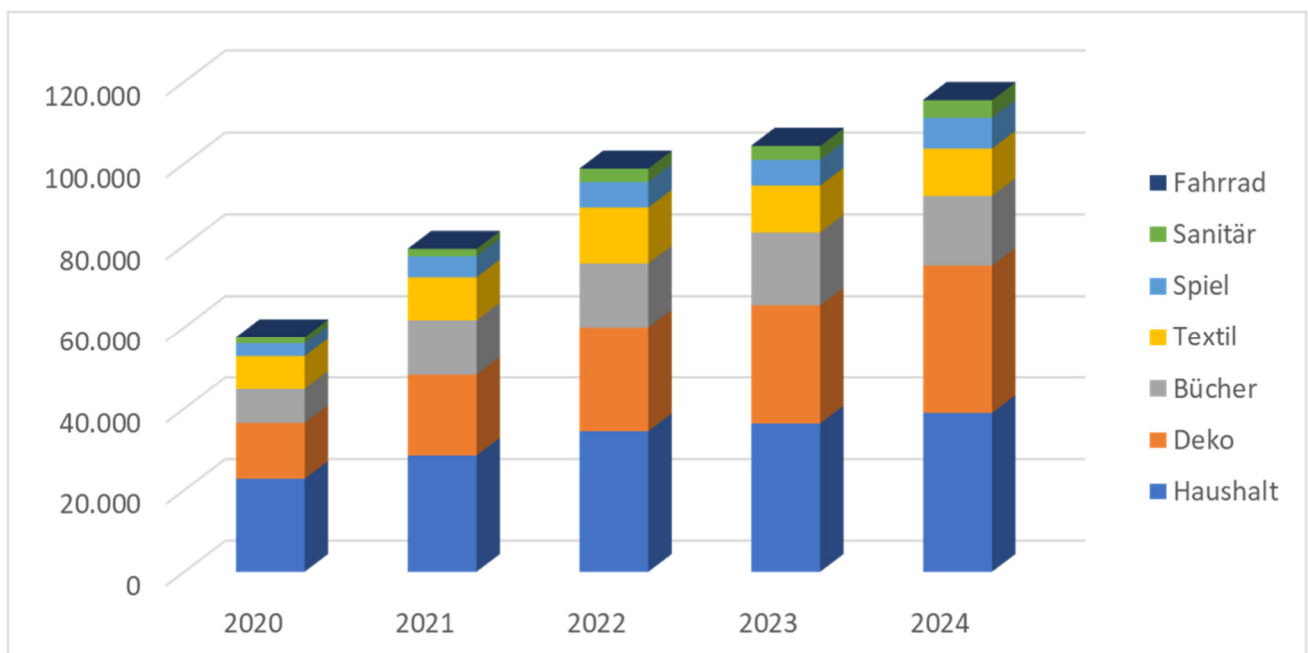
Besonders stark ist die Entwicklung im Bereich **Haushaltswaren und Dekorationsartikel**, die inzwischen den größten Anteil am Gesamtvolumen ausmachen. Der Verkauf von Artikeln aus der Haushaltsabteilung hatte im Jahr 2024 einen Anteil von **63,25 % am Gesamtumsatz** des Geschäfts (2023: 65,30 %) und gewinnt damit kontinuierlich an Bedeutung – sowohl für die **wirtschaftliche Stabilität** unserer Organisation als auch für die **berufliche Qualifizierung und Integration** der Teilnehmenden.



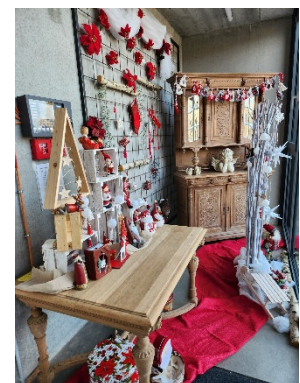
Eine möglichst umfassende Wiederverwertung der bei uns abgegebenen oder gesammelten Güter hat für uns höchste Priorität. Deshalb sind wir stets auf der Suche nach Partnern oder Wegen, überschüssige Artikel günstig abzugeben oder kostenlos weiterzugeben. Wenn wir damit anderen eine Freude machen können, profitieren am Ende alle Beteiligten.

Einige Beispiele unserer Projekte im Jahr 2024:

- **Schaumstoffspenden** an die Krebshilfe
- **Unterstützung für Aide Valence:** Kinderwagen, Babyschalen (Maxi-Cosi) und Spielsachen für Familien, die von den Überschwemmungen in Valencia betroffen waren
- **Weihnachtsgeschenke für LKW-Fahrer:** Humpen und Gläser
- **Hilfsgüter für Soldaten in der Ukraine:** Decken, Bettdecken (Plümos) und Schlafsäcke
- **Kooperation mit ZKB und Kaleido:** Bereitstellung von Neugeborenen-Erstausrüstungen, Kinderwagen und Autositzen zu Sonderkonditionen für bedürftige Familien



3. 2nd hand shop – Ein Ort des Engagements und der Begegnung



Im Jahr 2024 war unser Second-Hand-Shop nicht nur ein Ort des nachhaltigen Konsums, sondern auch ein lebendiger Treffpunkt, der von einem engagierten Team getragen wird. **Vier**



hauptamtliche Mitarbeiterinnen sorgen gemeinsam mit **zwei bis drei Teilnehmenden** für einen reibungslosen Ablauf im Geschäftsalltag. Sie werden dabei tatkräftig unterstützt von 10 bis 15 freiwilligen Helfer_Innen, deren Zahl seit der Neueröffnung deutlich angestiegen ist.

Jede dieser freiwilligen Kräfte bringt **ihre ganz persönliche Handschrift und Expertise** mit ein. Einige kümmern sich liebevoll um die Textilabteilung, wo mit Geduld jedes Wollknäuel sortiert, Reißverschlüsse geordnet und Bettwäsche sorgfältig ausgemessen wird. Andere sind für die Spielwaren und Babyartikel zuständig oder sorgen dafür, dass die Bücherabteilung stets gut sortiert und einladend bleibt. Dieses feine Zusammenspiel macht unser Geschäft so besonders – und so persönlich.

Im September haben wir unsere langjährige Kollegin **Sylvia** in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Mit ihrer positiven Energie und ihrem ansteckenden Lachen war sie eine tragende Säule im Geschäftsteam. Wir danken ihr von Herzen für ihr Engagement und wünschen ihr viele schöne Erlebnisse auf ihren Reisen im Wohnmobil gemeinsam mit ihrem Mann.

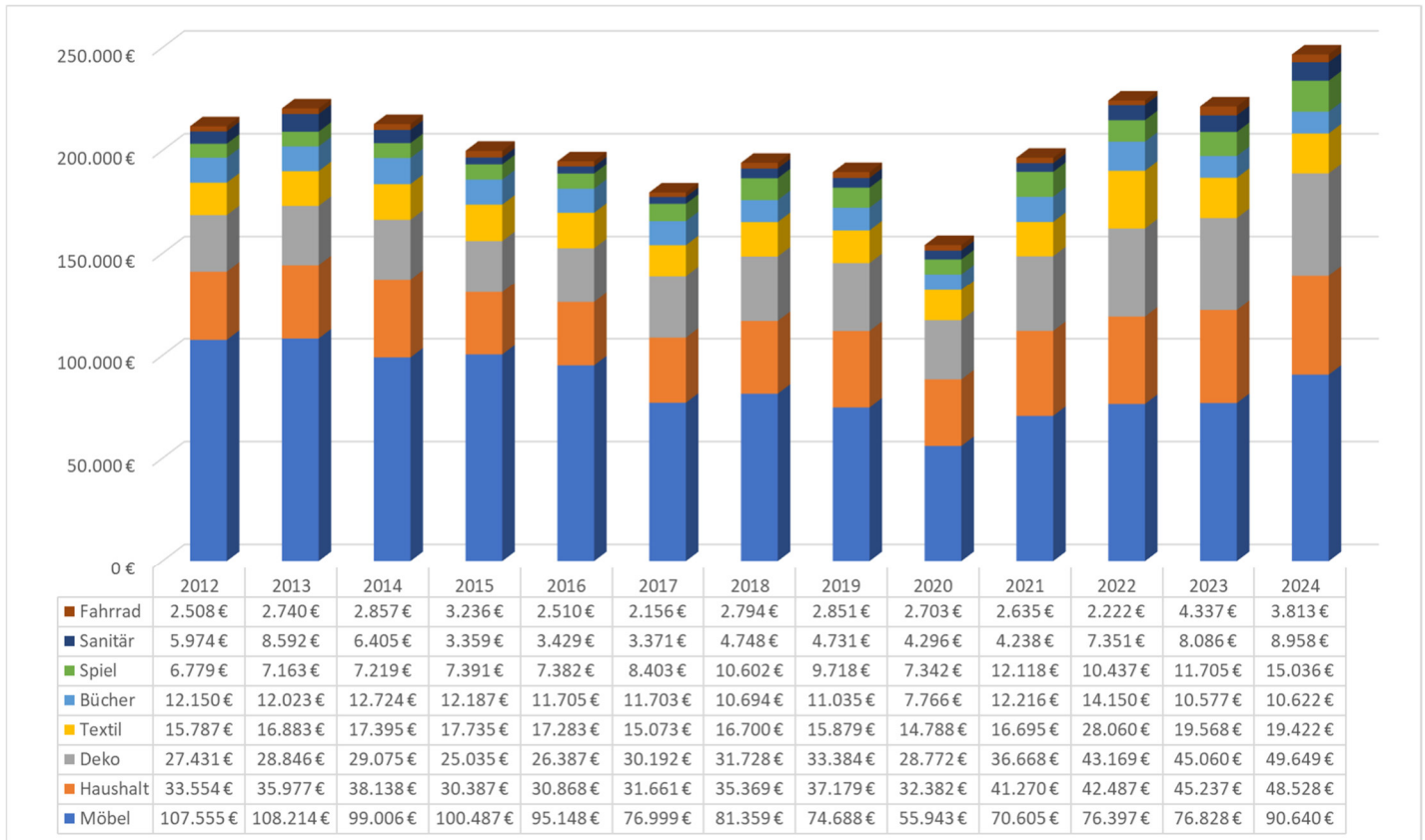
Ihre Nachfolge trat **Gabi** an, die sich schnell eingelebt hat – kein Wunder, war sie doch schon seit vielen Jahren eine treue Kundin und kennt das Geschäft fast so gut wie wir selbst.

Der **Umzug** ins neue Gebäude war für das Geschäft ein großer Schritt – mit Herausforderungen, aber auch mit vielen Chancen. Die **dreifache Ladenfläche** ermöglicht uns, die Waren übersichtlicher und attraktiver zu präsentieren, was besonders im Möbelbereich zu einem spürbaren Verkaufsanstieg geführt hat. Unsere Kund_Innen können sich nun mehr Zeit nehmen, die Möbelstücke anzusehen, anzufassen und auszuprobieren – ein Vorteil, den der frühere Standort nicht bieten konnte.

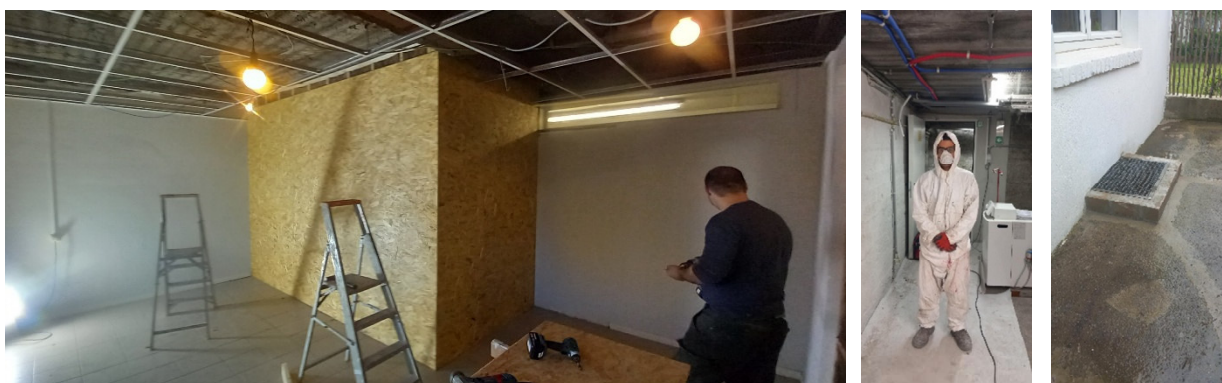
Natürlich bringt die Aufteilung auf **zwei Etagen** zusätzliche Wege mit sich, was mehr Organisation und körperlichen Einsatz von den Mitarbeiterinnen erfordert. Einige vermissen den familiären Charakter des alten Geschäfts, doch gleichzeitig wird der neue Standort stark von der Bevölkerung angenommen. Der Laden ist stets belebt – ob durch unsere treuen Stammkund_Innen, durch neue Gesichter nach dem Tag der offenen Tür oder durch die zentrale Lage, die immer mehr Laufkundschaft anzieht.



Besonders erfreulich: Die Anzahl der zahlenden Kund_Innen ist nochmals gestiegen – im Durchschnitt besuchen uns nun 90 Käufer_Innen pro Tag. Das macht sich auch in den Verkaufszahlen bemerkbar, so ist der durchschnittliche wöchentliche Umsatz nach dem Umzug von vorher 4.500€ auf 6.300€ gestiegen. Das Geschäft ist nicht nur ein Ort für günstige, nachhaltige Einkäufe, sondern auch ein sozialer Raum, in dem Menschen sich begegnen, sich einbringen und gemeinsam etwas bewegen.



4. Baubereich



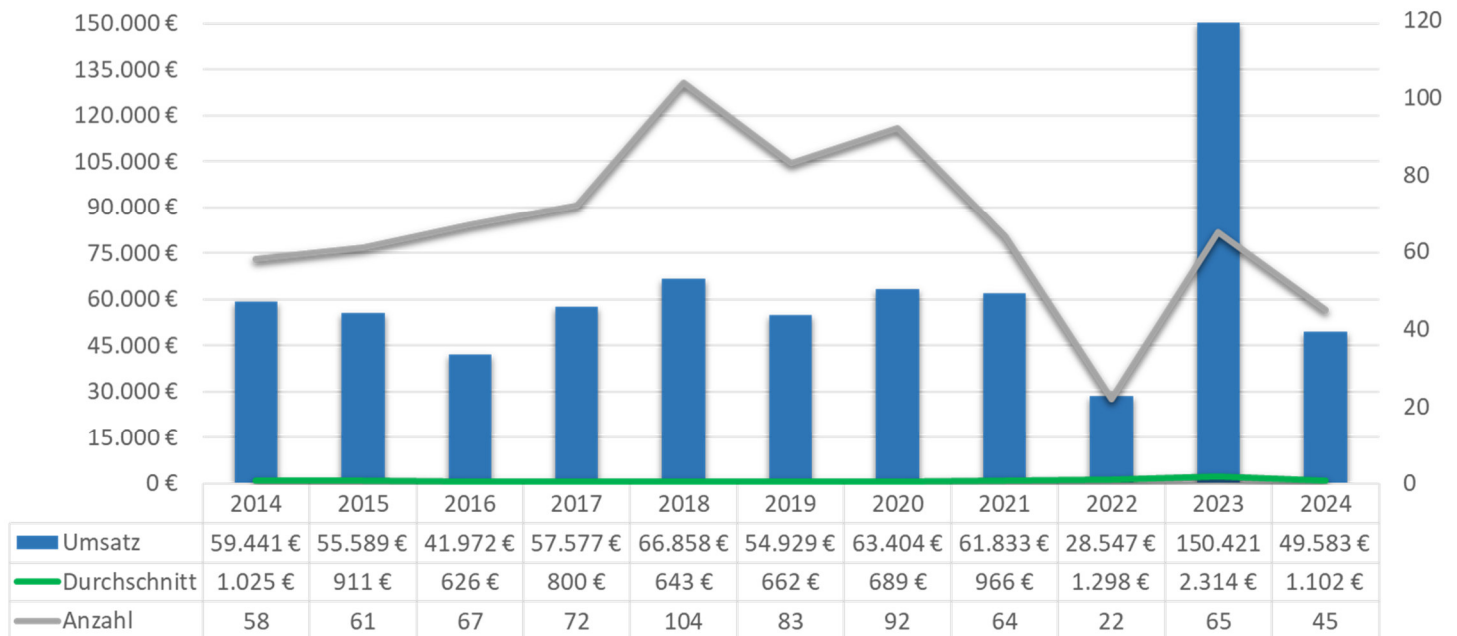
In der Bauabteilung arbeitet 1 Vorarbeiter mit durchschnittlich 3-4 Teilnehmer_innen.

Das Jahr 2024 war für unsere Bauabteilung stark vom **Neubau und dem anschließenden Umzug** geprägt. Die Bauequipe unter der Leitung von Vorarbeiter Olivier Vliex war von Oktober 2023 bis



Mitte 2024 intensiv damit beschäftigt, zahlreiche Arbeiten im Neubau zu realisieren. Dazu gehörten unter anderem Anstricharbeiten, Fliesenlegen und Estricharbeiten.

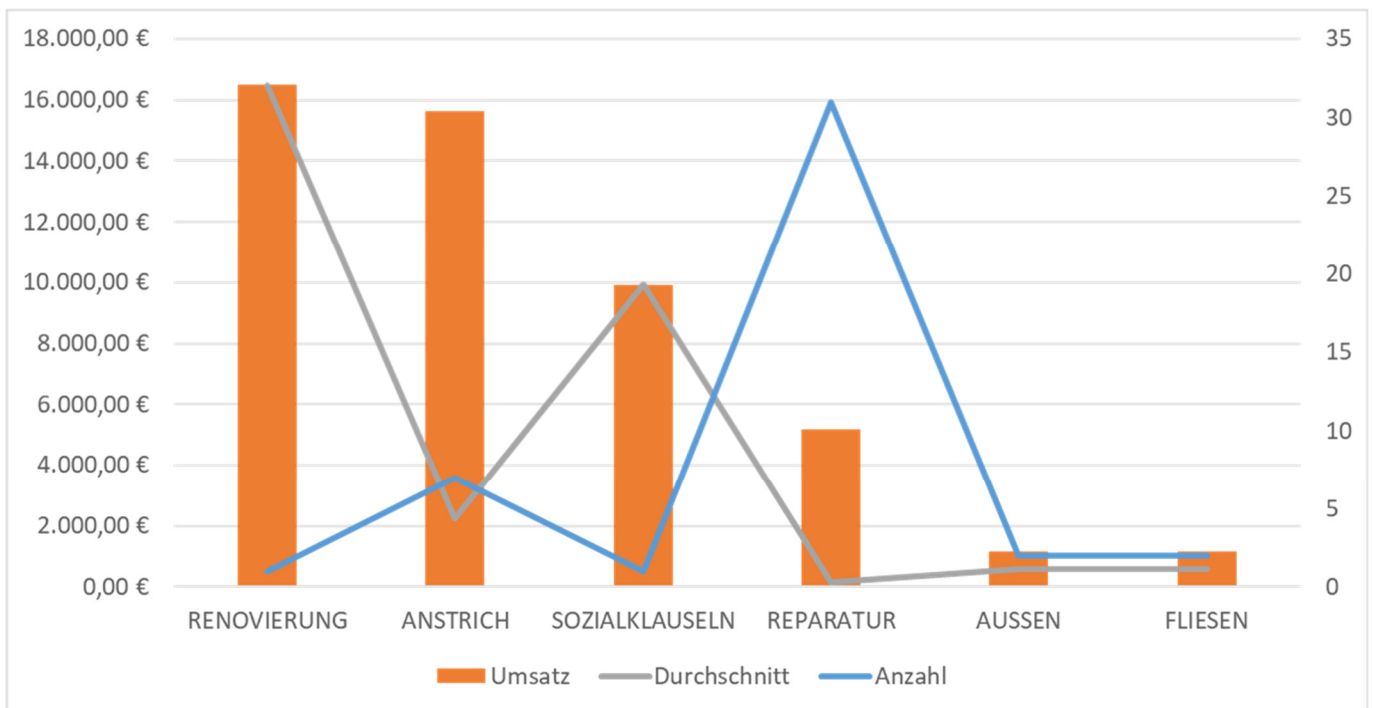
Durch seine ständige Präsenz auf der Baustelle übernahm Olli zudem die Koordination der verschiedenen Gewerke. Diese zusätzliche Verantwortung entlastete Angelika erheblich und trug wesentlich zum reibungslosen Ablauf des Bauprojekts bei.



Trotz der gebundenen Kapazitäten und der Verlagerung der Schwerpunkte erzielte die Bauabteilung im Jahr 2024 einen Umsatz von knapp **50.000 €** – und das innerhalb eines Zeitraums von nur **sechs Monaten**. Zwar liegt dieser Umsatz deutlich unter dem Vorjahresergebnis, allerdings ist zu berücksichtigen, dass 2023 ein Großteil des Umsatzes aus drei Großaufträgen im Rahmen von Sozialklauseln bei Palm resultierte, bei denen der Materialeinsatz entsprechend hoch war.



Im Jahr 2024 wurden insgesamt 45 Bauaufträge erfolgreich abgeschlossen. Die Grafik gibt einen Überblick über die ausgeführten Arbeiten sowie deren Umsatz- und Auftragsverteilung.



Besonders hervorzuheben ist der **Umbau** des ehemaligen DABEL-Gebäudes im Alten Wiesenbacher Weg für das ÖSHZ St. Vith, der allein gut 30 % des Gesamtumsatzes ausmachte. **Anstricharbeiten** stellten den zweitgrößten Umsatzposten dar und verdeutlichen die Vielseitigkeit unserer Bauabteilung.

In Bezug auf die Anzahl der Aufträge lagen **Reparaturarbeiten** klar an der Spitze. Hier zeigt sich die bewährte Zusammenarbeit mit dem **ÖWOB**, für den wir seit vielen Jahren die Hausmeister- und Instandhaltungsarbeiten in den Sozialwohnungen übernehmen.

Ein kleiner Teil des Umsatzes entfiel zudem auf Restarbeiten für die Möbelwerke Palm im Rahmen bestehender **Sozialklauseln**. Diese Aufträge aus früheren Jahren konnten 2024 erfolgreich abgeschlossen werden.

Die Verteilung der Umsätze und Aufträge verdeutlicht, dass unsere Bauabteilung flexibel und zuverlässig auf unterschiedliche Anforderungen reagieren kann – sowohl bei umfangreichen Renovierungen als auch bei regelmäßigen Wartungsarbeiten.

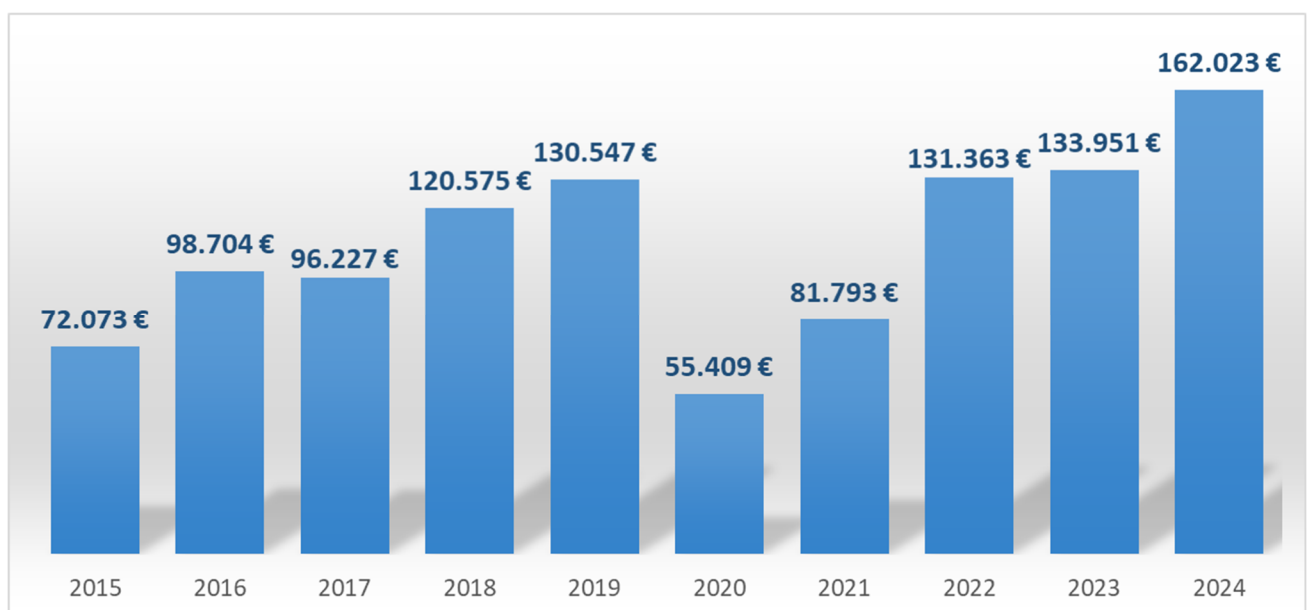
5. Catering



Unsere Küche wird seit nunmehr zwei Jahren souverän von Kezban Alay geleitet. Mit großem Engagement begleitet sie täglich bis zu acht Teilnehmer_Innen und wird dabei tatkräftig von treuen und engagierten Ehrenamtlichen unterstützt, die bei Bedarf zuverlässig einspringen. Ohne diese wertvolle Hilfe – ebenso wie den Einsatz von Mitarbeitenden und Teilnehmer_Innen anderer Abteilungen – wäre die Bewältigung der zahlreichen Aufträge nicht möglich.

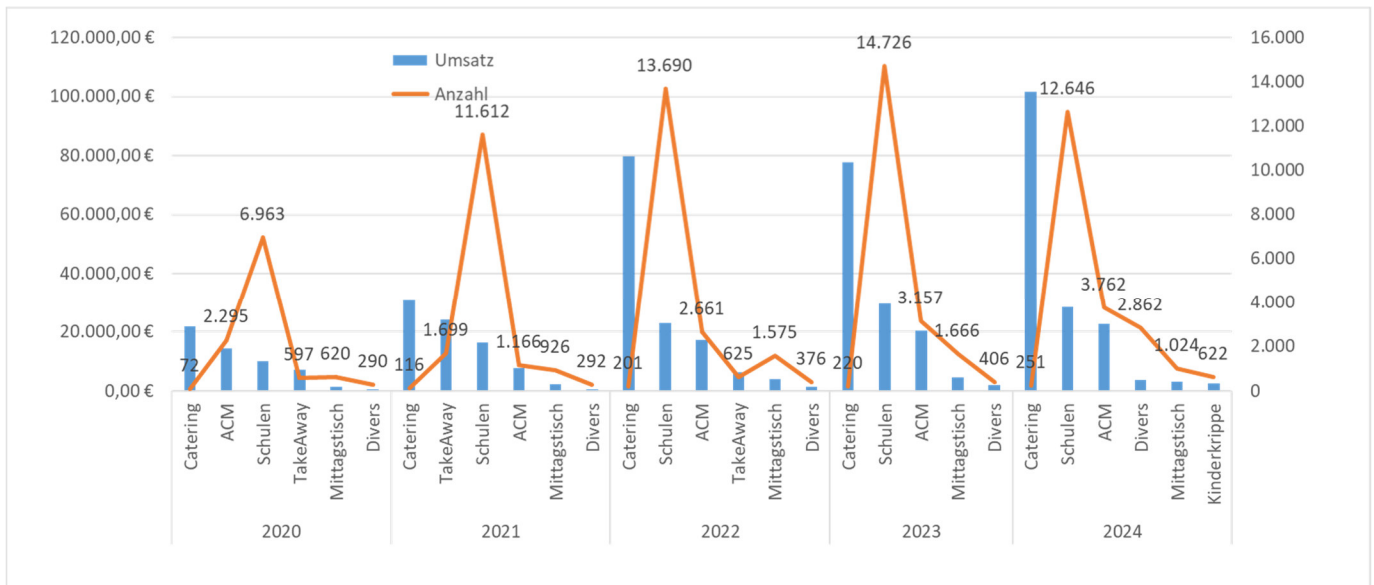
Die Küche war die erste Abteilung, die in das neue Gebäude umgezogen ist. Auch wenn der Umzug für einige eine gewisse Umstellung bedeutete, hat sich schnell gezeigt, dass die Arbeit in der neuen professionellen Küche für alle deutlich angenehmer ist. Insbesondere das Plus an Platz und die klar strukturierte Aufteilung tragen wesentlich zu einem reibungsloseren Arbeitsalltag bei.

Die neue Küche bietet klar abgegrenzte Bereiche für Anlieferungen, die kalte und warme Küche, die Essensabholung sowie die Spülküche. Diese Struktur erleichtert die Orientierung und sorgt für effizientere Arbeitsabläufe. Das große, moderne Kühlhaus bietet zusätzliche Flexibilität bei der Lagerung. All dies trägt maßgeblich dazu bei, dass wir ein Arbeitsumfeld anbieten können, das den Anforderungen einer zeitgemäßen Küche voll und ganz entspricht.





Die Umsatzentwicklung im HORECA-Bereich zeigt für 2024 einen neuen Rekordwert: Mit **162.023 €** konnte der Umsatz nochmals um gut 20 % gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden – der höchste Wert seit jeher.



Diese erfreuliche Entwicklung verdanken wir insbesondere der Zunahme an Catering-Aufträgen für Privatkunden und Organisationen. Insgesamt wurden im Jahr 2024 **251 Catering-Aufträge** ausgeführt – 30 mehr als im Vorjahr. Das Spektrum reichte von kleineren Bestellungen, etwa Suppen oder belegten Brötchen, bis hin zu Großveranstaltungen. Besonders die belegten Brötchen erfreuen sich wachsender Beliebtheit: Insgesamt wurden **5.367 Brötchenhälften** frisch und reichhaltig belegt.

Neben zahlreichen kleinen Aufträgen konnten auch große Veranstaltungen erfolgreich begleitet werden, wie die Verpflegung von über **600 Personen beim Meakusma Festival** in Eupen. Besonders gefreut hat uns zudem, dass wir in diesem Jahr erneut das Catering der Bier-Gourmettour des MV Möderscheid-Schoppen übernehmen durften. Solche Großaufträge erfordern einen erheblichen organisatorischen Aufwand und viele helfende Hände – die positive Resonanz der Kunden ist jedoch die beste Bestätigung für die hervorragende Arbeit unserer Küchenmitarbeiter.

Seit September 2024 hat sich der Aufgabenbereich nochmals erweitert: Unsere Küche liefert nun auch wochentags frisch zubereitetes Essen für die neue **Kinderkrippe in Amel**. Neben dem regulären Menü für ACM und den Schülern inklusive Suppen erfordert dies die zusätzliche Zubereitung von Breien – mit oder ohne Fleisch, grob oder fein püriert – für bis zu 12 Kleinkinder. Eine neue Herausforderung, die dank guter Planung und engagiertem Einsatz ebenfalls erfolgreich gemeistert wird.

Der Bereich HORECA ist und bleibt ein wesentliches Standbein für DABEL – nicht nur aufgrund der erzielten Umsätze, sondern auch, weil wir durch diese Dienstleistung neue Kundenkreise erschließen und ein breiteres Publikum ansprechen können. Darüber hinaus bietet der Bereich unseren Teilnehmer_Innen ein vielseitiges und spannendes Ausbildungsfeld mit wertvollen Praxiserfahrungen.

VI. Weitere bemerkenswerte Punkte zum Jahr 2024

1. Umzug – Eröffnung – Tag der offenen Tür



Über den Umzug in das neue Gebäude, die feierliche Eröffnung und den Tag der offenen Tür wurde im vorliegenden Bericht bereits ausführlich berichtet. Dennoch möchten wir einige besondere Aspekte zusätzlich hervorheben.

1.1. Spendenaktion

Parallel zum Spatenstich im Jahr 2022 wurde eine große Spendenaktion zur Finanzierung des Neubaus ins Leben gerufen. Die Bürger_Innen hatten dabei zwei Möglichkeiten: Entweder konnten sie direkt auf ein spezielles Konto der König-Baudouin-Stiftung spenden und eine Spendenquittung erhalten, oder sie konnten eine Einzahlung auf unser eigenes Konto tätigen, wobei sie als Dankeschön einen Gutschein und ein Los für die Teilnahme an einem Gewinnspiel erhielten.

Dank dieser Aktion konnten insgesamt knapp **70.000 €** gesammelt werden. Wir bedanken uns herzlich bei den über **250 Spender_Innen** für ihre großzügige Unterstützung und hoffen, dass sie uns auch in Zukunft treu bleiben.

1.2. Kunstwerk für das Geschäft



In einem Gedankenaustausch mit Studierenden der HELMo entstand die Idee, das neue Geschäft mit einem besonderen Kunstwerk lokaler Künstler aufzuwerten. **Norbert Huppertz**, bekannt über die Grenzen hinaus für seine Recup-Art, zeigte sich sofort begeistert von der Idee. Gemeinsam mit seinem Kollegen **Jean-Pierre Bredo** schuf er ein einzigartiges, 2x3 Meter großes, beleuchtetes und motorisiertes Kunstwerk zum Thema DABEI. In mühevoller Kleinarbeit entstand ein Werk, das

die Arbeit und die Werte von DABEI symbolisiert. Es hat auf der zweiten Etage des Geschäfts, direkt an der Treppe, einen würdigen und gut sichtbaren Platz gefunden.

1.3. Eröffnung



Die offizielle Eröffnung des neuen Gebäudes fand am letzten Wochenende im Mai statt.

Am Freitagabend feierten wir in einem gemütlichen Rahmen mit Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Teilnehmer_Innen und ermöglichten unseren engsten Vertrauten einen exklusiven ersten Rundgang durch die neuen Räumlichkeiten.

Am Sonntagmorgen fand dann die offizielle Einweihung mit geladenen Gästen aus Politik und Partnerorganisationen statt. Dechant Theis segnete die neuen Räume im Rahmen der Feierlichkeiten.

Noch bevor die Türen offiziell für die breite Öffentlichkeit geöffnet wurden, strömten bereits zahlreiche Menschen herbei, um sich selbst ein Bild vom neuen Gebäude und unserer Arbeit zu machen. Wir waren überwältigt von dem großen Andrang und dankbar für die große Anerkennung und das positive Feedback aus der Bevölkerung.

2. Projekt Digitalisierung

Ein weiteres zukunftsweisendes Projekt, an dem wir bereits seit mehreren Jahren arbeiten, ist die Digitalisierung der Abläufe im Bereich Wiederverwertung. Gemeinsam mit *Ressources*, dem Verband der Sozialbetriebe im Bereich Wiederverwertung aus der Wallonie und Brüssel, wurde in den letzten zwei Jahren eine ERP-Software in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Odoo entwickelt.

Zur Verwaltung des Programms wurde eine eigene Kooperative gegründet, der auch DABEI als Mitglied angehört.

Nach einer einjährigen Testphase bei drei Pilotorganisationen wurde Mitte 2024 der Startschuss für die Einführung des Programms bei DABEI gegeben, mit dem Ziel, ab dem 01.01.2025 voll operationell zu sein.

Ab September fanden wöchentliche Videokonferenzen mit den Verantwortlichen der Kooperative sowie den DABEI-Mitarbeiter_Innen statt. In dieser Phase wurden wir intensiv in der Nutzung des Programms geschult und hatten die Möglichkeit, es praxisnah in einer Testversion auszuprobieren.

Im Dezember 2024 erfolgte der erste Umstieg: Das Geschäft wurde bereits auf das neue Kassensystem umgestellt. In den Bereichen Logistik, Annahme und Halle verliefen die Testläufe ebenfalls erfolgreich, sodass das gesamte System zum 1. Januar 2025 offiziell in Betrieb gehen konnte.

Natürlich war die Umstellung für manche Mitarbeiter_Innen nicht einfach, da viele gewohnte Abläufe verändert werden mussten. Dennoch haben sich alle nach bestem Vermögen eingesetzt, wodurch das Projekt letztlich erfolgreich und reibungslos umgesetzt werden konnte.



Die Digitalisierung wird langfristig die Arbeit in allen Bereichen erheblich erleichtern: Die fehleranfällige und zeitaufwändige Führung von Excel-Listen entfällt, die Rückverfolgbarkeit der Waren wird deutlich verbessert und Berichte können einfacher und schneller erstellt werden.

In Zukunft wird uns das neue System zudem ermöglichen, Waren direkt online anzubieten und so neue Vertriebswege zu erschließen.

Ein besonderer Dank gilt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die uns bei der Umsetzung dieses Projektes finanziell unterstützt hat.

3. Anerkennungen 2024

Im Jahr 2024 konnten wir verschiedene wichtige Anerkennungen verlängern und neue erwerben:

3.1. Anerkennung als Vorschalt- und Integrationszentrum (VIZ)

Im Januar 2024 wurde das Dekret zur Sozialökonomie der Deutschsprachigen Gemeinschaft verabschiedet, das in enger Zusammenarbeit mit dem Sektor ausgearbeitet worden war. Dieses Dekret schafft erstmals eine eigenständige rechtliche Grundlage für Betriebe der Sozialökonomie in der DG und ermöglicht eine Anerkennung in drei verschiedenen Kategorien:

- Sozialbetrieb
- Sozialer Eingliederungsbetrieb
- Vorschalt- und Integrationszentrum (VIZ)

Im Dezember 2024 haben wir die Anerkennung als Vorschalt- und Integrationszentrum (VIZ) erhalten. Diese Anerkennung bringt konkrete Rahmenbedingungen mit sich, darunter:

- einen Betreuungsschlüssel von 1:6,
- die Verpflichtung zu 12 % Eigeneinnahmen,
- sowie die Ausarbeitung und Umsetzung eines angepassten pädagogischen Konzepts.

Die Anerkennung als VIZ verschafft uns wichtige Vorteile:

Indirekte Vorteile:

- Erhöhte Subvention im Rahmen von Artikel 60§7,
- Anwendung des reduzierten Mehrwertsteuersatzes von 6 %,
- Teilnahme an Ausschreibungen mit Sozialklauseln bei öffentlicher Auftragsvergabe,
- Steuerbefreiung auf erzielte Gewinne.

Direkte Vorteile:

- Bezuschussung von Betreuerstellen (sofern diese noch auf keinem anderen Weg gefördert werden),
- Förderung innovativer Projekte im Bereich der Sozialökonomie.

Darüber hinaus sieht das neue Dekret auch die Schaffung eines Netzwerks Sozialwirtschaft vor, das den Austausch und die Kooperation zwischen den Betrieben der Sozialökonomie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft stärken soll.



3.2. Anerkennung als "Collecteur et Transporteur de Déchets Dangereux"

Ein weiterer bedeutender Schritt im Jahr 2024 war die Beantragung und der Erhalt der Anerkennung als *"Collecteur et Transporteur de Déchets Dangereux"* (Sammler und Transporteur gefährlicher Abfälle) bei der Wallonischen Region.

Diese Anerkennung ist für alle Betriebe verpflichtend, die Elektro- und Elektronikgeräte sowie Lampen einsammeln, lagern und wiederverwerten.

Wir haben den Antrag im Oktober 2024 gestellt und die offizielle Anerkennung im Februar 2025 erhalten. Damit befinden wir uns jetzt vollständig im gesetzlichen Rahmen, um gebrauchte Elektrogeräte bei unseren Kunden einzusammeln, diese fachgerecht anzunehmen, zu lagern und anschließend im Geschäft wiederzuverkaufen.

Ermöglicht wurde dieser wichtige Schritt erst durch den Umzug in unser neues Gebäude, das über die erforderlichen Umweltgenehmigungen verfügt – Genehmigungen, die im alten Gebäude nicht vorhanden waren.

Durch diese Anerkennung stärken wir nicht nur unsere Rechtssicherheit, sondern tragen auch aktiv zur nachhaltigen Ressourcennutzung und umweltgerechten Wiederverwertung bei.

3.3. Neuer ESF-Antrag - DABEI - Miteinander-Füreinander

Der Europäische Sozialfonds (ESF) stellt seit vielen Jahren eine tragende Säule in der Finanzierung der DABEI VoG dar. Seit **2007** werden unsere Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen erfolgreich durch den ESF unterstützt. Diese Projekte, die einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der sozialen Integration leisten, sind stets mit einer begrenzten Laufzeit verbunden, was eine regelmäßige Antragstellung erforderlich macht.

Im Jahr 2024 war es erneut notwendig, einen neuen Antrag für die Weiterführung unserer Projekte einzureichen. Ursprünglich war vorgesehen, das Projekt für einen Zeitraum von drei Jahren zu beantragen. Aufgrund der aktuellen budgetären Rahmenbedingungen mussten jedoch Anpassungen vorgenommen werden, sodass die Laufzeit des Projektes auf zwei Jahre reduziert wurde.

Die weitere Entwicklung des ESF und die damit verbundenen Finanzierungsmöglichkeiten bleiben ungewiss. Eine klare Perspektive über die Fortführung und die Bedingungen der ESF-Förderung wird erst im Herbst 2025 erwartet. Bis dahin bleibt es abzuwarten, welche weiteren Impulse und Unterstützungsmöglichkeiten der ESF und die Deutschsprachige Gemeinschaft für unsere Arbeit und die Projekte der DABEI VoG bieten wird.

4. Besuche bei DABEI im Jahr 2024

Wie bereits in den vergangenen Jahren erreichten uns auch 2024 zahlreiche Anfragen von Schulen, Institutionen und Interessierten, die DABEI besuchen und unsere Arbeit aus erster Hand kennenlernen wollten. Der Umzug in unsere neuen Räumlichkeiten hat das Interesse nochmals



deutlich gesteigert. So durften wir in diesem Jahr viele Gruppen, Institutionen und auch politische Vertreter durch unsere neuen Gebäude führen und ihnen unsere vielfältigen Tätigkeiten vorstellen.

Zu unseren Besuchern zählten unter anderem der ehemalige Minister für Soziales, Herr Antoniadis, sowie seine Nachfolgerin, Frau Klinkenberg. Ebenso konnten wir das ÖSHZ St. Vith samt seinen Ehrenamtlichen, die Autonome Hochschule mit der neuen Abteilung für soziale Arbeit, das Arbeitsamt (ADG), die Tagesklinik, das Zentrum für Förderpädagogik (ZFP) sowie zweimal das TZU begrüßen. Auch verschiedene gesellschaftliche Gruppen wie die Landfrauen aus Braunlauf, die Pensionierten aus Honsfeld, sowie ehemalige Funktionäre der CSC waren zu Gast. Darüber hinaus empfingen wir Vertreter von Ressources, RFAG (Ressourcerie Famenne Ardenne & Gaume) und Hof Peters und schließlich das Direktionsteam der König-Baudouin-Stiftung mit Yves Noël, Karl-Heinz Lambertz und Freddy Genten.

Unsere Besucher zeigen sich immer wieder beeindruckt von der Vielfalt unserer Arbeit, der Funktionalität des neuen Gebäudes und insbesondere vom gut sortierten Geschäft. In der Regel enden unsere Führungen daher mit einem Besuch im Ladenbereich, wo die Gäste die Möglichkeit haben, in entspannter Atmosphäre zu stöbern und das eine oder andere Schnäppchen zu entdecken.

Wir freuen uns über das anhaltend große Interesse und den wertschätzenden Austausch bei allen Besuchen!

VII. Schlusswort

*„Menschen machen den Unterschied –
Räume geben ihnen den Rahmen.“*

Dieses Jahr hat uns einmal mehr gezeigt, wie viel möglich ist, wenn Menschen sich mit Herz, Engagement und Vertrauen begegnen. Der Umzug in unser neues Gebäude war mehr als ein räumlicher Wechsel – er war ein Symbol für Aufbruch, Weiterentwicklung und gemeinsames Gestalten.

Wir danken allen, die diesen Weg mit uns gegangen sind: unseren engagierten Mitarbeiter_Innen, ehrenamtlichen Unterstützer_Innen, Teilnehmenden, Partnerorganisationen sowie allen Freund_Innen der DABEI VoG. Ohne eure Unterstützung, euren Einsatz und eure Verbundenheit wäre dieses Jahr nicht das geworden, was es war – ein Jahr voller Bewegung, Mut und Menschlichkeit.

Wir sind DABEI – am neuen Standort, mit frischen Impulsen und einem klaren Blick nach vorn.