

# TÄTIGKEITSBERICHT 2025

## DABEI VoG



***„Zahlen zeigen, was wir tun,  
Menschen zeigen, warum es zählt.“***



# 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 .....	9
2.4.	Bilanzgespräche .....	9
2.5.	Praktika .....	9
2.6.	Sozialseminare 2025 – Bildung, Austausch und Teilhabe .....	11
2.7.	Individuelle Förderung und Kompetenzentwicklung .....	13
2.8.	Zufriedenheitsanalysen .....	14
III.	ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN .....	15
1.	Ausbildungsstunden allgemein .....	15
2.	Entwicklung der Ausbildungsstunden in den einzelnen Arbeitsbereichen .....	16
3.	Einsatz der Teilnehmer_Innen in den Arbeitsbereichen .....	17
4.	Anwesenheiten und Abwesenheiten der Teilnehmenden .....	19
IV.	TEILNEHMER .....	21
5.	Erstgespräche .....	23
6.	Übergänge .....	25
7.	Teilnehmerprofile .....	26
7.1.	Alter und Geschlecht .....	26
7.2.	Wohnort und Staatsangehörigkeit .....	28
7.3.	Ausbildungsniveau .....	29
7.4.	Vermittlerdienste .....	30
7.5.	Zusätzliche Hemmnisse bei der Arbeitsintegration .....	32
7.6.	Ausgang und Vermittlungen .....	33
V.	TÄTIGKEITSFELDER .....	35
1.	Sammeldienst, Transport & Halle .....	35
1.1.	Strukturarbeit und partizipatives Management .....	36
1.2.	Einsatz von ODOO im Bereich Wiederverwertung .....	37
1.3.	Digitalisierung: Erfahrungen und nächste Schritte .....	37
1.4.	Anerkennung als Sammler und Transporteur gefährlicher Abfälle .....	38
2.	Werkstätten .....	39
2.1.	Schreinerei .....	39
2.2.	Haushalt/Textil/Bücher .....	41
3.	2nd hand shop – Ein lebendiger Ort der Begegnung .....	43
3.1.	Entwicklung der Verkaufszahlen .....	44
3.2.	Raum, Präsentation und Teamarbeit .....	45
3.3.	Wahrnehmung durch die Kundschaft .....	45
3.4.	Aktionen und besondere Momente .....	45
3.5.	Herausforderungen und kleine Alltagsgeschichten .....	46
4.	Baubereich – sichtbar, praxisnah und vermittelnd .....	47
4.1.	Organisation, Arbeitsweise und Sichtbarkeit .....	47
4.2.	Art der Arbeiten und Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft .....	48
4.3.	Entwicklungen und Zahlen im Jahr 2025 .....	48
4.4.	Umbau Haus Raven und interne Flexibilität .....	49
5.	HORECA – ein tragendes Standbein der VoG .....	50
5.1.	Organisation, Teamarbeit und Alltag in der Küche .....	50



5.2.	Umsatzentwicklung und Auftragsstruktur .....	51
5.3.	Auftragsbereiche im HORECA-Alltag.....	52
5.4.	Kontrolle, Qualität und HACCP-Weiterentwicklung.....	52
5.5.	Wirtschaft und soziale Zielsetzung im Gleichgewicht .....	53
VI.	Weitere Aktivitäten im Jahr 2025.....	54
1.	Verwaltungsrat.....	54
2.	Blaue Seecontainer in den IDELUX-Containerparks.....	54
3.	Netzwerkarbeit.....	55
4.	Öffentlichkeitsarbeit und Besuche.....	56
4.1.	Werbung, PR und Ausstellungen.....	56
4.2.	Besuche.....	56
VII.	Schlusswort.....	57

# DABEL VoG: TÄTIGKEITSBERICHT 2025



## I. EINLEITUNG

---

Das Jahr 2025 stand für die DABEL VoG im Zeichen der **Stabilisierung, Weiterentwicklung und des gelebten Alltags**. Nach dem großen Umbruch im Vorjahr – mit dem Umzug in das neue Gebäude – ging es nun darum, die neuen Strukturen mit Leben zu füllen, Abläufe zu festigen und den gemeinsamen Arbeitsalltag weiter zu gestalten.

Als sozialer Integrationsbetrieb mit starker regionaler Verankerung verfolgen wir unsere Mission weiterhin mit Überzeugung: **Menschen durch sinnstiftende Arbeit, individuelle Begleitung und ein verlässliches Umfeld zu stärken** – unabhängig von Alter, Vorgeschichte oder aktueller Lebenssituation.

Das neue Gebäude hat sich im Jahr 2025 als großer Mehrwert erwiesen. Es bietet Raum für Begegnung, Übersicht in den Arbeitsbereichen und bessere Bedingungen für Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Teilnehmende. Gleichzeitig wurde deutlich: Neue Räume allein reichen nicht aus. Es braucht Zeit, klare Absprachen, gegenseitiges Vertrauen und viel Engagement, damit aus einem Gebäude ein gemeinsamer Arbeits- und Lebensort wird.

Im Laufe des Jahres konnten zahlreiche Prozesse weiterentwickelt werden – sei es in der Organisation der Arbeitsbereiche, in der Begleitung der Teilnehmenden, in der Zusammenarbeit zwischen den Teams oder in der Nutzung digitaler Werkzeuge. Gleichzeitig standen wir immer wieder vor neuen Herausforderungen, etwa durch personelle Veränderungen, steigenden Unterstützungsbedarf oder gesundheitliche Belastungen einzelner Menschen.

Was das Jahr 2025 jedoch besonders geprägt hat, war die **große Verlässlichkeit und das Zusammenspiel aller Beteiligten**: Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Teilnehmende, Partnerorganisationen und Unterstützer haben gemeinsam dafür gesorgt, dass DABEL ein stabiler und lebendiger Ort bleibt.

Mit diesem Tätigkeitsbericht möchten wir erneut **Einblick in unsere Arbeit geben** – in Zahlen, Entwicklungen und Arbeitsfelder, vor allem aber in die Menschen, die hinter all dem stehen. Er zeigt, was wir im Jahr 2025 bewegt, erreicht und begleitet haben.

**„Zahlen zeigen, was wir tun – Menschen zeigen, warum es zählt.“**

### DABEL in Zahlen – 2025

- **über 140** Teilnehmende, Ehrenamtliche und Praktikant\_innen
- **16** hauptamtliche Mitarbeiter\_innen
- rund **33.000 Ausbildungs- und Beschäftigungsstunden**
- **zahlreiche Praktikumsverträge** in unterschiedlichen Arbeitsfeldern
- **mehrere erfolgreiche Vermittlungen** in Arbeit oder qualifizierende Ausbildung
- **über 1,22 Mio. € Gesamteinnahmen**, davon ein **hoher Anteil an Eigenmitteln**



- **rund 307 Tonnen** gesammelte Möbel und Haushaltswaren, davon etwa **50 % wiederverwendet**
- **über 100 Kund\_Innen täglich** im 2nd-Hand-Shop
- **28 Bauaufträge** mit dem höchsten Bauumsatz der letzten 10 Jahre
- **über 240 Catering-Aufträge** sowie mehrere tausend Schul- und Kinderessen

## 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+. 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 und intensivere 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

### **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 Teilnehmenden und Mitarbeiter\_Innen 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.



### 2.1. Die Arbeit des sozialpädagogischen Teams



Das sozialpädagogische Team ist für die pädagogische Begleitung der Teilnehmer\_innen verantwortlich. Ziel dieser Arbeit ist es, soziale und fachliche Kompetenzen gezielt zu fördern und die Teilnehmer\_innen dabei zu unterstützen, ihren individuellen Eingliederungsweg bestmöglich zu nutzen, um eine Arbeitsstelle oder eine qualifizierende Ausbildung zu finden und langfristig zu sichern.

Zentraler Bestandteil des Projekts ist die individuelle und bedarfsorientierte Begleitung. Der Eingliederungsweg basiert nicht auf einem standardisierten Lehrprogramm, sondern orientiert sich an den persönlichen Entwicklungsbedarfen der Teilnehmenden. Jede\_r Teilnehmer\_in wird während des gesamten Projektverlaufs von einer festen Sozialarbeiterin begleitet. Diese kontinuierliche Betreuung schafft eine stabile Vertrauensbasis und ermöglicht eine gezielte sowie nachhaltige Förderung.

Um eine ganzheitliche Begleitung zu gewährleisten, bleibt die zuständige Bezugsperson über die gesamte Projektdauer hinweg konstant und wechselt nur in begründeten Ausnahmefällen.

Zu den Aufgaben der pädagogischen Begleitung zählen neben administrativen Tätigkeiten insbesondere die Analyse der individuellen Stärken und Herausforderungen im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes. Auf Basis laufender Beobachtungen wird gemeinsam mit den Teilnehmenden ein individueller Handlungsplan mit realistischen Teilzielen erstellt, regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst. Diese strukturierte Zielerarbeitung verbessert nachhaltig die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Durch die individuelle Begleitung sowie die Mitarbeit in produktiven Tätigkeitsbereichen stärken die Teilnehmer\_innen ihr Selbstwertgefühl, erweitern ihre Kompetenzen und erhalten Unterstützung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen.

Neben dem täglichen informellen Austausch und regelmäßigen Teamsitzungen mit den Ausbildern treffen sich die Sozialarbeiterinnen einmal monatlich, um Projekte, Konzepte und Methoden zu reflektieren, weiterzuentwickeln und herausfordernde Fragestellungen gemeinsam zu bearbeiten.

Bereits Ende 2024 kündigte sich eine große Veränderung im sozial-pädagogischen Team an. Unsere langjährige Kollegin Hanna verließ uns zum Jahreswechsel um sich beruflich neu zu orientieren. Wir mussten uns von einer sehr geschätzten Mitarbeiterin verabschieden, die durch ihre ruhige Art und ihren besonderen Blick auf Teilnehmer\_Innen, Herausforderungen und das Potential das in jedem schlummert nicht nur das Team vervollständigte, sondern auch für viele Teilnehmer\_Innen eine wertvolle Begleitperson war. Danke Hanna für deinen Einsatz!



Glücklicherweise konnten wir Hannas Stelle schon ab Januar mit Stephanie Crumbach neu besetzen.

Stephanie – sie wird intern Steffi genannt, damit es nicht zu Verwechslungen mit Stephanie Mertes kommt - hat zuletzt für die DSL gearbeitet und kennt sich in der Landschaft der Sozialdienste in der DG aus. Sie bringt als Kunsttherapeutin und Coach einen anderen Ausbildungsansatz mit ins Team und baut durch ihre einfache und offene Art sehr schnell Kontakt zu unseren Teilnehmern\_Innen und Praktikumsbetrieben auf.

Caroline bekam im Dezember 2024 einen Sohn und widmete sich bis Oktober 2025 ganz ihren Kindern. Leider konnte für Caroline kein Ersatz gefunden werden, sodass die Sozialarbeiterinnen 10 Monate lang nur zu zweit die Begleitung aller Teilnehmer\_Innen übernommen haben. Stephanie Mertes übernahm während dieser Zeit zusätzlich verschiedene administrative Aufgaben der Leitung sowie die Teilnehmeraktivierung.

Im Februar verlässt uns leider unsere geschätzte pädagogische Mitarbeiterin Heike, die die VSM+ mit aufgebaut und getragen hat. Ab März konnten wir Michael als ihren Nachfolger einstellen, der uns allerdings auch schon wieder zum Jahresende verließ.

Durch diesen Mitarbeiterwechsel wurde nochmals sehr deutlich, dass die zusätzliche Unterstützung für die VSM+ Kandidaten nicht nur den Teilnehmer\_Innen zu Gute kommt, sondern auch den Vorarbeitern und Arbeitsbereichen. Zudem ist die Ausführung der Unterstützung auch individuell abhängig vom pädagogischen Mitarbeiter.

Heike war beispielsweise mehr im Haushalt und der Annahme tätig, unterstützte hier in Prozessen und Arbeitsabläufen und sah „ihre“ Teilnehmer\_Innen jeden Morgen für 10 Minuten um den allgemeinen Zustand abzufragen und ggf. schon Schwierigkeiten oder Hindernisse aufzufangen. Michael sorgte eher für Ordnung und Struktur in der Möbelhalle und griff den Vorarbeitern hier tatkräftig unter die Arme. Seine Piktogramme und die Beschilderung für die Müllecke sind nicht nur für die Teilnehmer\_Innen eine Sortierhilfe.

## **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, Sozialarbeiterinnen, Praktikanten und die Geschäftsführung teil. Das gewährt allen Beteiligten einen globalen Überblick über die Stärken, Herausforderungen und Bedürfnisse der Person.

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

2025 haben insgesamt 22 Teamsitzungen stattgefunden.

Neben den Teamsitzungen ist natürlich auch der tägliche informelle Austausch, der zwischen den Mitarbeitern\_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 so genannte Screening wurde in Zusammenarbeit mit den Vermittlungsdiensten und anderen Integrationsprojekten entwickelt. Das Screening ist das Ergebnis eines Beobachtungsprozesses: Vorarbeiter\_Innen, Sozialarbeiter\_Innen und Teilnehmer\_Innen nutzen die ersten drei Monate des Projektes, um Beobachtungen zu machen und diese dann in Einschätzungsbögen schriftlich festzuhalten.

Die Beobachtungen werden spätestens in einer gemeinsamen Bilanz mit den Vermittlungsdiensten ausgetauscht. Dort wird auch gemeinsam mit den Teilnehmenden ein Aktionsplan erstellt, der auf deren Zielen, Erfolgen und Herausforderungen basiert.

2025 standen 22 Screening mit Ergebnisbericht an, von denen 18 tatsächlich durchgeführt wurden. Die Gründe dafür sind jedes Jahr die gleichen: Zwei fanden nicht statt, da die Personen quasi von Anfang an aus gesundheitlichen Gründen abwesend waren und das Projekt relativ schnell beendet wurde. Eine Person verließ Belgien nach 2,5 Monaten im Projekt sodass kein Ergebnisbericht erstellt wurde. Eine Person beendete das Projekt schon nach zwei Wochen.

Die Bewertungsbögen sind so gestaltet, dass sie regelmäßig ausgefüllt und verglichen werden können. Dies erleichtert es, Entwicklungsschritte oder auch Schwierigkeiten im Laufe der Zeit zu erkennen und zu dokumentieren. Alle drei Monate findet automatisch eine Bilanzierung mit den Partnerdiensten statt, für die diese Bögen weiter ausgefüllt und genutzt werden können.

Die Bögen enthalten auch spezifische Kompetenzen pro Arbeitsbereich, die am Ende bei positivem Abschluss als Anhang zum Zertifikat verwendet werden.

In den Vorjahren erprobten wir erweiterte Screeningbögen die sich an das ICF-Arbeit anlehnen. 2025 nutzen wir diese aufwendigen Bögen vor allem für die Personen, für die wir eine detailliertere Einschätzung der Fähigkeiten aber auch der Hindernisse benötigen. Das sind meistens die Personen die einen Integrationsberater haben, oder wo sich abzeichnet, dass sie eine erhöhte Unterstützung benötigen.

### **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, DSBÉ, 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. 2025 konnten wieder 17 Praktika durchgeführt werden. Das sind 2 Praktika weniger als im Vorjahr.



## Durchgeführte Praktika 2025

Nr	Initialen	Maßnahme	Dauer	Ort	Funktion und Ziel	Evt. Ergebnis
1.	L.K.	VSM+	02.12. - 31.01.2025	Seniorenheim Bütgenbach, Waschküche & Wohnbereich	Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitsstelle	Übergang in AIB (31.01.2025)
2.	G.B.	IM	14.01. - 27.06.2025	BW Meyerode die Zukunft	Vorbereitung auf einen Art. 60§7	Abbruch, da gesundheitliche Probleme zu stark abnahmen.
3.	C.S.	VSM	10.02. - 21.02.2025	MGG Sankt Vith (Kindergarten)	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
4.	S.T.	VSM	10.03. - 11.07.2025	Bebr. Langes Landwirtschaft	Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitsstelle	Es kam aus verschiedene Gründen nicht zu einer Einstellung.
5.	G.J.	IM	31.03. - 11.04.2025	Delhaize Büllingen	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
6.	G.J.	IM	14.04. - 25.04.2025	Getränkhandel Küpper	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
7.	C.S.	VSM	28.04. - 30.04.2025	KREATIVA Amel	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
8.	F.J.	IM	05.05. - 07.05.2025	Schreinerei Lothar Fank	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
9.	H.S.	VSM	02.06. - 13.06.2025	Belis shoes	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
10.	F.J.	IM	16.06 - 27.06.2025	Delhaize Sankt Vith	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	Übergang in Lehre ab September 25
11.	S.N.	IM	18.06. - 01.07.2025	ASB-Gedimat	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
12.	S.N.	IM	07.07. - 18.07.2025	Krankenhaus St. Vith	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	Start Ausbildung Krankenhaus Logistik
13.	J.A.	VSM	18.08. - 31.10. 2025	Bauhof Amel	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
14.	S.R.	VSM	01.09. - 12.09.2025	MG Küche	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
15.	G.B.	IM	01.09. - 12.09.2025	MG Küche	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	Übergang in Beschäftigung
16.	B.J.	VSM	13.10. - 24.10.2025	Bauhof St. Vith	Orientierungspraktikum und Sammlung von ersten Erfahrungen	
17.	S.S.	VSM	01.12. - 30.01.2026	Backwaren FONK	Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitsstelle	

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.

Zwei Praktika fanden über einen längeren Zeitraum statt. Hier war das Ziel die Person für eine Arbeitsstelle zu testen und vorzubereiten. Leider kam es in beiden Fällen nicht zu einer Einstellung. Ein Betrieb wollte erhöhte Zuschüsse für die Einstellung des Teilnehmers, woraufhin Testungen durchgeführt wurden, die allerdings keinen erhöhten Unterstützungsbedarf rechtfertigten. Das Praktikum wurde beendet. Der Teilnehmer befindet sich heute in einem weiteren Praktikum, bei dem die Aussichten auf Einstellung deutlich besser sind.

Bei einem zweiten Kandidaten war die Orientierung in die Beschützende Werkstätte Meyerode vorgesehen, da in den vorangegangenen Monaten starke gesundheitliche Einschränkungen beobachtet wurden. Nach einer gewissen Zeit im Praktikum in der BW stellte sich heraus, dass



die gesundheitlichen Probleme weiter zunehmen. Das ursprüngliche Ziel eines Art. 60§7 Vertrages in der BW wurde dadurch hinterfragt.

Das Praktikum wurde beendet und ein Wechsel in einen komplett neuen Arbeitsbereich ausprobiert. Es stellte sich heraus, dass der Bereich Küche der Person viel eher lag. Sehr schnell fand der Teilnehmer sich in diesem Arbeitsrahmen zurecht und zeigte Talent für die Tätigkeiten. Seine gesundheitlichen Beschwerden wurden rückläufig und seine Anwesenheitsquote verbesserte sich drastisch. Bereits 3 Monate später wurde er in einer Schulküche eingestellt.

Insgesamt endeten 24 % der Praktika mit der Übernahme in Arbeit oder Ausbildung.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Anzahl Praktika	12	32	20	27	22	19	23	20	23	19
Übernahme	33%	25%	60%	33%	28%	47%	39%	35%	26%	37%

## **2.6. Soziale Seminare 2025 – Bildung, Austausch und Teilhabe**

Das Angebot und die Durchführung von Soziale Seminaren gehören zur Ausbildung im ESF-Projekt dazu, werden aber auch auf die Phase 1 und 4 ausgedehnt.

Ziel dabei ist die Förderung der persönlichen und gesellschaftlichen Kompetenz der Teilnehmer\_Innen in Bereichen Aktualität, Soziales, Zivilverantwortung, Medien, usw.

Je nach Bedarf, Aktualität oder Nachfrage werden verschiedene Seminare zu unterschiedlichen Themen durchgeführt.

Diese Soziale Seminare richten sich immer an die gesamte Teilnehmergruppe der VoG, sodass ein intergenerationeller aber auch abteilungsübergreifender Austausch stattfinden kann.

Im Jahr 2025 konnten insgesamt fünf Soziale Seminare erfolgreich durchgeführt werden, die thematisch unterschiedliche, jedoch für die persönliche und soziale Entwicklung der Teilnehmenden gleichermaßen wichtige Schwerpunkte setzten.

Den Auftakt bildete die gemeinsame Teilnahme am Benefizmarathon. Dieses besondere Ereignis stärkte nicht nur die körperliche Fitness, sondern vor allem auch das Gemeinschaftsgefühl und die Erfahrung, Teil eines größeren Ganzen zu sein. Für viele Teilnehmende war es ein prägendes Erlebnis, sich gemeinsam einer Herausforderung zu stellen, Durchhaltevermögen zu zeigen und als Gruppe sichtbar Verantwortung zu übernehmen.



Ein weiterer zentraler Schwerpunkt lag im Bereich der Schuldenprävention. In Kooperation mit der Verbraucherschutzzentrale wurden zwei aufeinander aufbauende Module durchgeführt:

- Modul 3 „Schuldenfrei leben“
- Modul 4 „Kauf dich glücklich?“



Diese Seminarreihe erwies sich als besonders gewinnbringend. Mehrere Teilnehmende setzten sich intensiv mit ihrem Konsumverhalten, ihren finanziellen Möglichkeiten sowie ihrem Energieverbrauch auseinander. Ziel war es, finanzielle Zusammenhänge besser zu verstehen, Risiken frühzeitig zu erkennen und eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Im Anschluss an diese Seminarreihe begab eine Person sich in die Budgetbegleitung des ÖSHZ um die finanzielle Situation gemeinsam in den Griff zu kriegen.

Ein praxisnahes Seminar zum Thema „Selbstverteidigung und Selbstschutz“ mit dem Kraftkunstlehrer Frank Backes ergänzte das Angebot. Neben konkreten Techniken zur Selbstverteidigung standen insbesondere Selbstwahrnehmung, Körpersprache, Auftreten und das Erkennen eigener Grenzen im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden erfuhren, wie wichtig innere Haltung und Selbstsicherheit im Alltag sind – nicht nur in Konfliktsituationen, sondern auch im beruflichen und sozialen Umfeld.



Ein besonderes Highlight war die neu konzipierte Seminarreihe „ICH. WIR. Gemeinsam stark“, die von unserer neuen Sozialarbeiterin Stephanie C. entwickelt wurde. Grundlage waren ihre Beobachtungen im Arbeitsalltag sowie der Bedarf nach einer vertieften Auseinandersetzung mit individuellen Ressourcen und sozialer Verantwortung.

Die Reihe umfasste zwei Teile:

- Teil 1 „Wer sich kennt, ist stark – Entdecke, was in dir steckt“
- Teil 2 „Miteinander stark – statt gegeneinander laut“ (aufgrund organisatorischer Gründe vom November auf Januar verschoben)



Im Mittelpunkt standen Fragen nach eigenen Bedürfnissen, Talenten und Grenzen sowie deren bewusste Wahrnehmung und Wahrung. Darüber hinaus wurde das Zusammenspiel von Individuum und Gemeinschaft reflektiert: Wie wirke ich in einer Gruppe? Wie gelingt konstruktive Zusammenarbeit? Wie können Konflikte respektvoll gelöst werden? Die Teilnehmenden setzten sich intensiv mit ihrer Rolle in der Gesellschaft auseinander und entwickelten neue Perspektiven auf das eigene Handeln.

Insgesamt nahmen 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den verschiedenen Sozialseminaren teil. Die Bandbreite der Themen – von finanzieller Bildung über Selbstschutz bis hin zu Persönlichkeitsentwicklung und Teamstärkung – verdeutlicht unseren ganzheitlichen Ansatz. Ziel bleibt es, nicht nur arbeitspraktische Kompetenzen zu fördern, sondern auch soziale, persönliche und gesellschaftliche Handlungskompetenzen nachhaltig zu stärken.



## **2.7. Individuelle Förderung und Kompetenzentwicklung**

Zu der individuellen Ausbildung gehört auch ein zusätzliches Angebot von Förderprogrammen.

Am mobilen Sprachkurs, welcher durch eine Lehrerin der KAP speziell für Teilnehmer\_Innen des Eingliederungsweges in unseren Räumlichkeiten gegeben wird, haben im Jahr 2025 19 Teilnehmer\_Innen teilgenommen.

9 Teilnehmer\_Innen hatten einen Migrationshintergrund und wurden durch den Unterricht weiter in Deutsch oder Französisch geschult. 10 hiesige Personen folgten dem internen Sprachkursus um ihre französischen oder deutschen Sprachkompetenzen zu verbessern oder nochmal aufzufrischen.

Weiterhin nutzen wir auch das Angebot des Arbeitsamtes, um Personen nach ihren Fähigkeiten und Interessen testen zu lassen. In einer gemeinsamen Auswertung werden die Resultate in der alltäglichen Arbeit genutzt, ganz besonders in Bezug auf Praktika- und Arbeitssuche.

Erweiternd zu den Fähigkeits- und Interessentestungen des ADG nutzen die Sozialarbeiterinnen verschiedene Methoden und Instrumente zur Kompetenzbilanzierung. So sind alle Sozialarbeiterinnen in der Nutzung des Talentkompasses und des ICF geschult, um diesen in Einzelfällen mit den Teilnehmern\_Innen durchzuführen.

Neben den internen Förderprojekten wie den Sozialseminaren oder dem Sprachunterricht haben die Teilnehmer\_Innen auch immer wieder die Möglichkeit, an externen Weiterbildungen oder Programmen teilzunehmen. Einige Teilnehmer aus Halle und Bau haben an der Sicherheitsschulung teilgenommen, die über das ADG angeboten wurde.

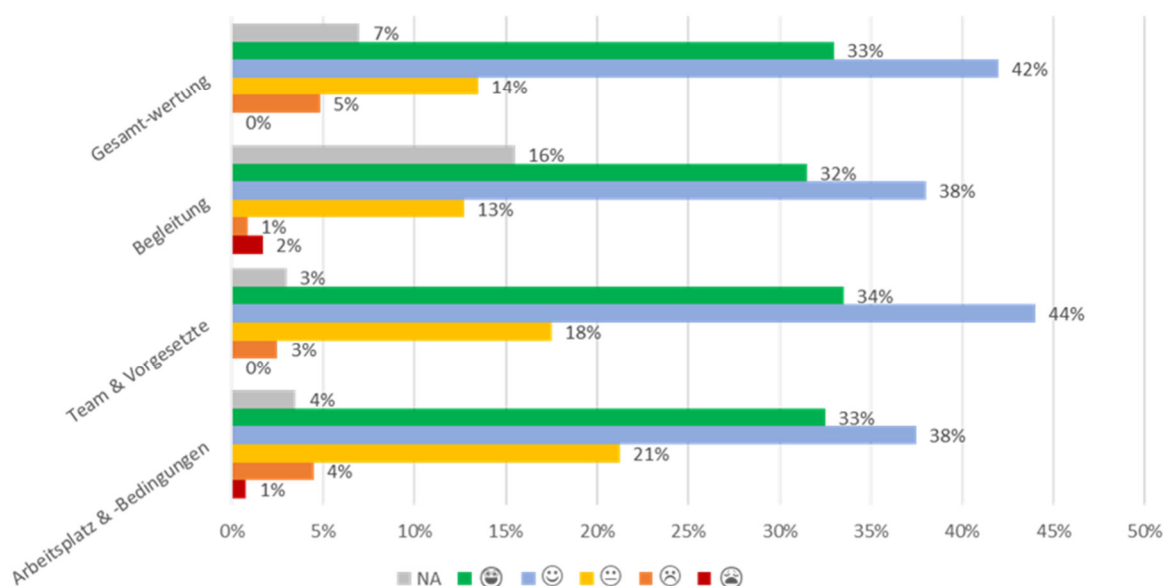


## 2.8. Zufriedenheitsanalysen

Zweimal jährlich führen wir eine anonyme Zufriedenheitsumfrage durch. Dabei werden alle Teilnehmer\_Innen von der Phase 1 bis 3, die zu diesem Zeitpunkt bei DABEL beschäftigt sind, befragt.

Auch im Jahr 2025 wurden wieder zwei Zufriedenheitsumfragen durchgeführt. Insgesamt wurden 58 Bögen beantwortet und ausgewertet. (26 im Frühjahr und 32 im Herbst). Die Zufriedenheit war dabei gut bis sehr gut.

%	Arbeitsplatz & -bedingungen					Team & Vorgesetzte					Begleitung					Gesamtwertung								
	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2024	Ø 2025	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2024	Ø 2025	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2024	Ø 2025	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2024	Ø 2025
😊				0	0	1				1	0	0				1	0	2				2	2	0
😄	1,5	1,5	3	4	6	4	1	0,5	4	2	3	3	0	2	1	2	3	1	0	5	3	4	4	5
😊	22	27,5	31	27	23	21	25	28,5	30	19	15	18	23	22	22	16	15	13	24	22	34	19	18	14
😄	77	66	64	43	44	38	69,5	71	66	46	52	44	75	69	66	44	44	38	67	72	62	50	48	42
😊				23	25	33				30	28	34				22	25	32				19	22	33
NA	0	6	2	3	2	4	0	0	0	1	1	3	0	8	11	15	13	16	0	1	2	5	5	7



In allen Bereichen steigt die „normale“ Zufriedenheit (😊) hin zur „besonderen“ Zufriedenheit“ (😄).

In den anschließenden Austauschrunden, die wir mit den Teilnehmer\_Innen in jedem Arbeitsbereich organisieren, hat dann jeder und jede nochmals die Möglichkeit sich persönlich zu äußern, Fragen zu stellen oder konkrete Vorschläge mitzuteilen. Unklarheiten können besprochen und gemeinsame Lösungen für Schwierigkeiten gefunden werden.

In diesen Runden wurde beispielsweise betont, dass die Arbeitsatmosphäre gut ist und die Arbeit im Team gut funktioniert. Jedoch könnte manches Material besser sein und einer der LKW ist alt.

Auch kam der Vorschlag einer Kummerbox auf, damit man auch unabhängig von Umfrageterminen Ideen äußern kann.

Oft sind diese Austauschrunden auch nochmal eine Möglichkeit den Fokus zu setzen oder über allgemeine Arbeitsabläufe zu sprechen.



### III. ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN

#### 1. Ausbildungsstunden allgemein

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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	6.254,00
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	15.276,00
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	4.986,75
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	5.567,50
Praktikanten	126,00	413,25	729,50	359,25	677,75	820,50	691,50	482,50	766,25	1.094,50
AEP	472,25									
	<b>36.615,39</b>	<b>31.620,57</b>	<b>34.780,00</b>	<b>32.462,75</b>	<b>20.661,73</b>	<b>27.432,85</b>	<b>25.859,75</b>	<b>28.218,50</b>	<b>29.874,25</b>	<b>33.178,75</b>

Im Jahr 2025 ist insgesamt ein deutlicher Anstieg der Arbeits- und Ausbildungsstunden zu verzeichnen. Mit 33.178,75 Stunden erreichen wieder ein ähnliches Stundenvolumen wie 2017-2019 und gleichen uns dem Niveau der Vor-Corona-Jahre an.

Besonders in der Phase 1 wurden deutlich mehr Stunden geleistet. Die Phase der Tagesstrukturierung ist ein wichtiger Bestandteil im Eingliederungsweg geworden und wird von vielen Personen rege genutzt um sich sinnvoll zu beschäftigen oder aber auch auf einen beruflichen Wiedereinstieg vorzubereiten.

In der Phase 2 werden weiterhin sehr viele 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 2.207,25 Stunden erbracht, etwas weniger als im Vorjahr.

In der Phase 3 wurden etwas mehr Stunden als im Vorjahr geleistet. Die Anzahl der teilnehmenden Personen bleibt aber weiterhin geringer als in den 2010er Jahren.

Die von Ehrenamtlichen geleisteten Stunden in Phase 4 stiegen nochmals an. Dieser Anstieg bestätigt weiter den erfreulichen Trend im Bereich des freiwilligen Engagements.

Auch im Praktikumsbereich wurden erneut deutlich mehr Stunden geleistet. 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

2025	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Praktikanten	TOTAL
Halle/Fahrer	1.604,00	5.793,75	1.764,25	565,25	148,75	9.876,00
Haushalt/Bü	2.194,25	2.742,25	110,75	1.333,25	184,25	6.564,75
Schreinerei	83,50	0,00	757,50	749,00	4,00	1.594,00
Geschäft	175,25	821,25	202,25	2.017,50	625,75	3.842,00
Küche	2.082,00	3.206,00	1.568,25	902,50	131,75	7.890,50
Bau	115,00	2.712,75	583,75	0,00	0,00	3.411,50
<b>TOTAL</b>	<b>6.254,00</b>	<b>15.276,00</b>	<b>4.986,75</b>	<b>5.567,50</b>	<b>1.094,50</b>	<b>33.178,75</b>
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
<b>TOTAL</b>	<b>4.705,50</b>	<b>15.575,25</b>	<b>4.267,75</b>	<b>4.559,50</b>	<b>766,25</b>	<b>29.874,25</b>

Im Jahr 2025 konnte wieder in nahezu allen Arbeitsbereichen ein Zuwachs an Ausbildungs- und Arbeitsstunden verzeichnet werden, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Lediglich in der Küche bleiben die Stunden auf dem gleichen Niveau.

Besonders hervorzuheben ist der Bereich Halle/Fahrer, in dem die Stundenleistung deutlich von 8.540,75 auf 9.876,00 Stunden gesteigert werden konnte. Diese Entwicklung ist vor allem auf einen starken Anstieg in Phase 2 sowie eine höhere Auslastung in Phase 3 und 4 zurückzuführen.

Auch im Bereich Haushalt/Büro wurde mit 6.564,75 Stunden ein moderater Zuwachs gegenüber dem Vorjahr (6.187,75 Stunden) erzielt. Während die Stunden in Phase 2 leicht zurückgingen, konnte insbesondere in Phase 1 und Phase 4 eine deutliche Steigerung erreicht werden.

In der Schreinerei stiegen die Stunden von 1.052,25 auf 1.594,00. Leider musste unser Vorarbeiter aus gesundheitlichen Gründen die Arbeit im Oktober auf unbestimmte Zeit niederlegen.

Im Geschäft erhöhte sich die Gesamtstundenzahl ebenfalls deutlich von 3.177,25 auf 3.842,00 Stunden. Auffällig ist hierbei insbesondere der starke Anstieg der Stunden von Praktikant\_innen und Ehrenamtlichen. Gleichzeitig blieb die Beteiligung von Teilnehmenden aus Phase 3 weiterhin gering.

Die Küche blieb mit 7.890,50 Stunden nahezu auf dem Niveau des Vorjahres (7.901,50 Stunden). Innerhalb des Bereichs kam es jedoch zu Verschiebungen zwischen den Phasen: Während die Stunden in Phase 2 rückläufig waren, konnten in Phase 1 sowie bei den Praktikant\_innen Steigerungen verzeichnet werden.



Im Baubereich wurde mit 3.411,50 Stunden ein deutlicher Zuwachs gegenüber dem Vorjahr (3.014,75 Stunden) erreicht. Besonders Phase 2 entwickelte sich stark, während Phase 3 leicht rückläufig war. Die konstant gute Betreuung trug weiterhin zu einer soliden Qualifizierung der Teilnehmenden bei.

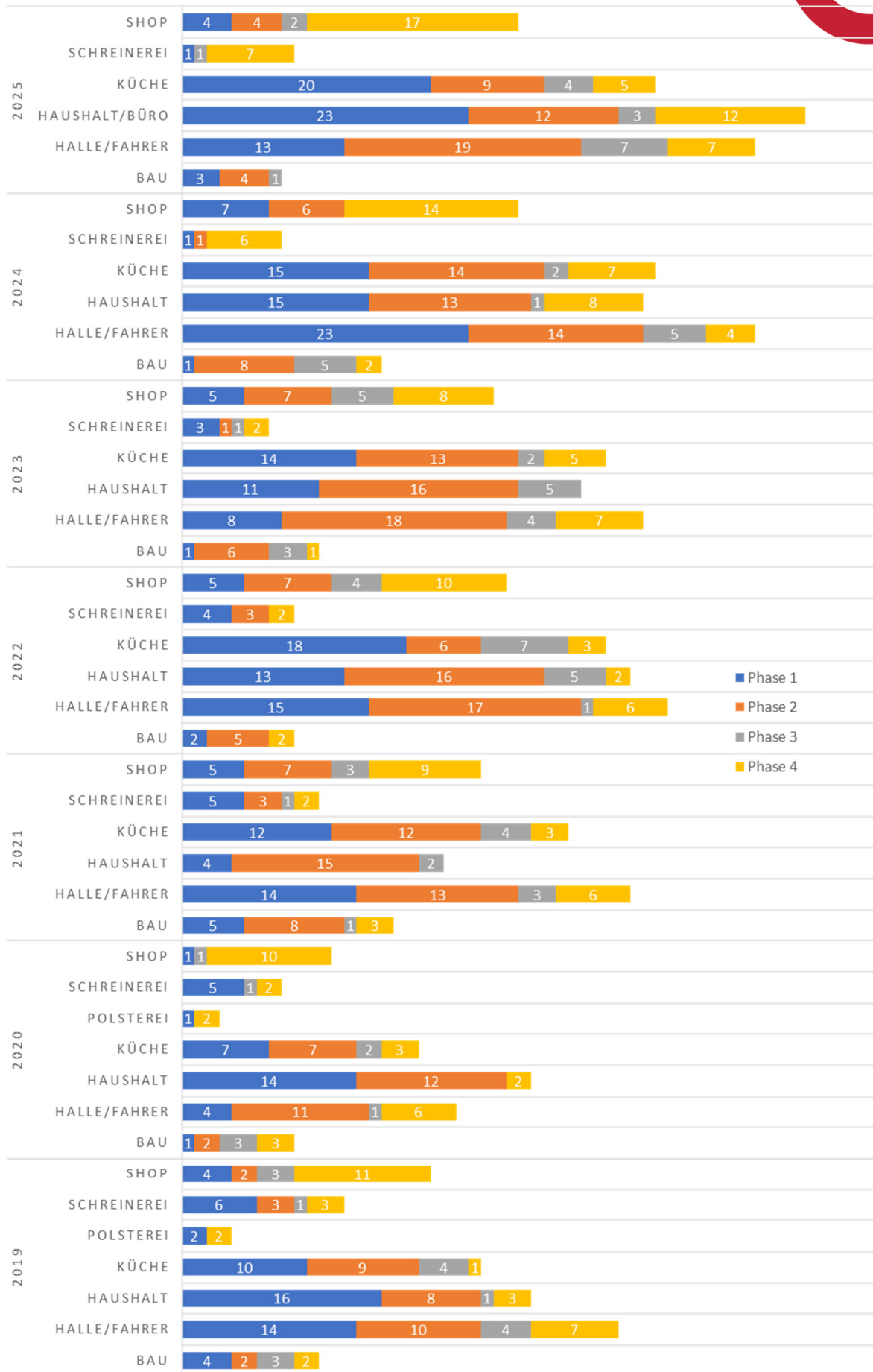
Über alle Bereiche hinweg ist zudem ein Anstieg der durch Praktikant\_innen geleisteten Stunden zu beobachten (von 766,25 auf 1.094,50 Stunden).

Wie auch in den Vorjahren stellt der Zuwachs an Personen mit einem erhöhten Betreuungsbedarf die Arbeitsbereiche und insbesondere die teilqualifizierenden Bereiche Bau und Küche vor große Herausforderungen. Der Trend erfordert weiterhin eine Anpassung bei der Aufgabenverteilung, der Gestaltung der Stundenpläne und der Auslastungen in den Tätigkeitsfeldern.

Hinzu kommen die zahlreichen Ausfälle wegen Krankheit. 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. Parallel fand aber auch in diesem Jahr das Treffen mit den Allgemeinmedizinerinnen statt um ihnen das Projekt näher zu bringen.

### **3. Einsatz der Teilnehmer\_Innen in den Arbeitsbereichen**

Die folgende Grafik zeigt, wie viele Personen in den einzelnen Arbeitsbereichen 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.





Unser Second-Hand-Shop konnte 2025 noch Ehrenamtliche Helfer in der Phase 4 hinzugewinnen. Auch konnten wieder Teilnehmer\_Innen in der Phase 3 ausgebildet werden. Gleichzeitig sinkt die Anzahl Personen in den Phasen 1 und 2, da hier oft ein erhöhter Betreuungsbedarf besteht, der im Shop nicht immer gewährleistet werden kann.

Auch in der Schreinerei konnte in diesem Jahr wieder eine Person in der Integrationsmaßnahme ausgebildet werden. Nach dem Ausfall unseres hauptamtlichen Schreiners bleiben die Ehrenamtlichen aktiv und kümmern sich einmal in der Woche um die anfallenden Arbeiten.

In der Küche wurden erneut sehr viele Personen in der Phase 1 empfangen. Gleichzeitig ist ein Rückgang der Teilnehmer\_Innen aus der Vorschaltmaßnahme zu verzeichnen. Auch unterstützen uns etwas weniger Ehrenamtliche aus der Phase 4. Erfreulich ist hingegen, dass auch in der Küche etwas mehr Personen in der Phase 3 eine Teilqualifizierung erfahren konnten.

Der Anstieg von Personen in der Phase 1 ist im Haushaltsbereich am größten. Gleichzeitig konnten aber auch mehr Personen in den Phasen 3 und 4 diesen Bereich unterstützen.

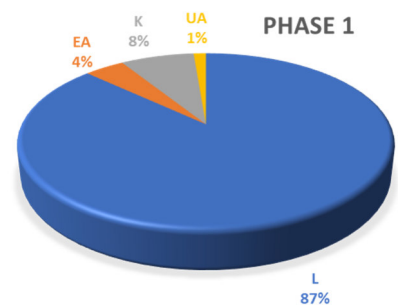
In der Halle verschiebt sich die Gewichtung von der Phase 1 auf die Phase 2. Die Anzahl Personen in den Phasen 3 und 4 ist leicht rückläufig.

Im Bau waren deutlich weniger Personen aktiv, was aber auf eine Stabilisierung des Teams hinweist.

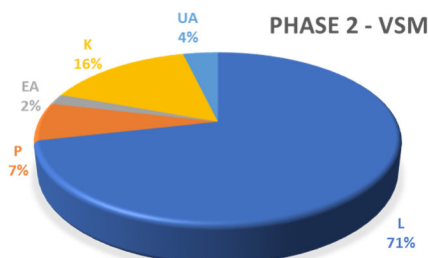
#### 4. Anwesenheiten und Abwesenheiten der Teilnehmenden

##### Phase 1:

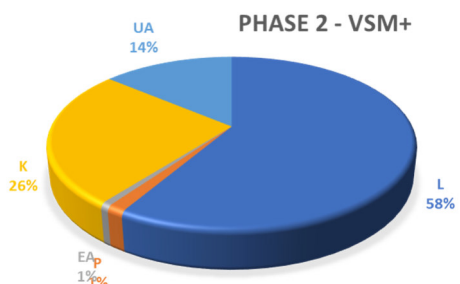
Die Anwesenheitsquote in Phase 1 liegt mit 87 % wieder etwas höher als im Vorjahr (85%). Unentschuldigte Abwesenheiten oder Fehlzeiten wegen Krankheit sind die Ausnahme. Man muss aber auch hinzufügen, dass die Personen in der Phase 1 meist nur 1-2 Tage pro Woche eingeteilt sind.



##### Vorschaltmaßnahme (VSM) + VSM+:



Die Anwesenheitsquote in der Vorschaltmaßnahme ist deutlich geringer als in der Phase 1. Im Vergleich zum Vorjahr steigt sie jedoch mit 78% leicht an (74% in 2024). Die krankheitsbedingten Fehlzeiten bleiben mit 16 % weiterhin auf einem kritischen Niveau, sind gegenüber dem Vorjahr aber leicht gesunken (2024: 18 %).



Ein deutlich erschreckenderes Bild zeigt die Grafik der Anwesenheiten in der VSM+. Hier machen die Fehlzeiten aus gesundheitlichen Gründen – also durch ein ärztliches



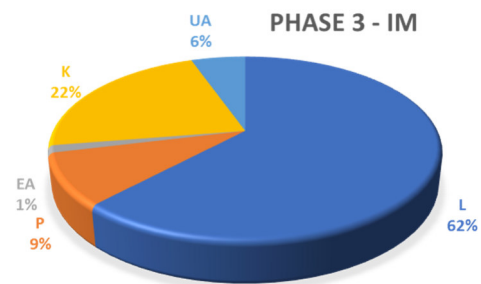
Attest belegt – 26 % aus. 14 % sind unentschuldigte Abwesenheiten sodass die Anwesenheitsquote mit 60 % sehr gering ist.

In diesem Jahr haben wir einige Personen in der VSM+ begleitet die starke psychische Beeinträchtigungen hatten und aufgrund dieser oftmals fehlten. Dies schlägt sich nicht nur in den Krankheitsstunden nieder, sondern auch in den unentschuldigten Abwesenheiten.

Dennoch war es uns wichtig so lange wie möglich mit diesen Teilnehmer\_Innen zusammenzuarbeiten. Ohne den täglichen Kontakt zu DABEL würden diese Menschen wichtige Vertrauenspersonen, Tagesrhythmus und Ziele verlieren. Wir versuchen daher weiterhin andere Sozialdienste hinzuzuziehen oder auch die private oder gesundheitliche Situation bestmöglich abzusichern, auch wenn absehbar ist, dass der Vertrag aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen wird.

### **Integrationsmaßnahme:**

Mit einer Anwesenheitsquote von 71 % erreicht die Integrationsmaßnahme einen vergleichsweise niedrigen Wert. Der Praktikumsanteil ist mit 9% etwas höher als in der Vorschaltmaßnahme. Leider wurden aber auch zahlreiche Stunden durch Krankheit nicht geleistet, sodass eine Abwesenheitsquote von 22% entstanden ist.



Im Vorjahr verteilten sich die Krankheitssunden auf 2 Teilnehmer\_Innen. Dies ist 2025 aber nicht so. Fast alle der Teilnehmer\_Innen aus der Integrationsmaßnahme waren mal mehr oder weniger häufig wegen Krankheit abwesend.

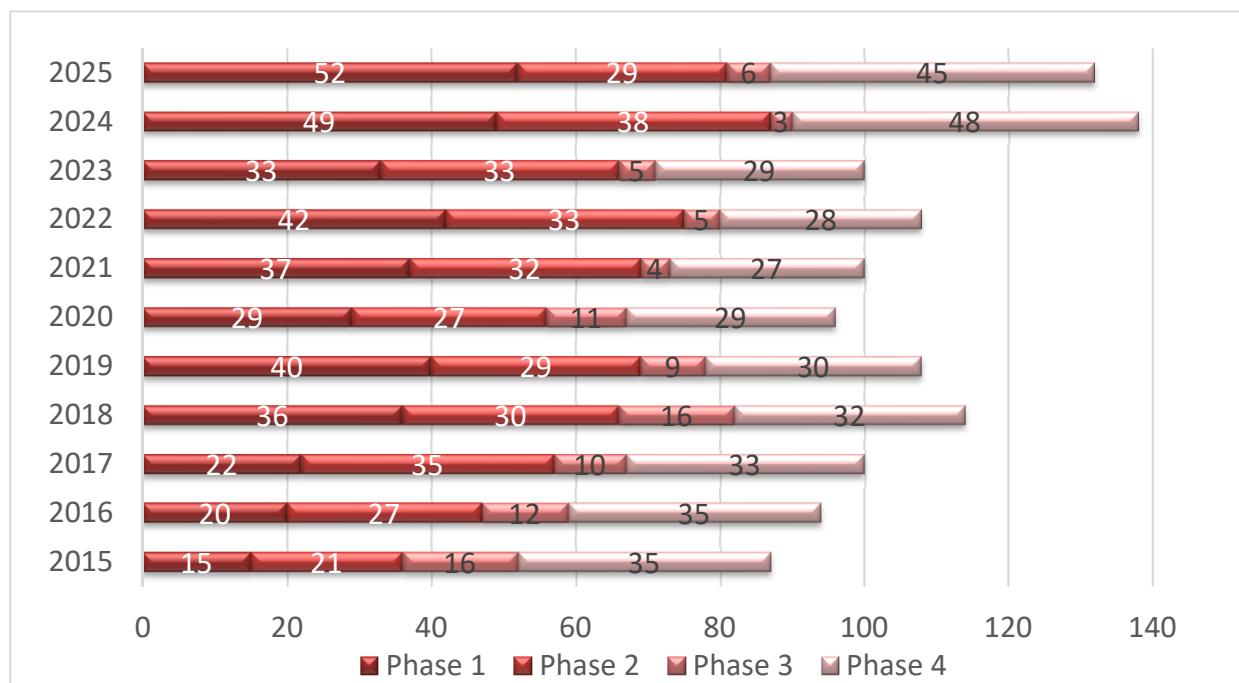
Nachdem im vergangenen Jahr eine Ärztin auf uns zugekommen war um das berufliche Projekt einer Patientin mit uns abzuklären und zu hinterfragen, konnten wir zum Jahresende 2025 die VoG DABEL und das Integrationsprojekt vor den Eifler AllgemeinmedizinerInnen vorstellen. Die Ärzte zeigten sich sehr interessiert an unserer Arbeit und konnten vielleicht die Problematik des einen oder anderen Patienten unter einem anderen Blickwinkel betrachten. Wir hoffen, dass sich diese Annäherung der Arbeit auch zugunsten unserer Teilnehmer\_Innen in einer guten Zusammenarbeit fortsetzt.



## IV. TEILNEHMER

In 2025 waren 156 (inklusive Verwaltungsrat) Personen in unterschiedlichen Formen DABEI:

- 16 Angestellte
- 34 Ehrenamtliche mit Unterstützungsbedarf
- 1 Person im Langzeitpraktikum über die DSL
- 5 TZU-Praktikanten
- 1 ZFP-Praktikant
- 11 Personen die Sozialstunden leisten mussten
- 29 Personen starten in der Vorschaltmaßnahme
- 6 Personen starten in der Integrationsmaßnahme
- 45 Personen die uns ehrenamtlich unterstützen
- 8 Personen im Verwaltungsrat



Im Jahr 2025 blieb die Gesamtzahl der Teilnehmenden in den Maßnahmen von DABEI auf einem sehr hohen Niveau und bestätigte damit die positive Entwicklung der letzten Jahre. Trotz einzelner Verschiebungen zwischen den Phasen konnten wir insgesamt eine stabile Auslastung unserer Angebote feststellen. Dies verdeutlicht die weiterhin große Nachfrage nach unseren unterschiedlichen Begleit- und Integrationsformen.

In Phase 1 verzeichneten wir erneut einen deutlichen Zuwachs: Mit 52 Teilnehmenden wurde der Wert des Vorjahres (49 Personen) nochmals übertroffen. Phase 1 bestätigt damit ihre zentrale Rolle als niederschwelliger Einstieg in den Integrationsprozess. Der anhaltende Anstieg zeigt, dass dieses Angebot für viele Menschen essenziell ist, um zunächst Stabilität zu finden, Orientierung zu gewinnen oder schrittweise an arbeitsmarktbezogene Maßnahmen herangeführt zu werden.



Die Zahl der Teilnehmenden in Phase 2 ging im Jahr 2025 auf 29 Personen zurück (Vorjahr: 38). Diese Entwicklung interpretieren wir weniger als rückläufiges Interesse an der Vorschaltmaßnahme, sondern vielmehr als Ausdruck der zunehmenden Komplexität der Teilnehmerprofile. Viele Personen benötigen vor einem Einstieg in Phase 2 eine längere Vorbereitungszeit in Phase 1 oder erfüllen die notwendigen Voraussetzungen für einen direkten Übergang noch nicht. Hinzu kommt, dass die Teilnehmer\_Innen länger in der Maßnahme verweilen und so weniger Fluktuation zustande kommt und dementsprechend weniger verschiedene Teilnehmer\_Innen empfangen werden.

In Phase 3 konnten wir nach dem sehr niedrigen Stand des Vorjahres wieder einen leichten Anstieg verzeichnen: 6 Personen nahmen 2025 an der Integrationsmaßnahme teil (2024: 3 Personen). Trotz dieser positiven Entwicklung bleibt die Teilnehmerzahl in Phase 3 insgesamt auf einem relativ niedrigen Niveau. Dies bestätigt erneut unsere Erfahrung, dass das Profil vieler Arbeitssuchender einen direkten Einstieg in die Integrationsmaßnahme nur eingeschränkt zulässt und der Bedarf an vorgelagerten, stabilisierenden Phasen weiterhin hoch ist.

In Phase 4 engagierten sich im Jahr 2025 insgesamt 45 Personen ehrenamtlich. Damit blieb die Zahl im Vergleich zu 2024 (48 Personen) nahezu konstant und lag weiterhin deutlich über dem Niveau der Vorjahre. Dieses anhaltend hohe Engagement bestätigt das große Interesse der Bevölkerung, sich aktiv bei DABEI einzubringen, und zeigt, dass das neue Gebäude sowie die gesteigerte Sichtbarkeit unserer Organisation nachhaltig Wirkung entfalten.

Insgesamt zeigt die Verteilung der Teilnehmenden über die vier Phasen, dass unser stufenweiser Integrationsansatz gut greift und den sehr unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppen gerecht wird. Die beobachteten Verschiebungen zwischen den Phasen unterstreichen zugleich, wie wichtig flexible Übergänge und individuell angepasste Begleitwege für eine nachhaltige und realistische Arbeitsintegration sind.

Neben den Teilnehmer\_Innen und Ehrenamtlichen, die während mehreren Monaten oder Jahren bei uns verweilen, besuchen uns jedes Jahr regelmäßig Praktikanten.

Im Jahr 2025 waren es insgesamt 16 Schüler und Schülerinnen:

- Eine Praktikantin des BIB (6. Jahr berufliche Abteilung) unterstützt uns im Rahmen eines Fachpraktikums zur Bürokauffrau während des gesamten Schuljahres an 2 Tagen im Shop und im Büro.
- Ein Schüler der MG, leistet im Rahmen seines Sozialen Engagement 50 Stunden in unserer Organisation.
- Eine Schülerin aus der Abteilung Verwaltung und Geschäftsführung der MG schnuppert während zwei Wochen in unserem Shop und in den Büros.
- Vier Schüler des BIB begleiten uns während eines « social day »
- Zwei Schüler der BS verbringen zwei Tage in unseren Werkstätten, da sie nicht mit zu den Besinnungstagen fahren.
- Eine Schülerin vom BIB hospitiert einen Tag in unserer Organisation und erfährt einen ersten Kontakt zu einem sozialen Unternehmen.
- Ein Praktikant des KA St. Vith macht ein Erfahrungspraktikum in unseren Räumlichkeiten.
- Ein Praktikant absolviert im Rahmen seiner Ausbildung am RSI Eupen in der Büroabteilung ein 3-wöchiges Praktikum in unserem Shop und den Büros.
- Ein Schüler der ESAS in Lüttich absolviert während zwei Monaten ein Praktikum als Animator.



- Eine Schülerin der ESAS schnuppert während vier Wochen für ihr Praktikum im 1. Jahr Sozialassistentin.
- Ein Schüler der AHS Eupen macht während vier Wochen erste Erfahrungen im Beruf des Sozialarbeiters.
- Eine Schülerin des LTPES (Erzieherschule in Luxemburg) startet ihr Praktikum im Dezember und führt es in 2026 fort.

## 5. Erstgespräche

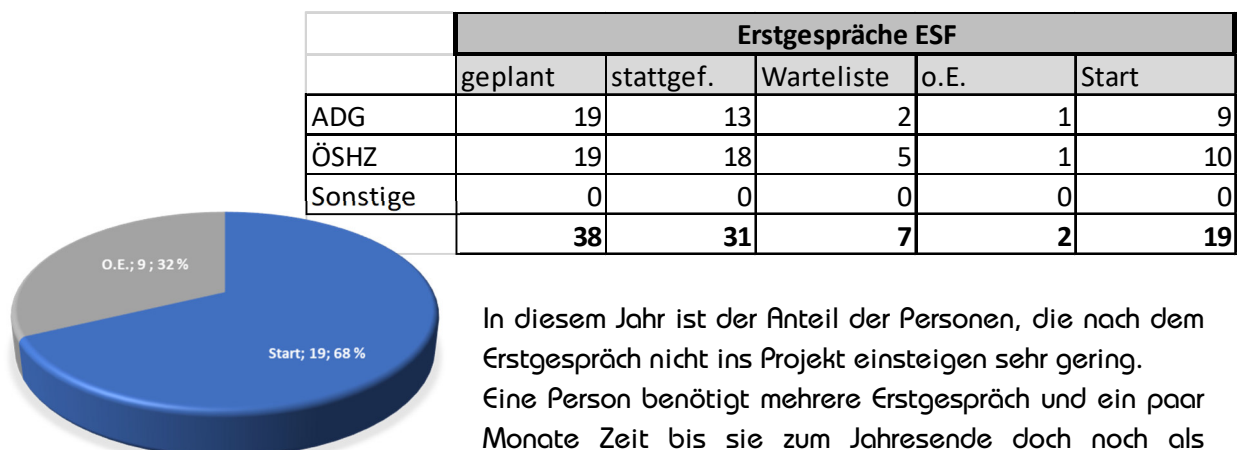
Die Erstgespräche dienen dem gegenseitigen Kennenlernen sowie der Vorstellung des Projekts. Sie bieten Interessierten – sowohl potenziellen Teilnehmenden als auch Ehrenamtlichen – einen ersten Einblick in die Inhalte und Ziele unserer Arbeit.

Teilnehmende an den ESF-Maßnahmen (VSMIM) werden in der Regel über die Vermittlungsdienste des Arbeitsamts und dem DSBÉ 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 2025 waren insgesamt 83 Erstgespräche geplant, von denen 74 tatsächlich stattgefunden haben. Zum Vergleich: Im Jahr 2024 waren 103 Gespräche vorgesehen, wovon 99 durchgeführt wurden.

Von den 2025 anberaumten Gesprächen entfielen 38 (46 %) auf die ESF-Maßnahmen, von denen 31 (42 %) auch realisiert werden konnten.

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

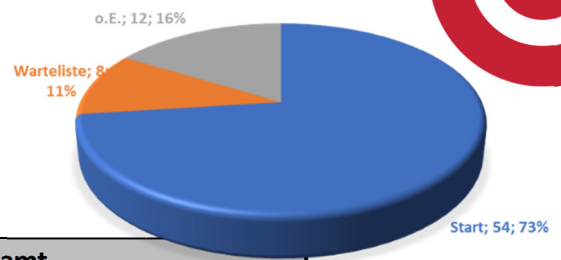


In diesem Jahr ist der Anteil der Personen, die nach dem Erstgespräch nicht ins Projekt einsteigen sehr gering. Eine Person benötigt mehrere Erstgespräch und ein paar Monate Zeit bis sie zum Jahresende doch noch als Ehrenamtlicher zur Probe für die VSM einsteigt. (Das Erste

Gespräch endete o.E.) Eine zweite Person ist noch immer krankgeschrieben, sodass ein Start im Projekt nicht möglich ist.

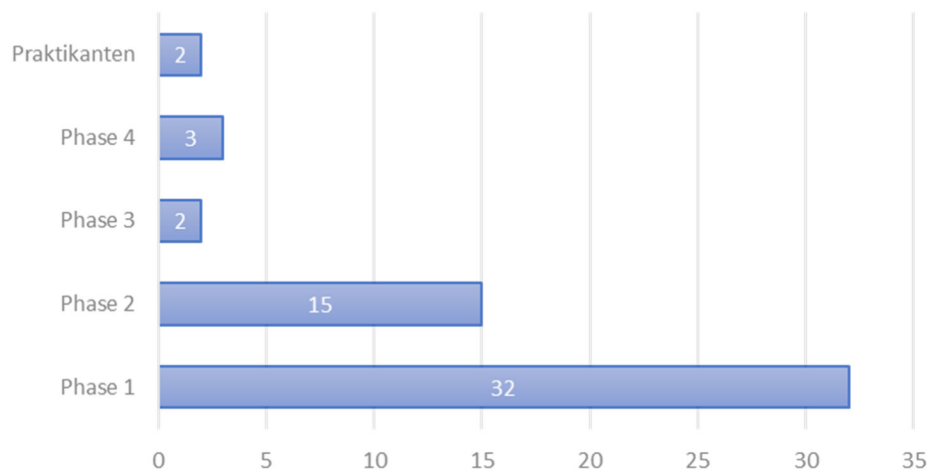


Zusätzlich zu den Erstgesprächen für die Ausbildungsmaßnahmen fanden noch 43 Gespräche mit anderen Interessierten für die Phase 1 und 4 statt. 35 Personen starten nach einem solchen Gespräch in einer der beiden Phasen bei DABEI.



	Erstgespräche gesamt				
	geplant	stattgef.	Warteliste	o.E.	Start
ADG	19	13	2	2	9
Freiwillig	21	21	1	4	16
Justiz	10	9	0	1	8
ÖSHZ/DSBE	23	21	5	4	12
TZU	6	6	0	1	5
ZFP	2	2	0	0	2
Ψ Dienst	2	2	0	0	2
	<b>83</b>	<b>74</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>54</b>

Start/Phase





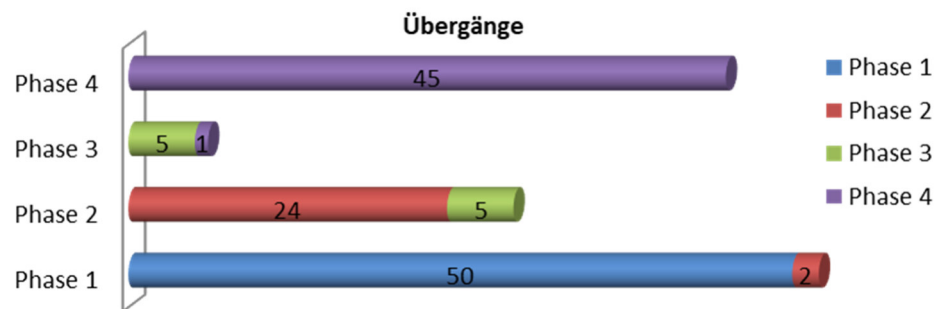
## 6. Übergänge

Unser Eingliederungsweg in vier Phasen ermöglicht es den Teilnehmer\_Innen, sich entsprechend ihrer individuellen Entwicklung schrittweise weiterzuentwickeln. Je nach persönlichem Bedarf und Fortschritt können Personen flexibel im Laufe des Jahres von einer Phase in die nächste wechseln. Dadurch wurden auch 2025 mehrere Personen in mehr als einer Phase begleitet.

Im Jahr 2025 fanden insgesamt 8 Übergänge zwischen den einzelnen Phasen statt und bewegen sich damit auf einem vergleichbaren Niveau wie im Vorjahr.

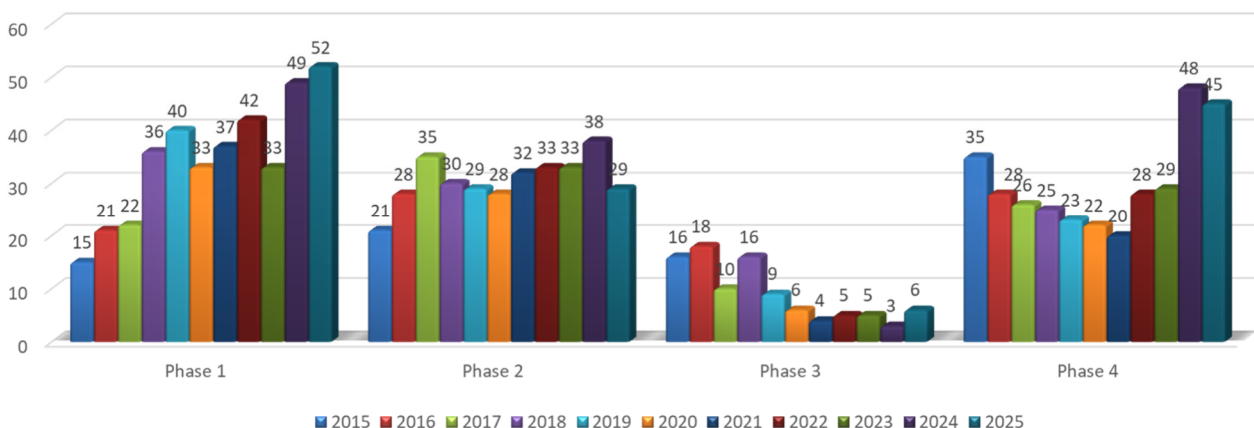
- 2 Personen starteten zunächst in Phase 1, um sich auf eine Teilnahme an der Vorschaltmaßnahme vorzubereiten, und wechselten im Laufe des Jahres in Phase 2.
- 5 Personen gingen von der Vorschaltmaßnahme (Phase 2) in die Integrationsmaßnahme (Phase 3) über.
- 1 Person wechselte im Anschluss an die Integrationsmaßnahme (Phase 3) in das ehrenamtliche Engagement der Phase 4.

Somit wurden im Verlauf des Jahres insgesamt 31 Personen in Phase 2 und 11 Personen in Phase 3 begleitet. Insgesamt nahmen 37 Personen an den ESF-Maßnahmen (Phase 2 und 3) teil.



Diese Übergänge bestätigen erneut, dass unser Integrationsweg sinnvoll genutzt wird und der Bedarf an einer schrittweisen Annäherung an den Arbeitsmarkt weiterhin groß ist. Nicht alle Teilnehmer\_Innen sind zu Beginn in der Lage, direkt eine weiterführende Maßnahme zu absolvieren. Die Möglichkeit, sich zunächst in Phase 1 zu stabilisieren oder nach der Integrationsmaßnahme in ein freiwilliges Engagement überzugehen, stellt für viele einen wichtigen Zwischenschritt dar.

Die Übergänge im Jahr 2025 verdeutlichen damit einmal mehr die Bedeutung flexibler und individueller Begleitung. Sie zeigen, dass nachhaltige Arbeitsintegration Zeit braucht und dass kleine, gut abgestimmte Entwicklungsschritte entscheidend für langfristige Perspektiven sind.





## 7. Teilnehmerprofile

Jeder Mensch ist einzigartig – und genau darin liegt die besondere Herausforderung unserer täglichen Arbeit. Die teilnehmenden Personen bringen unterschiedliche Lebensgeschichten, Erfahrungen und Herausforderungen mit, die ihren bisherigen Weg geprägt haben. Diese Vielfalt stellt uns vor anspruchsvolle Aufgaben und bereichert zugleich unser gemeinsames Handeln auf vielfältige Weise.

Um dennoch einen Überblick zu ermöglichen, greifen wir im Folgenden auf ausgewählte statistische Auswertungen zurück. Diese können jedoch nur einen begrenzten Einblick in die tatsächlichen Lebensrealitäten und Persönlichkeiten geben. Sie dienen vielmehr dazu, Tendenzen und Häufungen sichtbar zu machen, ohne der individuellen Vielfalt vollständig gerecht zu werden.

Neben klassischen Vermittlungshemmnissen – wie fehlenden Schul- oder Berufsabschlüssen, eingeschränkten Sprach- oder Sozialkompetenzen sowie Langzeitarbeitslosigkeit – zeigen sich in der Praxis weitere, oft komplexe Herausforderungen. Dazu zählen unter anderem ein geringes Selbstwertgefühl, psychische Belastungen, fehlende Perspektiven, mangelnde Motivation, gesundheitliche Einschränkungen, Lernschwierigkeiten oder auch herausfordernde Verhaltensweisen.

Ausgehend von der Phase in der die Person sich zu Jahresbeginn bzw. zum Zeitpunkt des Eintritts befand – und unter Ausschluss von Mitarbeitenden, Verwaltungsratsmitgliedern sowie Praktikant\_innen – werden im Folgenden die unterschiedlichen Profile näher dargestellt.

### 7.1. Alter und Geschlecht

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<18	1	3	2	3	2	2	4	5	6	7
18-25	18	15	24	31	22	26	23	25	18	23
26-35	17	19	20	12	14	17	17	16	23	22
36-45	15	15	16	16	10	5	10	10	21	12
46-55	10	15	16	10	14	16	19	12	14	16
56-65	15	16	11	10	11	14	23	15	27	22
65+	11	10	18	19	16	13	12	17	29	30
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>93</b>	<b>107</b>	<b>101</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>108</b>	<b>100</b>	<b>138</b>	<b>132</b>

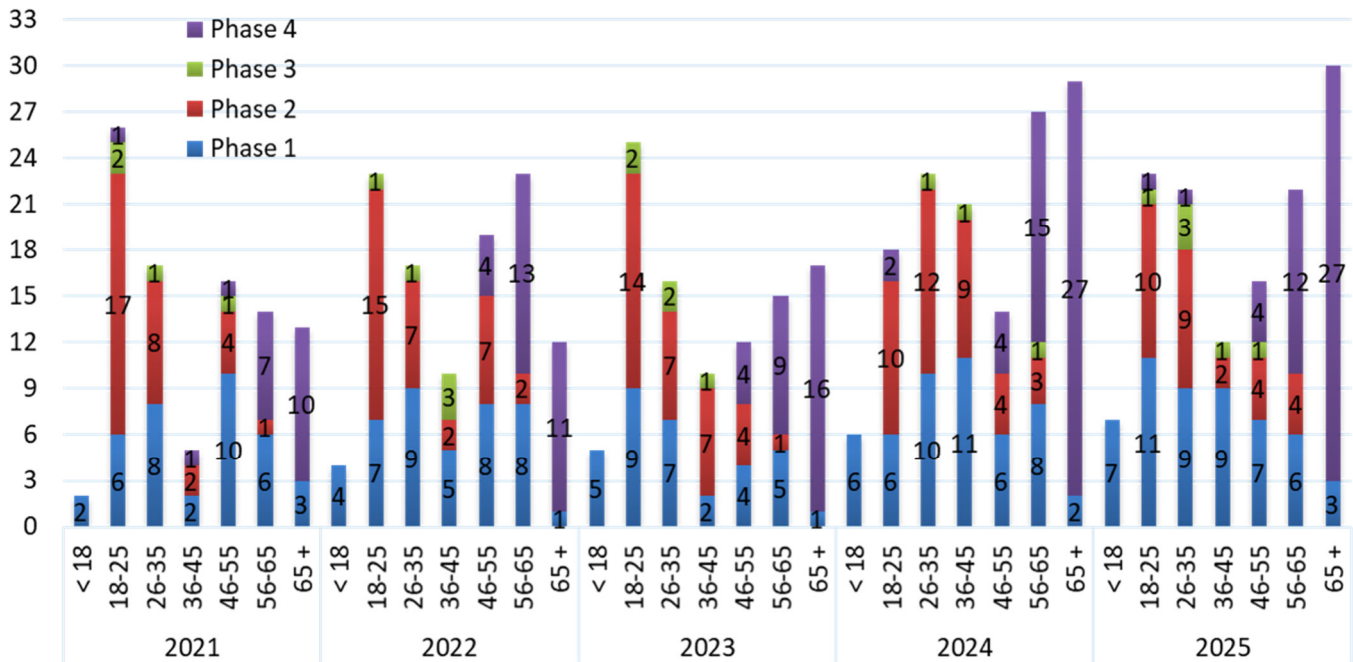
Eine Besonderheit bleibt auch im Jahr **2025** die **große Altersvielfalt** unter den Teilnehmenden. Die Altersspanne reichte von **15 bis 79 Jahren**. Die jüngste Person war im Rahmen eines Praktikums in Phase 1 bei uns aktiv, während sich die älteste Person ehrenamtlich

in Phase 4 engagierte. Diese breite Altersspanne verdeutlicht einmal mehr den offenen Charakter unseres Angebots und bestätigt, dass DABEI Menschen in sehr unterschiedlichen Lebensphasen anspricht.

Wie bereits in den Vorjahren zeigt sich auch 2025 eine starke Präsenz älterer Teilnehmender, insbesondere in den Altersgruppen 56–65 Jahre sowie 65+. Vor allem in Phase 4 ist der Anteil dieser Altersgruppen weiterhin sehr hoch. Dies spiegelt das anhaltend große Engagement älterer Menschen wider, die ihre Zeit, Erfahrung und Kompetenzen aktiv in unsere Arbeit einbringen möchten. Insgesamt nutzen damit erneut viele Personen im Ruhestandsalter DABEI als Ort der sozialen Teilhabe und sinnstiftenden Beschäftigung.

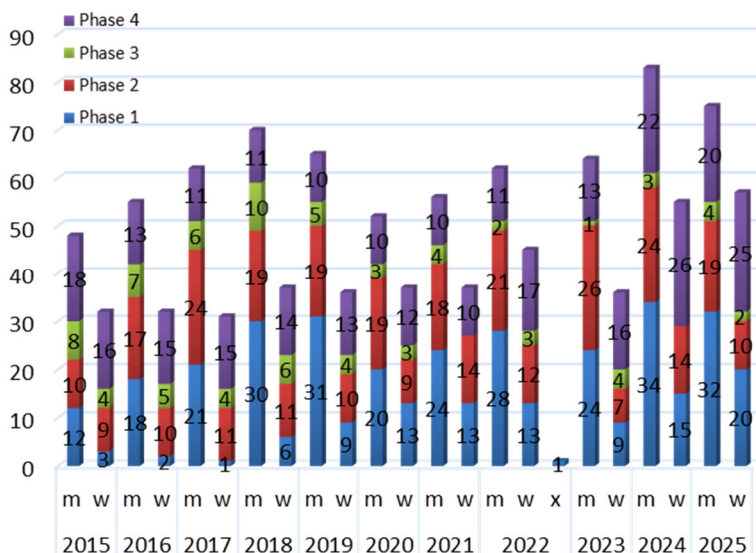


In den Phasen 1 und 2 bleibt die Altersstruktur deutlich durchmisch. Zwar sind hier auch jüngere Teilnehmende vertreten, gleichzeitig begleiten wir jedoch weiterhin viele Personen im mittleren Erwerbsalter, die aufgrund gesundheitlicher, psychischer oder sozialer Belastungen einen geschützten und stabilisierenden Rahmen benötigen. Phase 3 weist – wie



bereits in den Vorjahren – eine vergleichsweise geringe Teilnehmerzahl auf und bleibt überwiegend auf Personen im arbeitsfähigen Alter konzentriert, die perspektivisch näher am Arbeitsmarkt stehen.

Bezogen auf die Geschlechterverteilung zeigt sich auch im Jahr 2025 ein vertrautes Bild: Männer stellen weiterhin die Mehrheit der Teilnehmer\_Innen. Dennoch bleibt der Anteil der Frauen über alle Phasen hinweg stabil und leicht steigend. Besonders in Phase 4, dem Bereich des freiwilligen Engagements, engagieren sich erneut überdurchschnittlich viele Frauen, was den hohen Stellenwert dieses Angebots für weibliche Teilnehmende und Ehrenamtliche unterstreicht.

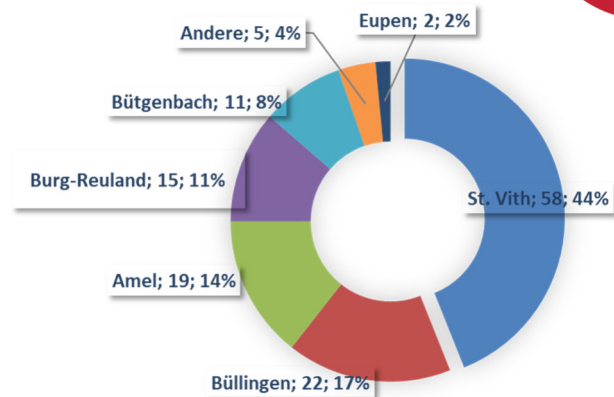


Die Kombination aus großer Altersvielfalt und einer insgesamt ausgewogenen Geschlechterverteilung bestätigt unseren inklusiven und generationenübergreifenden Ansatz. Sie zeigt, dass unsere Angebote flexibel genug sind, um sowohl jungen Menschen am Beginn ihres beruflichen Weges als auch älteren Personen auf der Suche nach Struktur, Sinn und sozialer Einbindung gerecht zu werden.

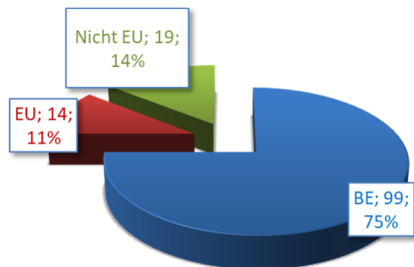


## 7.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit

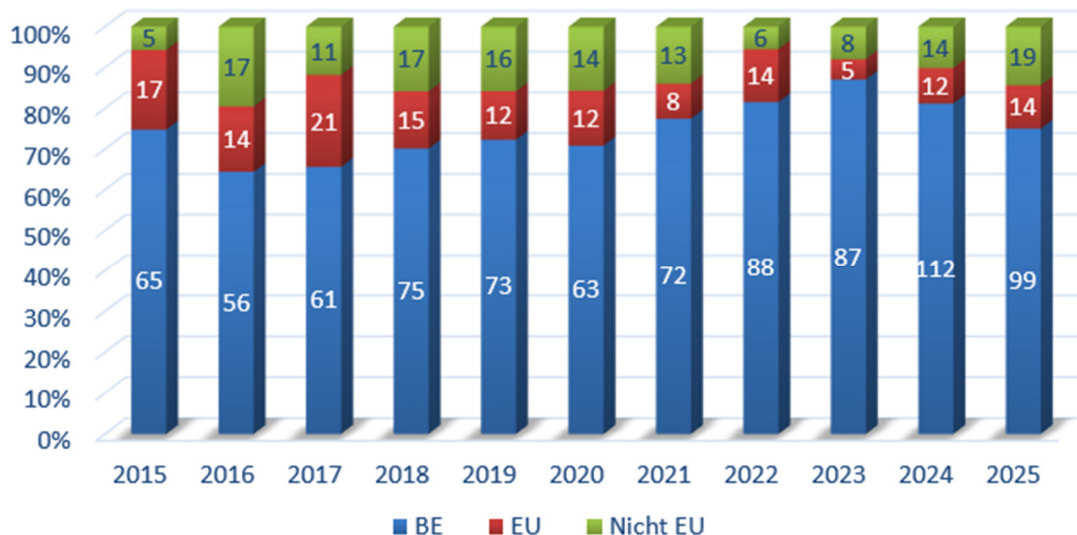
Auch im Jahr 2025 stammt der größte Teil unserer Teilnehmenden und Ehrenamtlichen aus der Gemeinde St. Vith. Mit 58 Personen (44 %) bleibt St. Vith klar der wichtigste Herkunftsort. Das überrascht nicht, da sich unser Standort im Zentrum der Stadt befindet und für viele gut erreichbar ist.



Erneut stark und ausgewogen vertreten sind die Eifelgemeinden. Die anderen Ortschaften sind wallonische Nachbargemeinden und angrenzendes Ausland.



Bezogen auf die Staatsangehörigkeit bleibt der Anteil der Teilnehmenden mit belgischer Nationalität auch 2025 sehr hoch. Insgesamt begleiteten wir 99 Personen mit belgischer Staatsangehörigkeit, was rund 75 % aller Teilnehmenden entspricht. Damit liegt der Anteil zwar leicht unter dem Vorjahr, bewegt sich aber weiterhin auf einem stabilen und hohen Niveau.

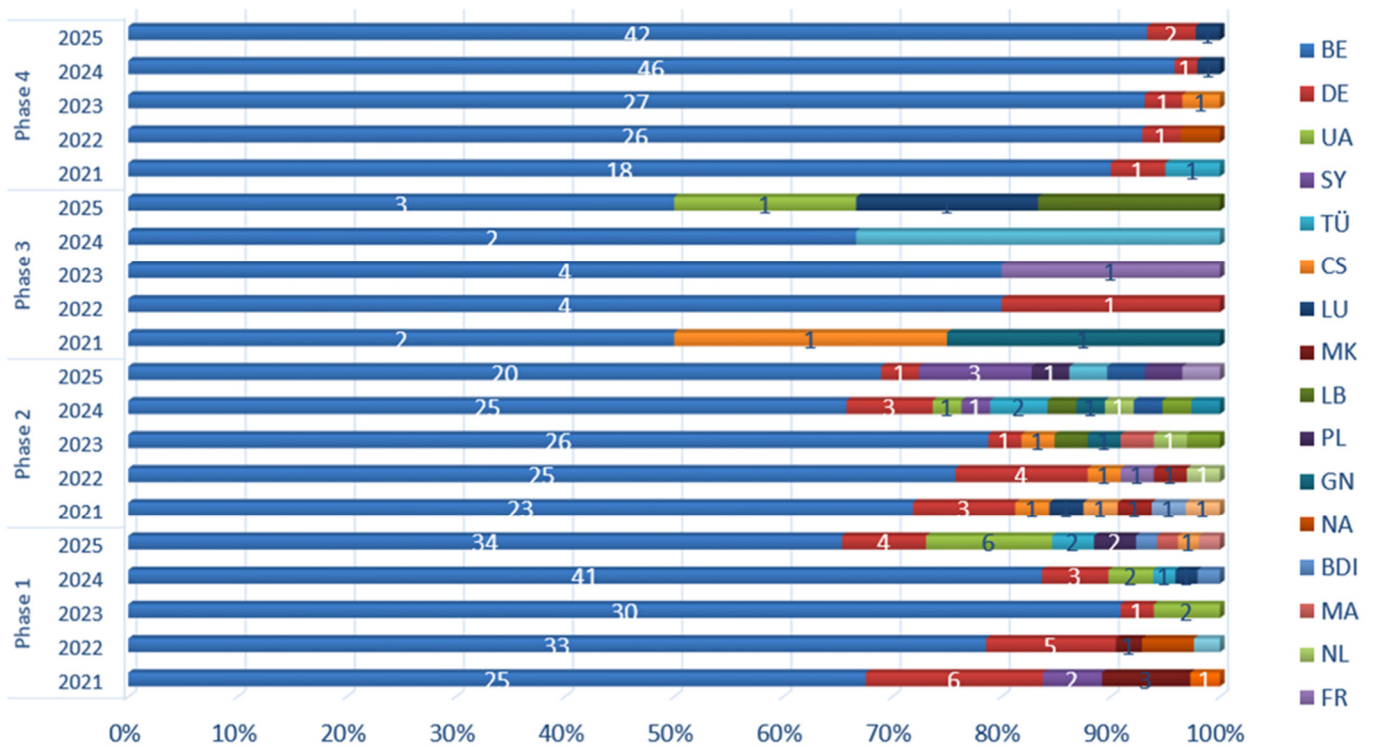


Der Anteil der Teilnehmenden aus anderen EU-Staaten sowie aus Nicht-EU-Ländern bleibt überschaubar. Wie bereits in den Vorjahren zeigt sich auch 2025 eine gewisse Vielfalt an Herkunftsländern, verteilt über alle Phasen hinweg. Diese Vielfalt spielt sich im Alltag meist unauffällig ab, ist für uns jedoch ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit, da sie zusätzliche sprachliche, kulturelle und soziale Herausforderungen mit sich bringen kann.

Insgesamt bestätigt sich für 2025 erneut: DABEL ist stark regional verankert, arbeitet überwiegend mit Menschen aus der direkten Umgebung und bleibt zugleich offen für Personen mit



unterschiedlichen biografischen und kulturellen Hintergründen. Diese Mischung prägt unseren Arbeitsalltag und gehört ganz selbstverständlich zu unserer täglichen Praxis.

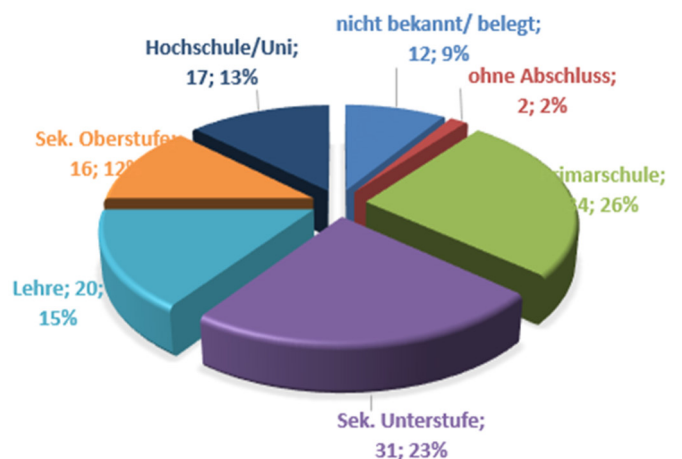


### 7.3. Ausbildungsniveau

2025 zeigt sich bei unseren Teilnehmenden ein insgesamt niedriges bis sehr unterschiedliches Ausbildungsniveau. Rund 46 % der begleiteten Personen verfügen über keinen oder nur einen niedrigen Schulabschluss. Damit bleibt der Anteil auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr und bestätigt, dass wir weiterhin viele Menschen begleiten, die auf dem regulären Arbeitsmarkt nur begrenzte Chancen haben.

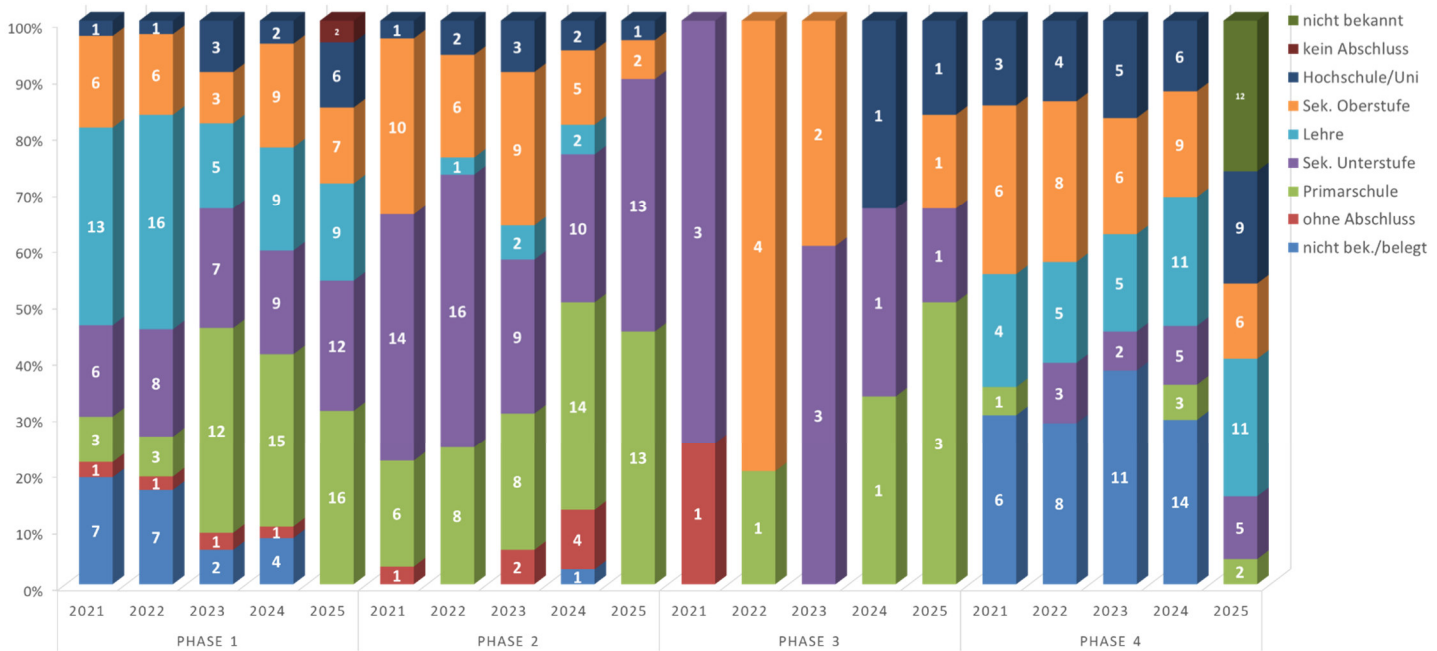
Besonders in den Phasen 1 bis 3 ist der Bildungsstand tendenziell niedriger. Gleichzeitig begegnen uns jedoch auch 2025 immer wieder Personen mit Sekundarschulabschluss, Abitur oder akademischem Hintergrund. Diese Teilnehmenden kommen meist nicht wegen fehlender Qualifikation zu uns, sondern aufgrund von psychischen Belastungen, längeren Unterbrechungen oder einer notwendigen beruflichen Neuorientierung. Etwa die Hälfte dieser höher qualifizierten Personen hat einen Migrationshintergrund.

In Phase 4 ist das Ausbildungsniveau insgesamt vielfältiger und im Durchschnitt höher. Viele der ehrenamtlich Engagierten verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung oder langjährige Berufserfahrung, die sie in den Arbeitsalltag bei DABEI einbringen.





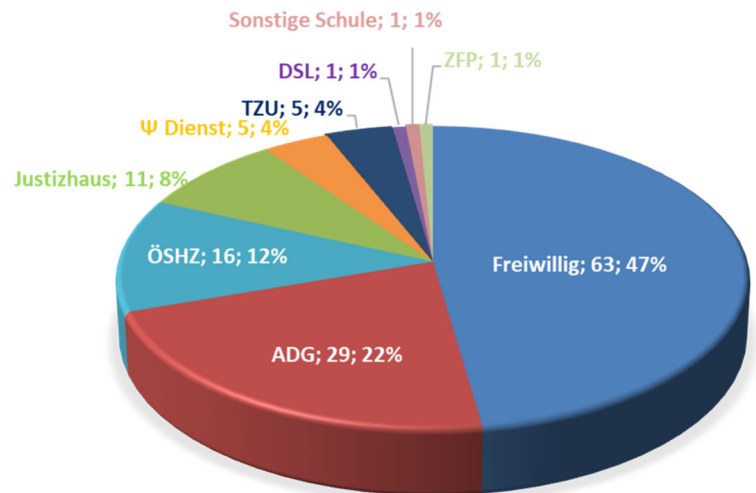
Insgesamt bestätigt sich auch 2025, dass wir mit sehr unterschiedlichen Bildungswegen arbeiten und unsere Begleitung flexibel an die jeweiligen Voraussetzungen anpassen müssen.



## 7.4. Vermittlerdienste

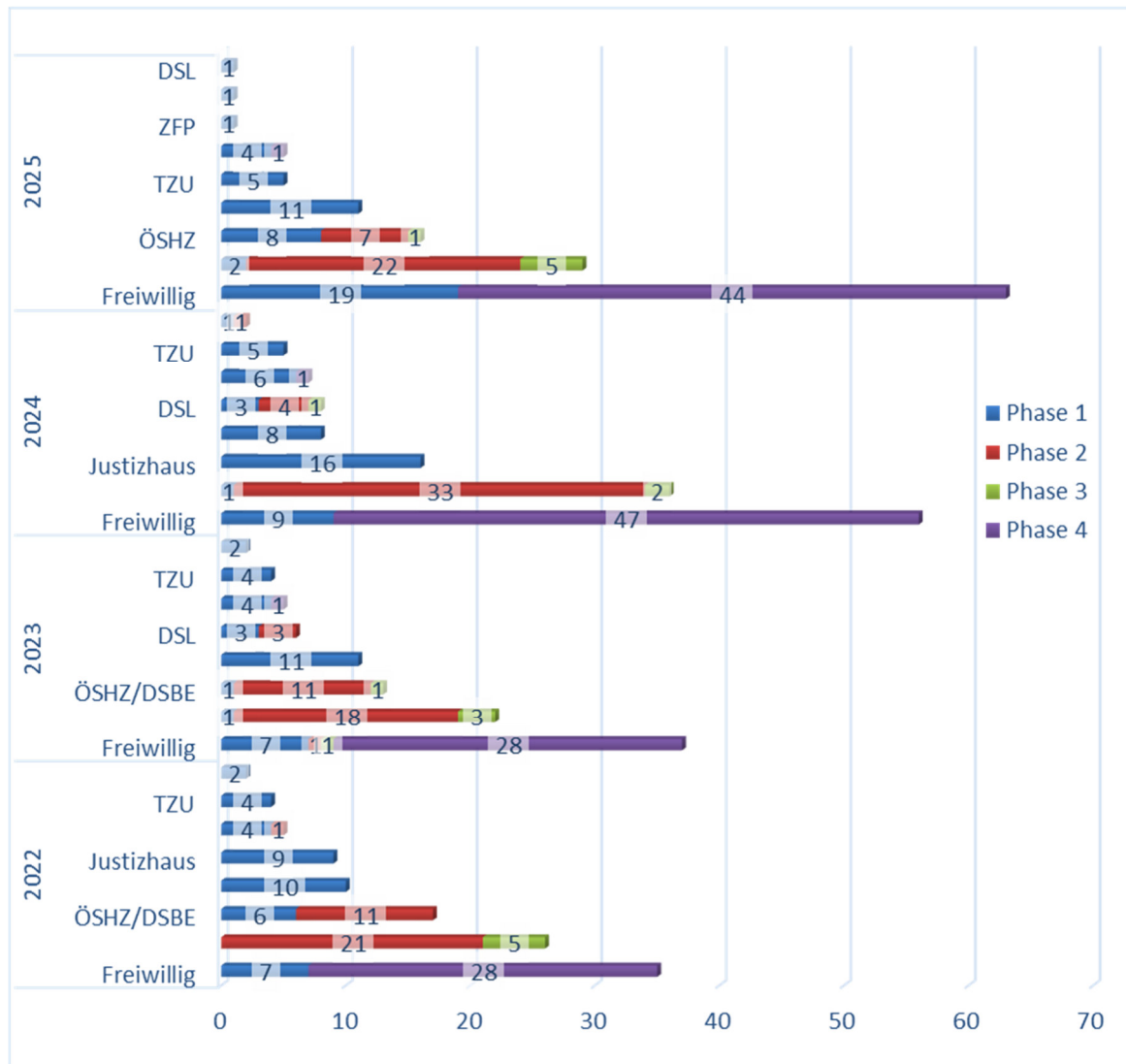
Auch im Jahr **2025** kamen viele Teilnehmende aus eigener Motivation. 63 Personen (rund 47 %) engagierten sich **freiwillig** in einer unserer Phasen, vor allem in Phase 4, aber auch in Phase 1. Diese Menschen suchen bei uns eine sinnvolle Beschäftigung, soziale Kontakte oder einen geregelten Alltag und bringen sich aus Überzeugung in den Arbeitsbetrieb ein.

Ein weiterer großer Teil der Teilnehmenden wurde über das Arbeitsamt (ADG) zugewiesen. Mit 29 Personen (22 %) stellt das ADG auch 2025 einen wichtigen Vermittler dar, insbesondere für Teilnehmende in den Ausbildungsmaßnahmen der Phasen 2 und 3.





Über das ÖSHZ wurden 16 Personen (12 %) an uns vermittelt. Diese Teilnehmenden starten je nach Situation entweder direkt in eine Maßnahme oder zunächst in Phase 1, um Stabilität aufzubauen. Auch hier zeigt sich erneut, wie wichtig ein niederschwelliger Einstieg ist.



Weitere Zuweisungen erfolgten über das Justizhaus (11 Personen; 8 %), vor allem im Rahmen von Arbeitsstrafen, sowie über Schulen und Ausbildungseinrichtungen wie das TZU, dem ZFP und andere Dienste. Diese machen zahlenmäßig einen kleineren Anteil aus, spielen für unsere Arbeit jedoch weiterhin eine wichtige Rolle.

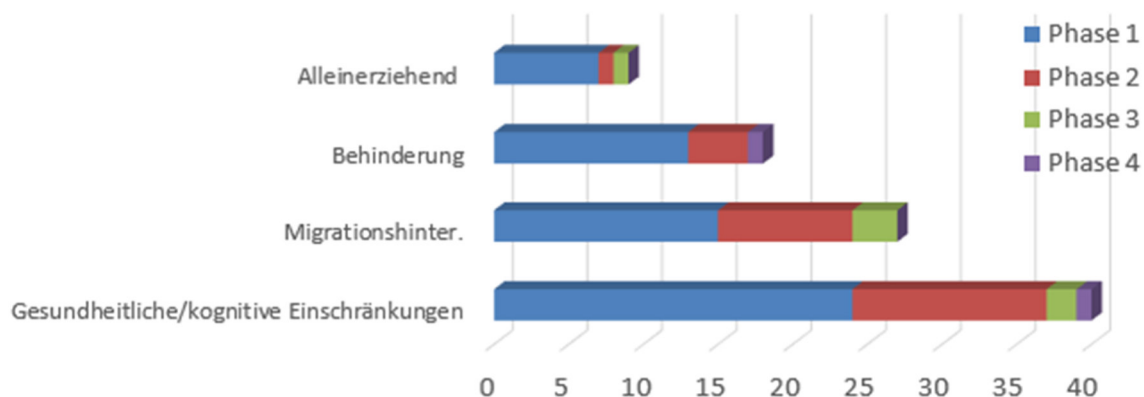
Insgesamt zeigt sich auch 2025 eine große Bandbreite an Vermittlerdiensten. Diese Vielfalt unterstreicht sowohl die gute Vernetzung von DABEI als auch die unterschiedlichen Ausgangssituationen unserer Teilnehmenden. Sie stellt uns im Alltag vor organisatorische Herausforderungen, ermöglicht es uns aber gleichzeitig, sehr gezielt und individuell zu begleiten.



## 7.5. Zusätzliche Hemmnisse bei der Arbeitsintegration

Neben individuellen Herausforderungen gibt es auch im Jahr 2025 weitere Faktoren, die die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erschweren. Dazu zählen vor allem ein Migrationshintergrund, gesundheitliche oder kognitive Einschränkungen sowie die Situation, alleinerziehend zu sein. Diese Aspekte wirken sich häufig negativ auf die sozial-berufliche Integration aus und prägen den Unterstützungsbedarf vieler Teilnehmender.

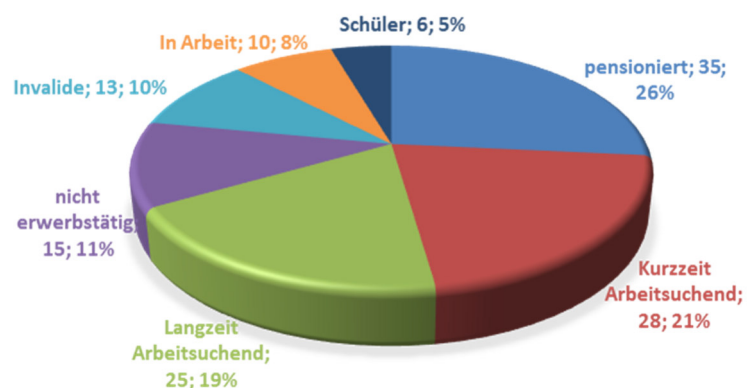
Seit Ende 2022 berücksichtigt der Europäische Sozialfonds (ESF) zusätzlich eine für unsere Arbeit besonders relevante Form der Benachteiligung: gesundheitliche oder kognitive Einschränkungen, auch dann, wenn keine offizielle Anerkennung einer Behinderung durch den FÖD vorliegt. Eine formell anerkannte Behinderung wird inzwischen ausschließlich unter dem Begriff Behinderung statistisch erfasst.



Auch im Jahr 2025 weist ein großer Teil unserer Teilnehmenden eine oder mehrere ESF-relevante Benachteiligungen auf. Der Anteil bleibt damit auf einem hohen Niveau und bestätigt den Trend der vergangenen Jahre. Besonders häufig begegnen uns gesundheitliche oder kognitive Einschränkungen. Daneben spielen auch Migrationshintergrund und die familiäre Situation – insbesondere bei Alleinerziehenden – weiterhin eine wichtige Rolle.

Auffällig bleibt zudem, dass viele Personen von mehreren Hemmnissen gleichzeitig betroffen sind. Diese Mehrfachbelastungen erschweren stabile Entwicklungen und führen dazu, dass Fortschritte oft nur in kleinen Schritten möglich sind. Für unsere Begleitung bedeutet dies einen erhöhten zeitlichen und organisatorischen Aufwand sowie die Notwendigkeit, sehr realistische Zielsetzungen zu verfolgen.

Der Anteil der langzeitarbeits-suchenden Personen bleibt auch 2025 relevant. Gleichzeitig engagieren sich unter den Teilnehmenden in Phase 1 und Phase 4 weiterhin Menschen, die gesundheitlich eingeschränkt sind. Insgesamt zeigt sich auch 2025 klar: Unsere Zielgruppe ist von komplexen und oft miteinander verknüpften Belastungen betroffen. Umso wichtiger bleibt unser niederschwelliger Ansatz mit flexiblen





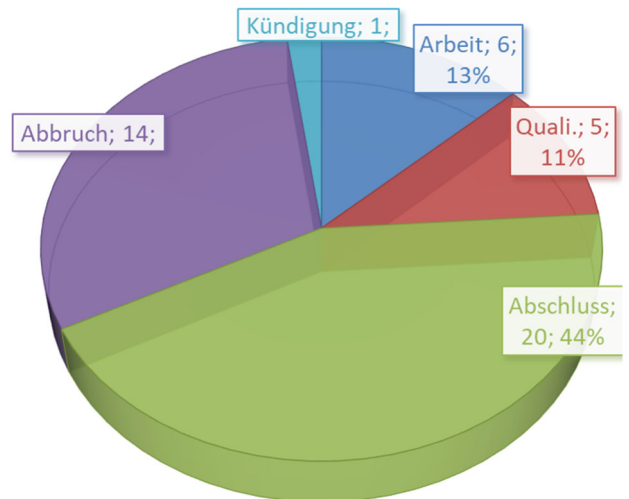
Strukturen, der es den Teilnehmenden erlaubt, sich in ihrem eigenen Tempo zu stabilisieren und Perspektiven zu entwickeln.

## 7.6. Ausgang und Vermittlungen

Im Jahr 2025 konnten wir 10 Personen aus dem ESF-Projekt erfolgreich in Arbeit oder Ausbildung vermitteln. Das entspricht einer Vermittlungsquote von 67 %.

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 11 Vermittlungen im Detail:

- 6 Personen starteten einen Arbeitsvertrag:
  - 3 Personen fanden eine Arbeit als Küchenhilfe in Schulküchen und einem Restaurant.
  - 1 Person verließ Belgien und startete dort Woofing (arbeitet auf einer Farm)
  - 1 Person erklärte, dass sie ihr Ehrenamt (Phase 1) aufgibt, da sie eine Arbeit gefunden hat, ließ aber weitere Details aus.
  - 1 Person startete ihre Selbstständigkeit und eröffnete einen Imbiss in Kelmis.
- 5 Personen starteten eine Ausbildung:
  - 1 Person startete im Seniorenheim in Bütgenbach in der Wäscherei & Küche (AIB).
  - 1 Person startet die Ausbildung als „Krankenhauslogistik Assistent“ in Vielsalm.
  - 1 Person startete die Anlehre im Delhaize St. Vith.
  - 1 Person wurde für die Ausbildung der KPVDB als Kinderbetreuerin zugelassen.
  - 1 Person startete die Ausbildung im Biberprojekt in Eisenborn.

### Weitere Austritte bei DABEI (gesamt: 20 Personen):

- 6 Personen beendeten ihre Arbeitsstrafe nach Ableistung aller Stunden.
- 3 Schüler\_Innen absolvierten erfolgreich ihr Praktikum zur beruflichen Orientierung.
- 1 Praktikantin schließt ihr Praktikum im Rahmen einer Ausbildung erfolgreich in unserer Küche ab.
- 10 Ehrenamtliche beendeten ihr Ehrenamt aus ganz unterschiedlichen Gründen bei uns.

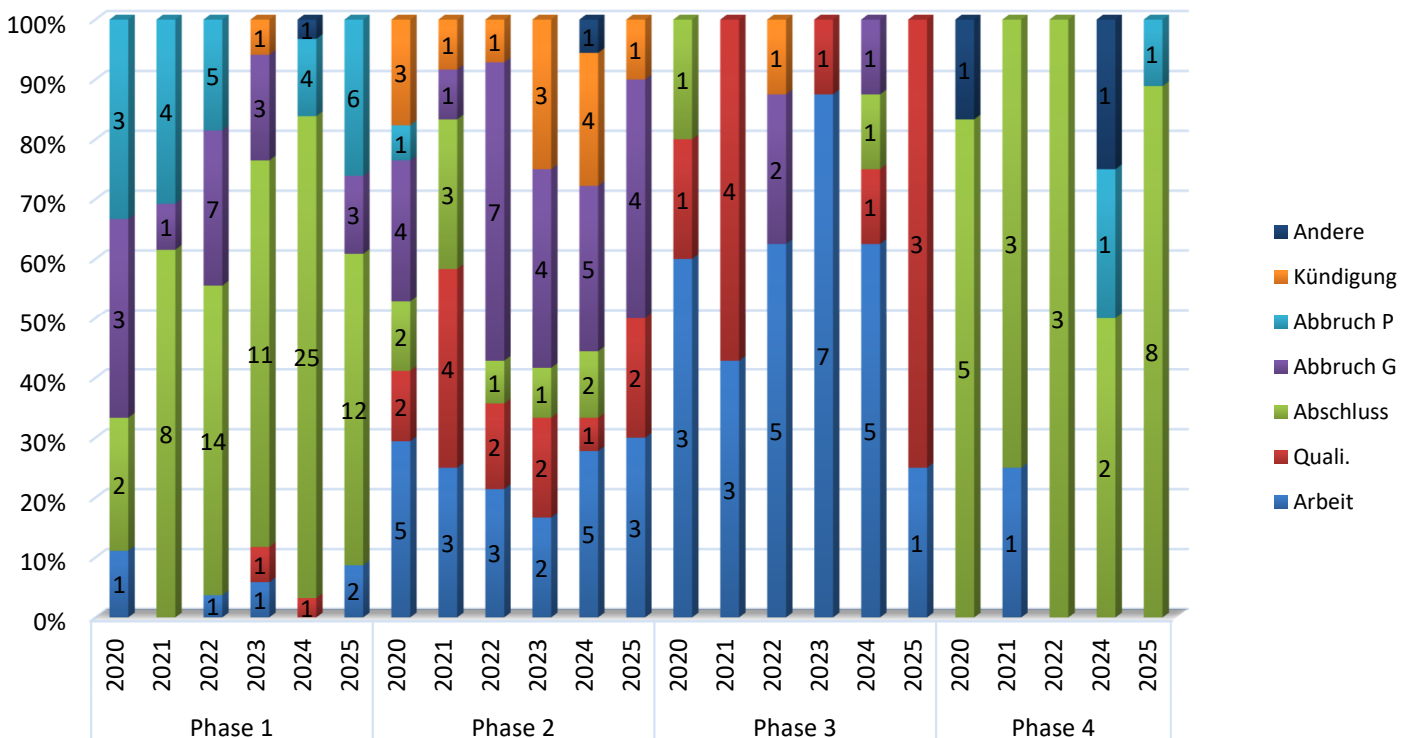


### Abbrüche aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen:

- 7 Personen verlassen das Projekt vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen:
  - 4 Teilnehmer\_Innen der VSM bzw. VSM+ können dem Ausbildungsvertrag nicht mehr folgen, sodass dieser beendet wird. Bei drei von diesen vier Personen, war es die psychische Belastung, die es ihnen erschwerte sich auf ein berufliches Projekt einzulassen. Bei einer Person kamen körperliche Symptome hinzu, bei einer anderen eine zunehmende Instabilität der privaten Situation, die schlussendlich in Obdachlosigkeit endete. Die vierte Person wird heute in der psychiatrischen Tagesklinik betreut.
  - 1 Ehrenamtlicher ist der körperlichen Anforderung der Tätigkeit nicht gewachsen.
  - 1 Ehrenamtliche musste sich in psychiatrische Betreuung begeben und konnte das Ehrenamt zu diesem Zeitpunkt nicht weiterführen.
  - 1 Schülerin schaffte es, ebenfalls aus psychischen Gründen, nicht im Praktikum bei DABEI zu bleiben, sodass dieses nach mehreren Versuchen abgebrochen wurde.
- 7 Personen brechen aus persönlichen Gründen ab:
  - 3 Personen brechen die Leistung ihrer Arbeitsstraße bei DABEI ab.
  - 4 freiwillige beenden ihren Einsatz kurzfristig.

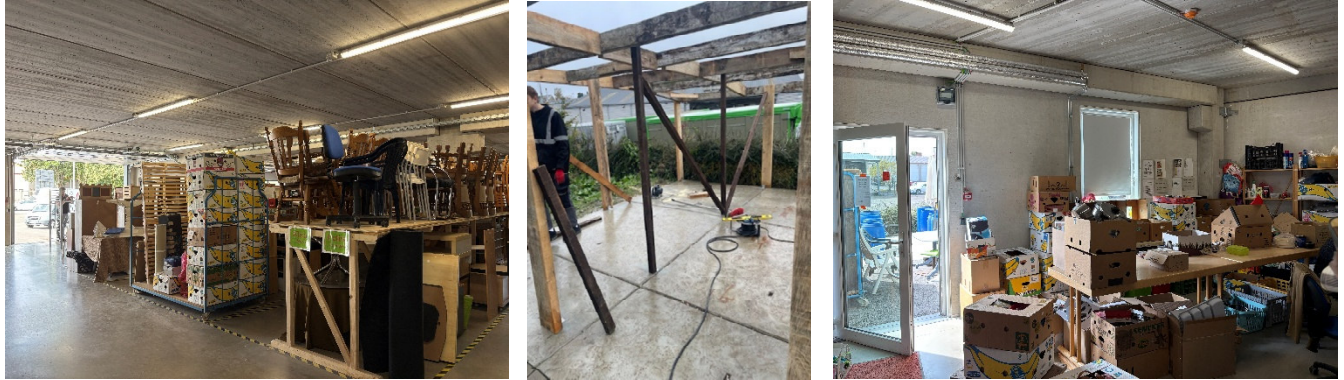
### Beendigungen durch Kündigung:

- 1 Person aus dem ESF-Projekt wurden aufgrund wiederholter unentschuldigter Abwesenheiten durch Abmahnverfahren gekündigt.



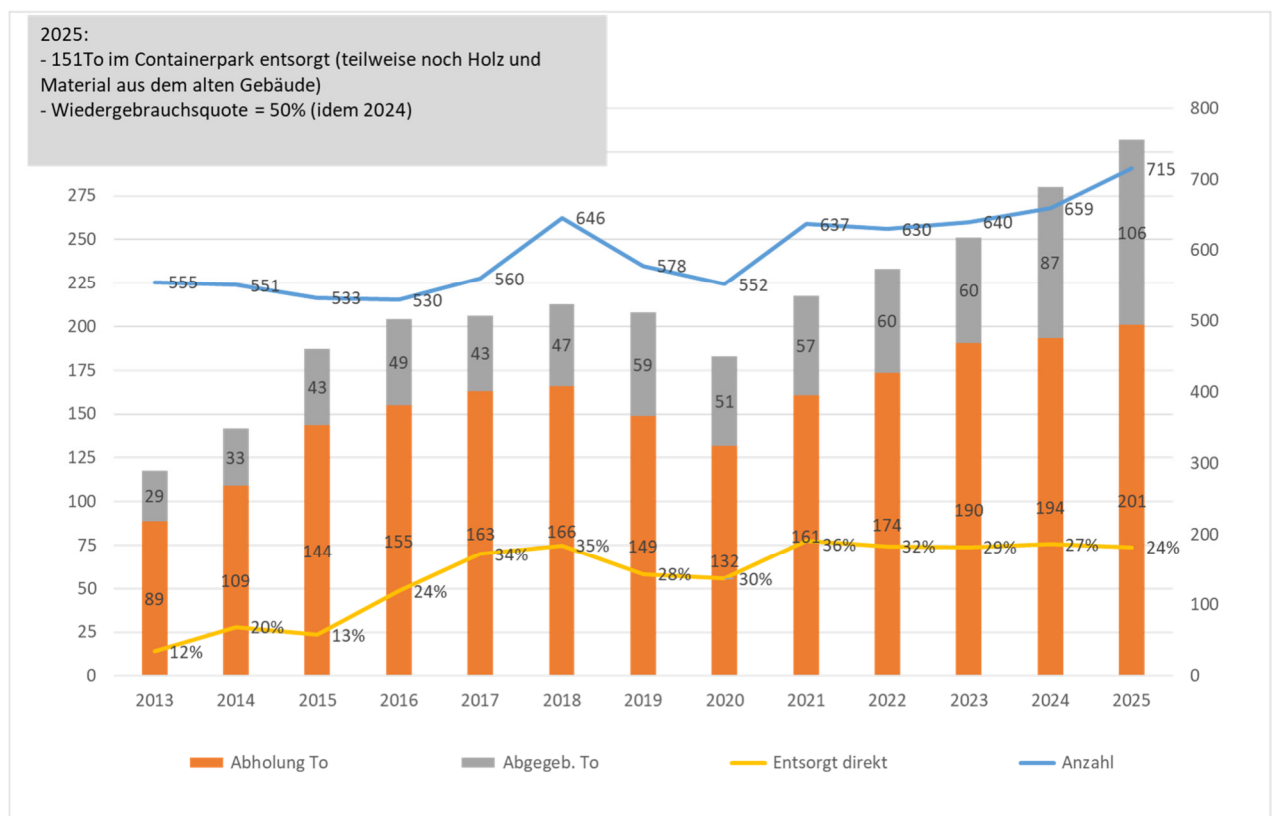
## V. TÄTIGKEITSFELDER

### 1. Sammeldienst, Transport & Halle



Der Bereich Sammeldienst, Transport und Halle war auch im Jahr 2025 ein zentrales Tätigkeitsfeld der DABE VoG. Neben den beiden Hauptamtlichen Mitarbeitern und den Teilnehmer\_Innen, sind die ehrenamtlichen Fahrer eine wichtige Stütze dieses Arbeitsbereiches. Sie erleichtern unseren Mitarbeitern nicht nur die Arbeit, sondern sind auch ein wertvoller Ansprechpartner für die Teilnehmenden, die sie mit „auf Tour“ nehmen.

Nach dem Umzug in das neue Gebäude setzte sich der positive Trend bei Abholungen und Abgaben deutlich fort. Insgesamt wurden 307 Tonnen Gebrauchsgüter gesammelt bzw. abgegeben. Die Nachfrage blieb hoch und bestätigte erneut die wichtige Rolle von DABE im



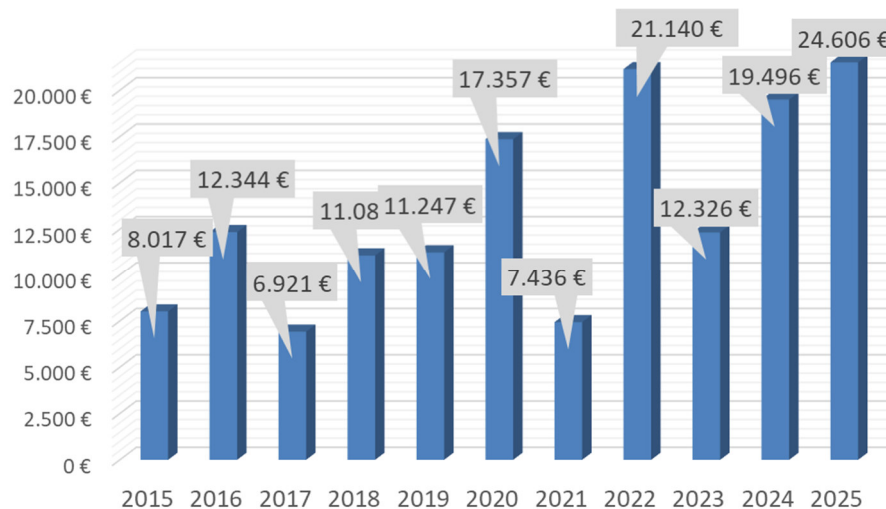
Bereich Wiederverwendung und kommunaler Dienstleistungen.



Diese Entwicklung brachte jedoch auch – wie schon im Vorjahr – organisatorische Herausforderungen mit sich. Eine unserer wichtigsten Aufgaben im Jahr 2025 war es daher, in der Halle eine **klare, praktikable und dauerhaft funktionierende Struktur** aufzubauen und beizubehalten.

Im Jahr 2025 stand außerdem die vollständige **Räumung der ehemaligen Schützenhalle** an, die zuvor noch als zusätzliches Lager genutzt worden war. Der dort gelagerte Altbestand musste größtenteils entsorgt werden, da eine Wiederverwendung kaum noch möglich war.

Diese einmalige Entsorgungsaktion wirkte sich entsprechend auf die **Wiedergebrauchsquote** aus (siehe Grafik oben).



Trotz all dieser Herausforderungen und der zusätzlichen Arbeit stieg der Umsatz im Transportbereich wieder. Im Jahr 2025 haben wir insgesamt **220 Lieferungen** durchgeführt. Zusätzlich zu den Lieferungen spielten auch die Hausräumungen im Jahr 2025 eine wichtige Rolle im Bereich Transport. Insgesamt haben wir **16 Hausräumungen** durchgeführt. Diese brachten einen Umsatz von knapp **14.000 €** ein und machten damit rund **57 % des gesamten Umsatzes** im Transportbereich aus.

Der Umsatz im Transport setzt sich somit aus **Lieferungen, Umzügen und Hausräumungen** zusammen. Umzüge führen wir ausschließlich für Kunden des ÖSHZ durch und übernehmen diese im Rahmen unserer sozialen Dienstleistung.

Die Hausräumungen sind nicht nur wirtschaftlich relevant, sondern auch organisatorisch anspruchsvoll. Sie erfordern eine gute Planung und klare Absprachen. Gleichzeitig tragen sie dazu bei, gut erhaltene Möbel und Haushaltsgegenstände vor der Entsorgung zu bewahren und einer sinnvollen Weiterverwendung zuzuführen.

## **1.1. Strukturarbeit und partizipatives Management**

Die neuen Räumlichkeiten bieten deutlich mehr Platz, verlangen aber auch nach neuen Abläufen und klaren Absprachen. Um den Arbeitsalltag besser zu strukturieren, haben wir im Sinne des



**Partizipativen Managements** eine große **Tafel** eingeführt. An dieser treffen sich Mitarbeitende und Teilnehmende täglich zu Beginn des Arbeitstages.

Gemeinsam besprechen wir die anstehenden Aufgaben, verteilen die Arbeiten und setzen Prioritäten. Diese kurze tägliche Abstimmung sorgt für mehr Übersicht, stärkt die Eigenverantwortung der Teilnehmenden und erleichtert die Zusammenarbeit im Team spürbar.

## **1.2. Einsatz von ODOO im Bereich Wiederverwertung**

---

Ein wichtiger Entwicklungsschritt im Jahr 2025 war der verstärkte Einsatz der Software **ODOO** im Bereich Wiederverwertung. Alle Anfragen für Abholungen werden inzwischen direkt im Programm erfasst. ODOO berechnet darauf basierend ein **durchschnittliches Gewicht**, das sich an den von der Wallonischen Region genehmigten Referenzwerten orientiert.

Für das Jahr 2025 weist ODOO für die Abholungen ein Durchschnittsgewicht von **98 Tonnen** aus. Parallel dazu lassen wir bei DABEL weiterhin nach jeder Abholung alle LKWs wiegen, um verlässliche Daten zu erhalten. Diese realen Messungen ergaben für 2025 ein tatsächliches Abholgewicht von **200,9 Tonnen**.

Die Unterschiede erklären sich vor allem durch die Art der gesammelten Möbel. Ein massiver Eichenschrank wiegt deutlich mehr als ein gleich großer Schrank aus Spanplatten, hat aber das gleiche Durchschnittsgewicht. Da wir den Gemeinden seit Jahren **realitätsnahe Statistiken** zur Verfügung stellen, werden wir auch künftig an der zusätzlichen Verwiegung festhalten.

## **1.3. Digitalisierung: Erfahrungen und nächste Schritte**

---

Die Einführung von ODOO ist in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Wiederverwertung insgesamt gut verlaufen. Natürlich brauchte es einige Wochen, bis sich alle Mitarbeitenden an das neue System und die veränderten Abläufe gewöhnt hatten. Im Laufe des Jahres wurden außerdem Anpassungen vorgenommen, weil bestimmte Informationen anfangs nicht optimal nutzbar waren.

Insgesamt hat der Übergang jedoch sehr gut funktioniert. Besonders die **Rückverfolgbarkeit der Möbelstücke** ist deutlich einfacher geworden, was im Arbeitsalltag spürbar Zeit spart. Auch das neue **Kassensystem** wird als übersichtlich und benutzerfreundlich erlebt und bietet Funktionen, die zuvor nicht möglich waren.

Aktuell nutzen wir ODOO noch nicht in seinem vollen Umfang. Sobald sich alle Abläufe weiter eingespielt haben, möchten wir gemeinsam prüfen, welche zusätzlichen Möglichkeiten sinnvoll genutzt werden können – beispielsweise im Bereich der **Buchhaltung**.

Ende 2025 erfolgte außerdem ein erstes **Upgrade auf eine höhere ODOO-Version**, da in der vorherigen Version der Versand von Rechnungen über das **PEPPOL-System** nicht möglich war. Mit dem Update konnten diese Einschränkungen behoben werden.

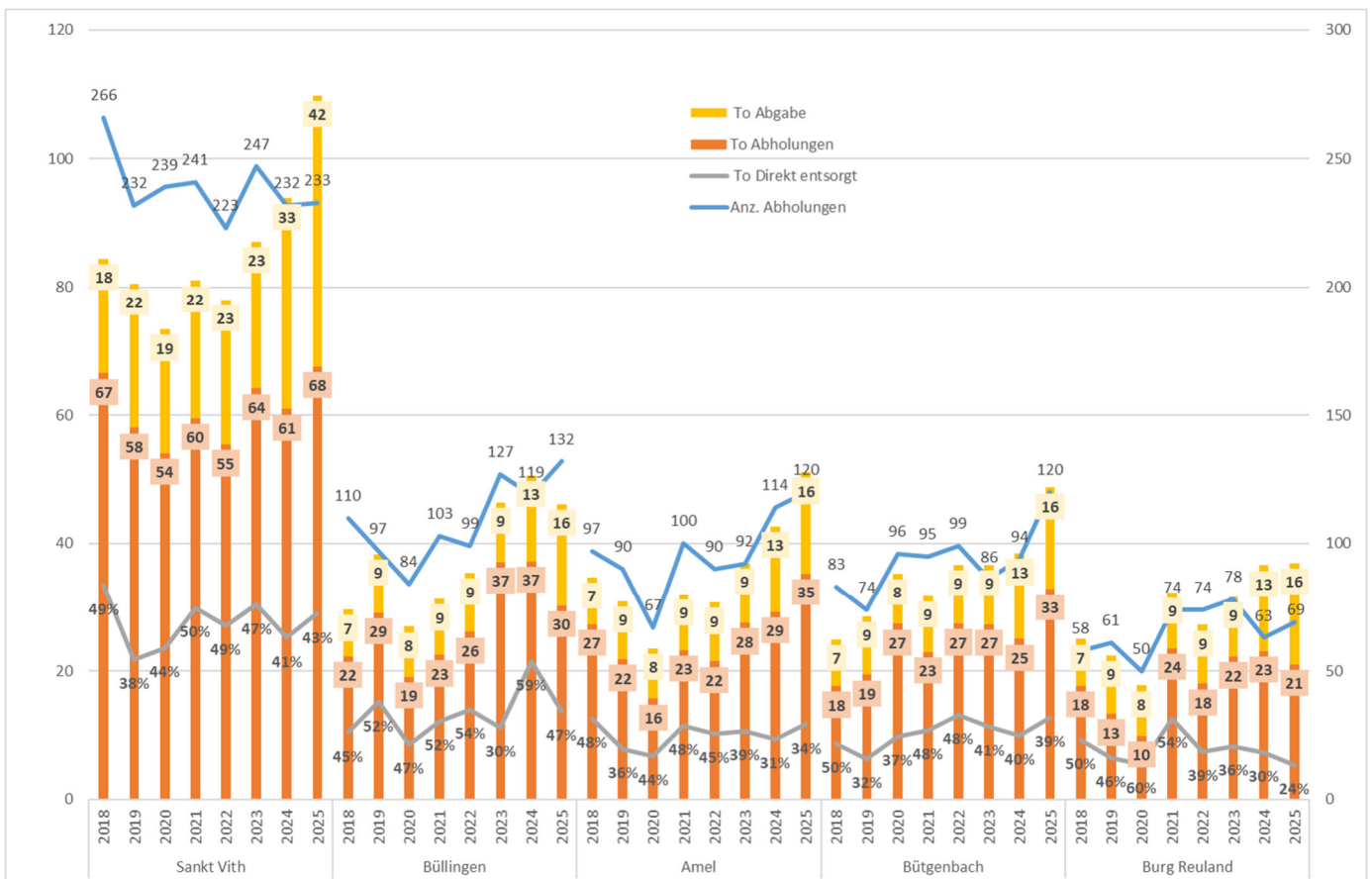


## 1.4. Anerkennung als Sammler und Transporteur gefährlicher Abfälle

Mit dem Einzug in den Neubau haben wir die gesetzlich erforderliche **Anerkennung als „Sammler und Transporteur gefährlicher Abfälle“** beantragt. Diese wurde **Ende Februar 2025** erteilt. Sie ist verpflichtend für Betriebe, die Elektrogeräte auf dem Gebiet der Wallonischen Region einsammeln.

Dank dieser Anerkennung konnten wir unser Dienstleistungsangebot erweitern. Elektrogeräte, die wir nicht wiederverwenden können, werden derzeit von **RCycle** abgeholt. Parallel dazu prüfen wir, ob künftig eine **Vereinbarung mit Recupel** möglich ist, um für nicht wiederverkaufte Elektrogeräte eine Entschädigung zu erhalten.

Auch hier hat uns ODOO klar unterstützt: Die quartalsweise Berichterstattung an die Wallonische Region über Ein- und Ausgänge von Elektrogeräten lässt sich nun deutlich einfacher und strukturierter erstellen.



## 2. Werkstätten

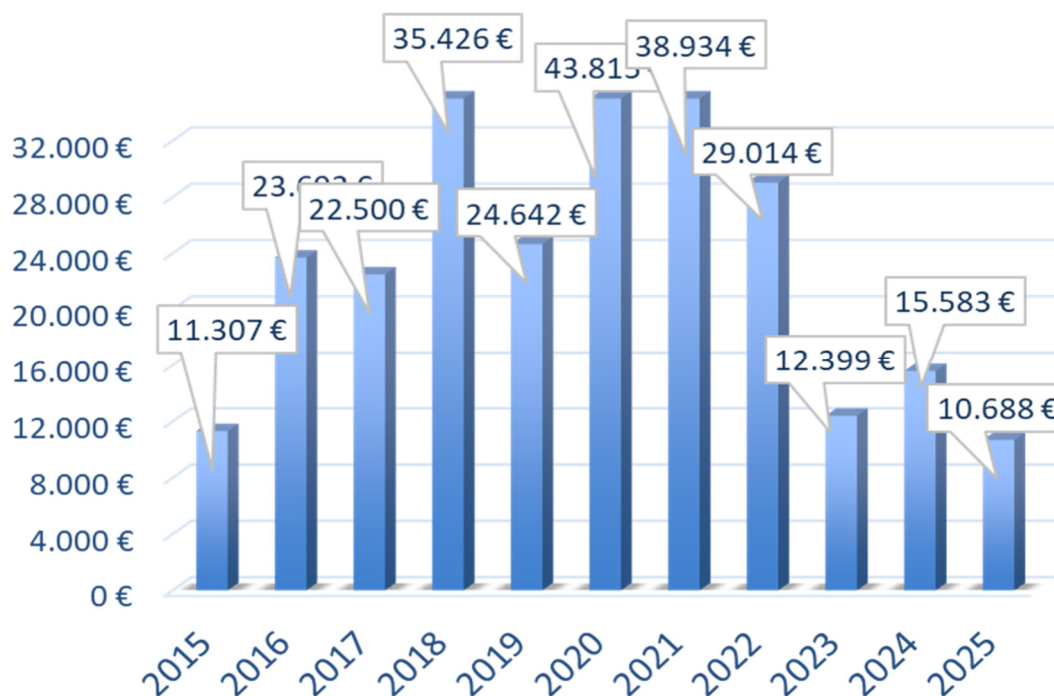
### 2.1. Schreinerei



Die Schreinerei ist seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der Tätigkeitsfelder von DABEI. Auch wenn der **Tag der offenen Tür im Mai 2024** erneut dazu geführt hat, dass mehr Menschen auf unsere Arbeit aufmerksam wurden und uns Möbelstücke zur Restaurierung anvertraut haben, zeigt sich insgesamt, dass diese Dienstleistung langfristig nur begrenzt nachgefragt wird.

Dies spiegelt sich auch in der Umsatzentwicklung der vergangenen Jahre wider. Nach sehr guten Umsätzen bis 2021, die aber hauptsächlich durch die Zusammenarbeit mit Möbel Palm entstanden sind, ist seit 2022 ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Im Jahr 2025 lag der Umsatz der Schreinerei bei 10.688 €, was den niedrigsten Wert der letzten zehn Jahre darstellt.

Diese Entwicklung zeigt, dass wir uns mit Blick auf die Zukunft Gedanken darüber machen müssen, wie die Schreinerei langfristig weitergeführt und sinnvoll ausgerichtet werden kann.





Zusätzlich zu dieser strukturellen Entwicklung wurde die Schreinerei im Jahr 2025 vor eine große personelle Herausforderung gestellt: **Unser Schreiner Arno ist Anfang Oktober 2025** schwer erkrankt und seither arbeitsunfähig geschrieben. Zu diesem Zeitpunkt waren noch drei Kundenaufträge offen.

Dank der ehrenamtlichen Unterstützung eines befreundeten Schreiners konnten zwei dieser Aufträge Anfang 2026 fertiggestellt werden. Ein Auftrag – die Restaurierung einer Wohnzimmerwand – ist derzeit noch offen. Die Arbeiten waren bereits zu rund 90 % abgeschlossen, als es im Lackierraum der Gemeinde Amel, in dem das Möbelstück zur Endbearbeitung stand, zu einem Wasserschaden kam. Dieser beschädigte die Wohnzimmerwand erheblich.

Für den finanziellen Schaden kommt die Versicherung auf. Der materielle Schaden muss jedoch noch fachgerecht aufgearbeitet werden, damit die Kundin ihr Möbelstück in dem Zustand zurückerhält, den sie erwartet.

In dieser Situation haben alle betroffenen Kundinnen und Kunden **großes Verständnis und viel Geduld gezeigt**, wofür wir sehr dankbar sind.

Unabhängig von den Kundenaufträgen sind wir froh und dankbar, dass sich ein **Team von fünf bis sechs ehrenamtlichen Mitarbeitenden** rund um unseren ehemaligen Kollegen **Karl-Heinz** weiterhin regelmäßig in der Schreinerei engagiert.

An einem Vormittag pro Woche übernehmen sie wichtige Arbeiten: Sie reparieren Möbelstücke, die anschließend im Geschäft verkauft werden, geben einzelnen Möbeln durch kreative Bearbeitung ein neues Leben und sorgen insgesamt für Struktur, Ordnung und Kontinuität im Arbeitsbereich.

Mit Blick auf die Zukunft machen wir uns grundsätzliche Gedanken zur **Ausrichtung der Schreinerei**. Als Sozialbetrieb muss jeder Arbeitsbereich einerseits **Eigenmittel erwirtschaften**, andererseits aber auch ein **sinnvolles Beschäftigungs- und/oder Ausbildungsfeld** bieten. Wie diese Balance künftig in der Schreinerei aussehen kann, möchten wir gemeinsam mit den Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen erarbeiten. Diese Überlegungen haben auch direkten Einfluss auf die Frage möglicher **Investitionen in Maschinen und Ausstattung**.

Abschließend möchten wir uns herzlich bei der **Gemeinde Amel bedanken**, die uns ihre **Spritzkabine** zur Verfügung stellt. Die Zusammenarbeit verläuft unkompliziert, kollegial und sehr lösungsorientiert und ist ein wichtiger Baustein für die Arbeit der Schreinerei.



## 2.2. Haushalt/Textil/Bücher



Die Haushaltsabteilung verfolgt auch im Jahr 2025 weiterhin ihre bewährte und wichtige Ausrichtung: Sie bietet **zahlreiche niederschwellige Tätigkeiten und Aufgaben** und eignet sich damit besonders gut als **Einstieg** für viele unserer Teilnehmenden. Gleichzeitig ermöglicht der Bereich eine **enge Begleitung**, da Arbeitsabläufe gut überschaubar sind und individuell angepasst werden können.

Darüber hinaus ist der Haushaltsbereich eine **zentrale Stütze für die gesamte Organisation**. Die Mitarbeitenden und Teilnehmenden des Haushalts springen regelmäßig dort ein, wo kurzfristig Unterstützung benötigt wird – sei es im Geschäft, in der Halle oder bei besonderen Arbeitsspitzen. Diese Flexibilität und Einsatzbereitschaft sind für das Funktionieren des Gesamtbetriebs von großer Bedeutung.

### Personelle Veränderungen und Organisation des Bereichs

Über viele Jahre hinweg wurde die Haushaltsabteilung mit großem Engagement von **Ingrid Pauels** geleitet, die im **September 2025 in den wohlverdienten Ruhestand** verabschiedet wurde. Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei ihr bedanken – für ihre hervorragende Arbeit, ihre Herzlichkeit, ihren feinen Blick für die Menschen und deren Bedürfnisse sowie für ihre große Offenheit. Besonders hervorzuheben ist ihr ausgeprägtes Talent für **Organisation und Planung**, das den Bereich nachhaltig geprägt hat. Wir wünschen ihr alles Gute und viele schöne Reisen gemeinsam mit ihrem Mann.

Ingrid war in Teilzeit angestellt und wurde im Arbeitsalltag von den **Mitarbeiterinnen des Geschäfts** unterstützt, die sich abwechselnd an der Anleitung der Personen im Haushaltsbereich beteiligten. Zudem sind die **pädagogischen Mitarbeitenden** sehr präsent – sowohl im Haushaltsbereich als auch in der Halle. Michael, der diese Aufgabe im **März von Heike übernommen** hat, war dabei vermehrt in der Halle tätig und hat sich dort intensiv um **Struktur und Organisation** gekümmert, blieb jedoch weiterhin eng angebunden an den Haushaltsbereich.

Um eine **bessere Kontinuität in der Begleitung** der Teilnehmenden zu gewährleisten, haben wir die Stelle der verantwortlichen Person im Haushaltsbereich im September von **19 auf 34 Wochenstunden** aufgestockt. Diese Anpassung bringt mehrere Vorteile mit sich:



Die Mitarbeiterinnen im Geschäft können sich nun vollständig auf ihre Aufgaben im Laden konzentrieren, während gleichzeitig eine **konstante Präsenz und klare Leitung** im Haushaltsbereich sichergestellt ist.

Im **September 2025** konnten wir **Vera Keller** als neue Vorarbeiterin der Haushaltsabteilung einstellen. Sie hat sich sehr schnell in ihre Aufgaben sowie in das Team integriert. Vera geht ihre Arbeit mit viel **Ruhe und Struktur** an, ist gut organisiert und hat sich rasch mit dem **ODOO-Programm** vertraut gemacht. Ähnlich wie zuvor Ingrid übernimmt sie auch Aufgaben im **Logistikbereich** und entlastet damit Andrea in ihrer Funktion als Koordinatorin der Abteilung Wiederverwertung spürbar.

### Arbeitsinhalte, Ehrenamt und neue Kategorie Elektro

Die Haushaltsabteilung umfasst ein breites Spektrum an Tätigkeiten: Haushaltswaren, Dekorationsartikel, Bücher, Textilien, Spielsachen, Sanitärartikel sowie Möbelstücke werden sortiert, gereinigt, instandgesetzt und für den Verkauf vorbereitet. Besonders wertvoll ist hierbei die Unterstützung durch zahlreiche **ehrenamtliche Helferinnen und Helfer**.

Für das **Sortieren und Instandsetzen von Spielsachen**, Kindersachen, Puzzles und Spielsystemen können wir auf viele fleißige Hände zurückgreifen. Einige Ehrenamtliche erhalten kartonweise Spielzeug nach Hause geliefert und investieren ihre Freizeit darin, komplette Sets – etwa von Lego oder Playmobil – zusammenzustellen, fehlende Teile zu ergänzen oder Puzzle im „Akkord“ zu kontrollieren. Dieses Engagement trägt wesentlich dazu bei, dass die Artikel vollständig, qualitativ hochwertig und verkaufsbereit angeboten werden können.



Neu im Jahr 2025 ist die **eigene Kategorie „Elektro“**. Zwar wurden auch in den vergangenen Jahren bereits einzelne Elektroartikel verkauft, diese wurden jedoch unter den Haushaltswaren verbucht. Durch die Einführung der eigenen Kategorie – möglich geworden durch die entsprechenden Anerkennungen und Strukturen – können diese Artikel nun gezielt erfasst, ausgewertet und transparenter dargestellt werden.

### Entwicklung der Verkaufszahlen

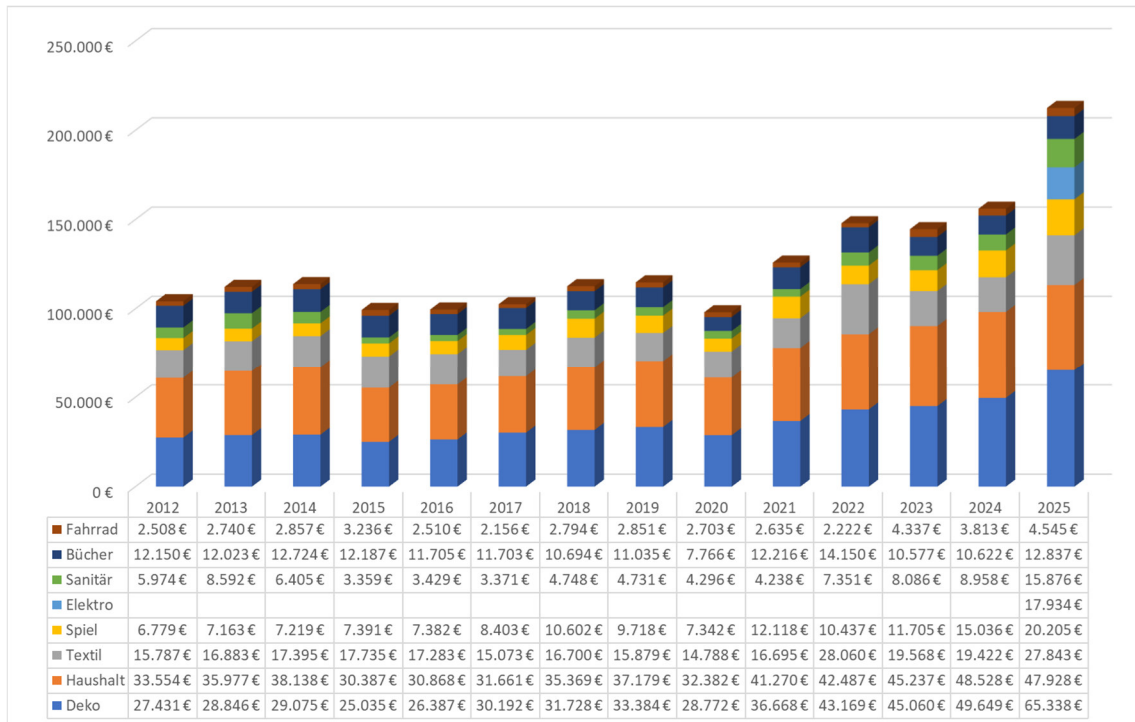
Anzahl	Jahr					
Kategorie	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Haushalt	22.779	28.486	34.430	36.341	38.905	45.379
Deko	13.696	19.818	25.558	29.078	36.190	40.999
Bücher	8.318	13.435	15.649	17.791	17.015	14.731
Textil	8.034	10.518	13.647	11.447	11.571	15.588
Spiel	3.174	5.124	6.233	6.272	7.506	8.208
Sanitär	1.561	1.810	3.267	3.363	4.287	7.106
Elektro						2.781
Fahrrad	42	46	40	140	118	153
<b>Gesamt</b>	<b>57.604</b>	<b>79.237</b>	<b>98.824</b>	<b>104.432</b>	<b>115.592</b>	<b>134.945</b>

Die Zahlen aus dem Jahr 2025 zeigen insgesamt eine **sehr positive Entwicklung** im Haushaltsbereich. Insbesondere die Kategorien Haushaltswaren, Dekoration, Textilien und Spielwaren verzeichnen erneut steigende Stückzahlen. Insgesamt wurden im Jahr **2025 rund 135.000 Artikel** aus dem



Haushaltsbereich verkauft oder weitergegeben – ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr und ein neuer Höchstwert in der bisherigen Auswertung.

Diese Entwicklung unterstreicht die große Bedeutung des Haushaltsbereichs sowohl für die **wirtschaftliche Stabilität** von DABEL als auch für seine Funktion als **Arbeits- und Beschäftigungsfeld** mit vielfältigen, sinnstiftenden Tätigkeiten.



Im Jahr 2025 machten die Verkäufe der Produkte aus dem Haushaltsbereich **rund 67% des gesamten Umsatzes im Geschäft** aus und unterstreichen damit die zentrale wirtschaftliche Bedeutung dieses Bereichs für DABEL.

### 3. 2nd hand shop – Ein lebendiger Ort der Begegnung

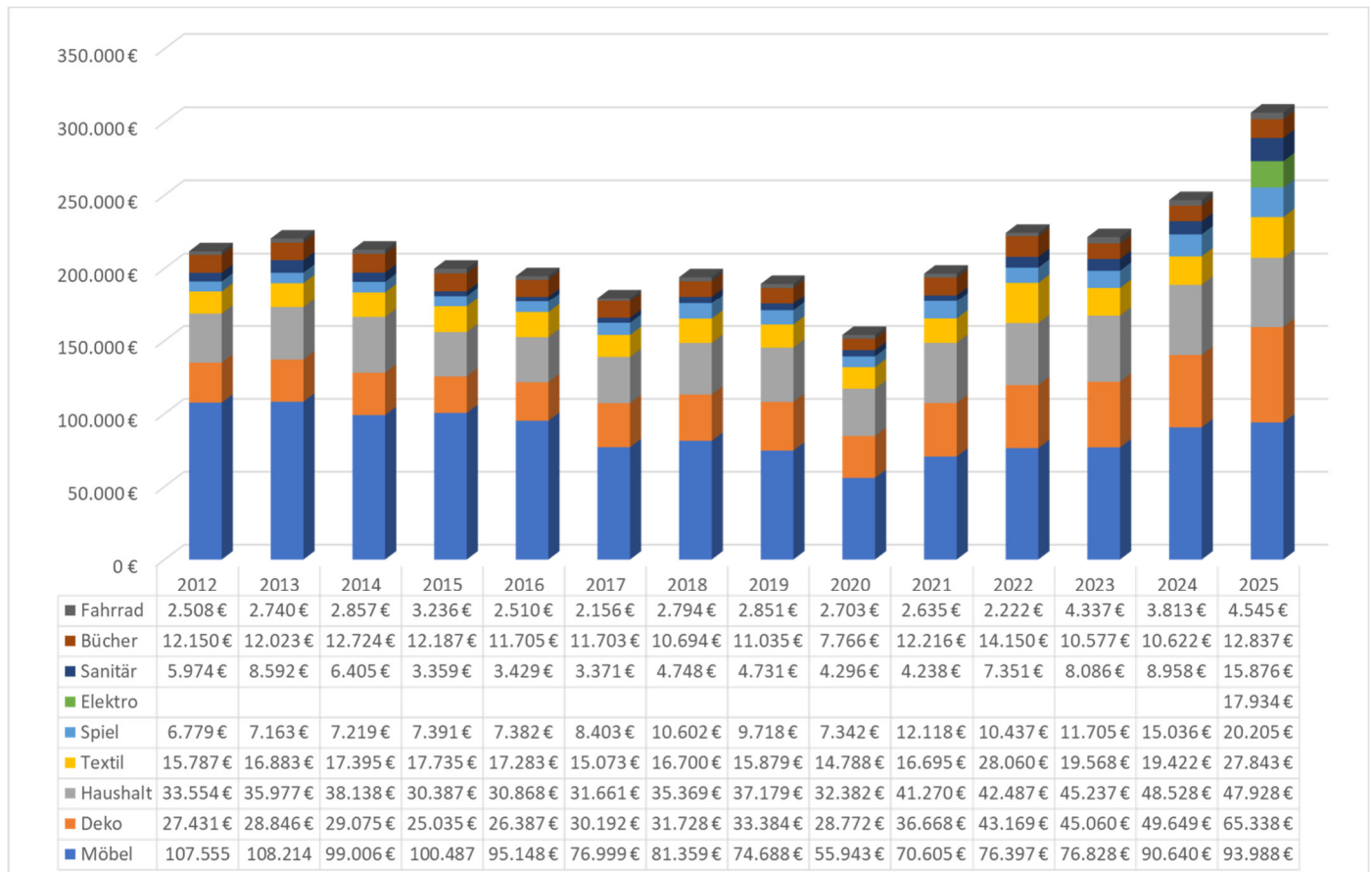


Im Jahr **2025** haben wir erstmals ein **komplettes Jahr im neuen Geschäft** verbracht – und das macht sich deutlich in den Verkaufszahlen bemerkbar. Alle Produktbereiche verzeichneten einen Zuwachs. Besonders stark zum Umsatzanstieg beigetragen haben jedoch die **Kleinartikel** wie Dekoration, Haushaltswaren, Spiele und weitere Alltagsgegenstände.



Gleichzeitig stellen wir eine **stetig wachsende Anzahl an Kundinnen und Kunden** fest. Im Laufe des Jahres lag diese bei **über 100 Personen pro Tag**. Im Geschäft ist somit immer etwas los. Dank der großzügigen Verkaufsfläche bleibt die Atmosphäre dennoch angenehm: Die Kundinnen und Kunden schlendern entspannt durch die Gänge, nehmen sich Zeit zum Stöbern – und finden fast immer das eine oder andere Teil, das sie anspricht.

### 3.1. Entwicklung der Verkaufszahlen



Die Verkaufszahlen bestätigen den positiven Eindruck aus dem Geschäftsalltag deutlich. Im Jahr **2025** erreichte der Umsatz im Geschäft mit rund **306.000 €** einen **neuen Höchstwert** und lag damit klar über dem Niveau der Vorjahre.

Besonders stark gewachsen sind die Bereiche **Dekoration** und **Haushaltswaren**. Der Umsatz mit Dekorationsartikeln stieg im Jahr 2025 auf rund **65.000 €**, während der Bereich Haushalt knapp **48.000 €** erreichte. Auch Textilien (**rund 27.800 €**) sowie Spiele (**über 20.000 €**) verzeichneten deutliche Zuwächse. Diese Zahlen zeigen klar, dass vor allem **Kleinartikel** einen wesentlichen Beitrag zum Gesamtumsatz leisten.

Der Möbelbereich blieb weiterhin ein wichtiger Umsatzträger und erreichte im Jahr 2025 knapp **94.000 €**. Gleichzeitig ergänzt die neu eingeführte Kategorie **Elektro**, die 2025 erstmals separat ausgewiesen wird, das Sortiment sinnvoll und trug mit rund **18.000 €** zum Gesamtergebnis bei.



Insgesamt wird deutlich, dass das neue Geschäft mit seiner großzügigen, übersichtlichen Präsentation und der breiten Auswahl an Alltags- und Gebrauchsgegenständen **sehr gut von der Kundschaft angenommen** wird. Die Entwicklung der Verkaufszahlen unterstreicht nicht nur den wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch die Bedeutung des Geschäfts als zentraler Treffpunkt und wichtiger Bestandteil der DABEL VoG.

### **3.2. Raum, Präsentation und Teamarbeit**

---

Das neue Geschäft ist **übersichtlich, gut strukturiert und auf zwei Etagen verteilt**, was eine ansprechende Präsentation einer großen und vielfältigen Auswahl ermöglicht. Besonders hervorzuheben ist die Arbeit unserer Mitarbeiterinnen **Béa, Gabi, Petra und Theresa**, die das Geschäft gemeinsam mit zahlreichen Ehrenamtlichen mit viel Herz, Kreativität und Liebe zum Detail gestalten.

Die Waren werden regelmäßig neu arrangiert, saisonal präsentiert und liebevoll dekoriert. Diese sorgfältige Gestaltung sorgt nicht nur für ein sauberes und einladendes Erscheinungsbild, sondern spricht auch **neue Kundengruppen** an und zieht ein zunehmend **gemischtes Publikum** ins Geschäft. Durch die **direkte Nähe zum Roten Kreuz** konnten wir zusätzlich neue Kundinnen und Kunden begrüßen, die nach der Lebensmittelausgabe am Dienstag einen Abstecher zu uns machen. Diese Synergie wird von beiden Seiten sehr geschätzt.

### **3.3. Wahrnehmung durch die Kundschaft**

---

Auch die Rückmeldungen der Kundinnen und Kunden bestätigen die positive Entwicklung: Unser Shop erhält regelmäßig **4- bis 5-Sterne-Bewertungen bei Google**. Besonders häufig hervorgehoben werden dabei die **Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und Verfügbarkeit des Personals**, gefolgt von der **schönen Auswahl** und der **ansprechenden Präsentation** der Waren.

Hinter dieser positiven Wahrnehmung steckt viel Arbeit. Die Mitarbeiterinnen investieren täglich Zeit und Energie, um Waren auszupacken, umzustellen, neu zu dekorieren und saisonale Themen sichtbar zu machen – eine Arbeit, die im Alltag oft selbstverständlich wirkt, aber entscheidend für den Erfolg des Geschäfts ist.

### **3.4. Aktionen und besondere Momente**

---



Ein echtes Highlight im Jahresverlauf ist der **Weihnachtsmarkt**, der jedes Jahr Ende Oktober eröffnet wird. Er ist längst zu einem **Publikumsmagneten** geworden. Zahlreiche Helferinnen und Helfer bauen mit viel Liebe zum Detail an mehreren Tagen den Markt auf. Häufig stehen die ersten Kundinnen und Kunden bereits vor der Öffnung vor der Tür, um sich die besten Schnäppchen zu sichern. Diese besondere Stimmung sorgt jedes Jahr aufs Neue für große Freude – bei Kundschaft wie Team.

2025 durften wir zudem erstmals **hohen Besuch** empfangen: Am **3. Dezember 2025** besuchte uns der **Heilige Nikolaus** im Geschäft und verteilte kleine Geschenke



an unsere jüngsten Kundinnen und Kunden – ein Moment, der für viele leuchtende Kinderaugen sorgte.

Anfang November beteiligten wir uns außerdem an der Aktion „**Rendez-vous nach Ladenschluss**“. Der Eingang des Geschäfts war festlich dekoriert, und **Bärbel Cremer und Thierry Hennes** begleiteten den Abend musikalisch. Diese Veranstaltung war sehr gut besucht und wurde von den Gästen mit großer Begeisterung aufgenommen.

Die Endjahreszeit bedeutete für unsere Mitarbeiterinnen insgesamt eine **sehr intensive und arbeitsreiche Phase**, die teilweise auch anstrengend war. Umso willkommener war die **jährliche Schließung zum Jahresende**, die Raum für Erholung und neue Energie bot.

Ein weiteres Ereignis, an dem wir regelmäßig gerne teilnehmen, ist der **Trödelmarkt**. Auch wenn der neue Standort weniger Laufkundschaft mit sich bringt als früher, bleibt unser Geschäft ein wichtiger Anlaufpunkt für Händlerinnen und Händler, die vormittags gezielt vorbeikommen, um Ware für ihre eigenen Stände zu finden.

### **3.5. Herausforderungen und kleine Alltagsgeschichten**

Die **deutlich größere Verkaufsfläche** bringt neben vielen Vorteilen auch neue Herausforderungen für das Personal mit sich. Weitere Wege, mehr Übersicht und eine größere Warenmenge erfordern eine gute Organisation und erhöhte Präsenz im Geschäftsalltag.

Trotz – oder vielleicht gerade wegen – dieser Herausforderungen entstehen im Geschäft immer wieder die **lustigsten Alltagssituationen**. Gegenstände die von Kundinnen, Kunden oder Mitarbeitenden kurz abgestellt werden, sind kurze Zeit später bereits verkauft. In der Regel geht dabei jedoch nichts verloren: Die Gegenstände tauchen meist über Umwege wieder auf und können ihren rechtmäßigen Besitzerinnen und Besitzern zurückgegeben werden. Eine dieser Geschichten hat es sogar **in die letzte Ausgabe der Kladderadatsch** geschafft – ein schönes Beispiel dafür, wie lebendig und menschlich unser Geschäftsalltag ist.



## 4. Baubereich – sichtbar, praxisnah und vermittelnd



Der Baubereich ist – neben der Wiederverwertung und dem HORECA-Bereich – eine der großen Abteilungen von DABEI und trägt wesentlich zu unserer **Sichtbarkeit, Glaubwürdigkeit und guten Reputation** in der Region bei. Durch die Arbeiten auf externen Baustellen erreicht die Bauequipe ein Publikum, das über unsere anderen Tätigkeitsfelder oft nicht angesprochen wird. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf das Image der Organisation aus, sondern eröffnet auch **wichtige Chancen für die Vermittlung unserer Teilnehmenden**.

Die Bauequipe wird seit mittlerweile gut **zwei Jahren von Olivier Vliex** geleitet. Mit seinem fachlichen Know-how, seiner klaren Struktur und seinem menschlichen Zugang prägt er die Arbeit im Baubereich entscheidend. Er begleitet **bis zu vier Teilnehmende sehr eng** und schafft damit einen Rahmen, der Stabilität, Verlässlichkeit und Entwicklung ermöglicht. Diese intensive Betreuung führt dazu, dass Teilnehmende aus der Bauabteilung in der Regel **sehr gut stabilisiert** sind und entsprechend gute Vermittlungschancen haben.

### 4.1. Organisation, Arbeitsweise und Sichtbarkeit

Die Bauequipe ist überwiegend auf **Außenbaustellen** im Einsatz. Gleichzeitig zeigt sich das Team jederzeit offen und flexibel, wenn es darum geht, kleinere oder größere Arbeiten im **DABEI-Gebäude** selbst zu übernehmen. Diese Vielseitigkeit stärkt nicht nur die Organisation, sondern ermöglicht den Teilnehmenden unterschiedliche Einblicke und Tätigkeitsfelder.

Auch wenn vielen Bürgerinnen und Bürgern nicht bewusst ist, dass DABEI Bauarbeiten anbietet, können wir uns über **mangelnde Anfragen nicht beklagen**. Im Gegenteil: Der Baubereich bringt regelmäßig **neue Kundinnen und Kunden** zur Organisation und erweitert unsere Bekanntheit bei einem anderen, oft handwerksnahen Publikum – ein wichtiger Faktor auch für die anderen Arbeitsbereiche.

Der Ablauf für die Kundschaft ist dabei bewusst **einfach und transparent** gehalten: Anfragen erfolgen telefonisch oder per E-Mail. Olivier besichtigt die Arbeiten vor Ort und entscheidet, ob diese von unserer Equipe umgesetzt werden können. Anschließend wird ein **Kostenvoranschlag** erstellt, auf dessen Grundlage die Kundinnen und Kunden über eine Beauftragung entscheiden.

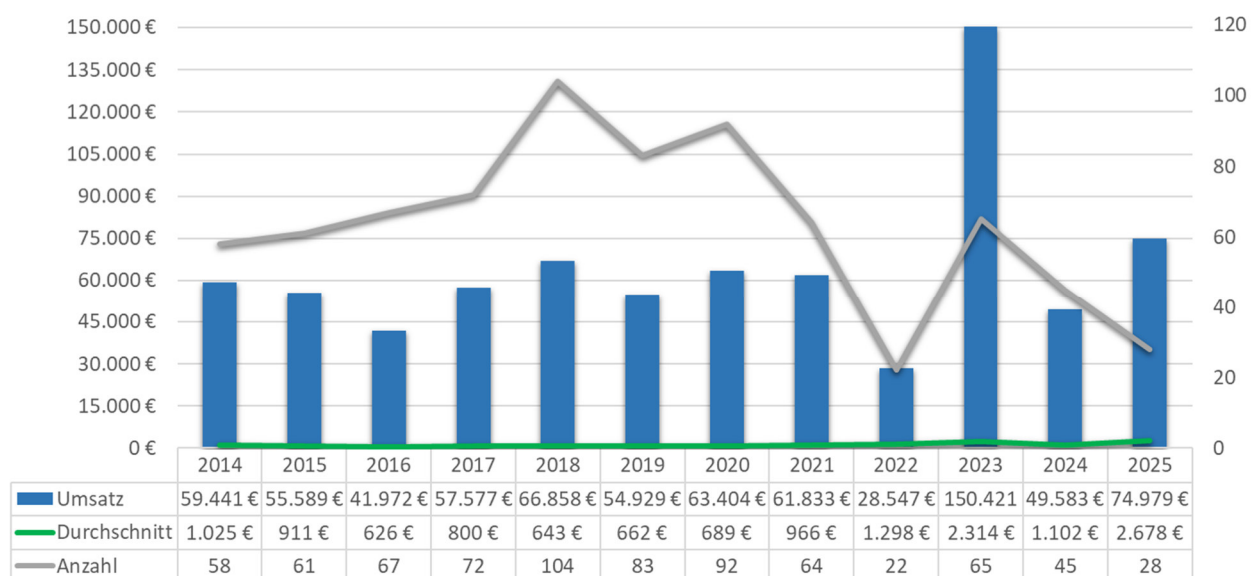


## 4.2. Art der Arbeiten und Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft

Das Spektrum der ausgeführten Arbeiten ist breit gefächert. Es reicht von **kleineren bis mittleren Reparaturen**, über **Anstrich- und Tapezierarbeiten, Trocken- und Isolierarbeiten, Pflasterarbeiten** bis hin zu **Bauschreinerarbeiten**. Häufig übernimmt unsere Equipe Arbeiten, die für private Betriebe wirtschaftlich wenig attraktiv sind, für Kundinnen und Kunden jedoch eine große Erleichterung darstellen.

Gleichzeitig ist uns eine **gute Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft** sehr wichtig. Sozialklauseln spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie ermöglichen Begegnungen, bauen Vorurteile ab und schaffen Vertrauen. Darüber hinaus können wir im Rahmen dieser Kooperationen Menschen auf Tätigkeiten in einem vom **fachkräftemangel betroffenen Sektor** vorbereiten und so einen konkreten gesellschaftlichen Mehrwert leisten.

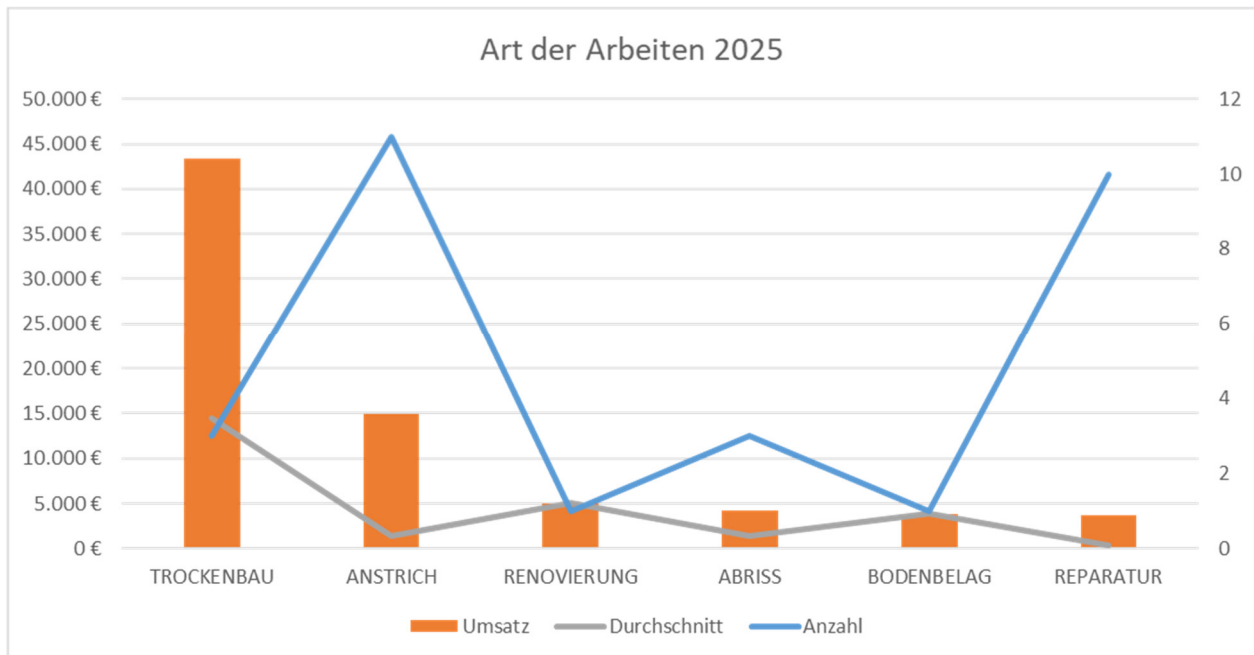
## 4.3. Entwicklungen und Zahlen im Jahr 2025



Mit einem Umsatz von rund **75.000 €** erreichte die Bauabteilung **im Jahr 2025** einen der höchsten Werte der letzten zehn Jahre. Dieser Wert ist jedoch nur bedingt mit einzelnen Vorjahren vergleichbar.

Im Jahr 2023 wurde ein Großteil des Umsatzes durch einen umfangreichen Auftrag der Möbelwerke Palm erwirtschaftet. Dieser Auftrag war jedoch mit einer außergewöhnlich hohen Materialbeschaffung verbunden. So lag der **Wareneinkauf** im Baubereich 2023 bei rund 62 % des Umsatzes, während er im Jahr 2025 lediglich etwa **26 %** betrug.

Im Jahr 2025 wurden zwar weniger Einzelaufträge abgeschlossen als in manchen Vorjahren, dafür handelte es sich **überwiegend um größere und zeitlich umfassendere Projekte** – insbesondere den Umbau des Haus Raven. Diese Arbeiten entsprachen sehr gut der fachlichen Ausrichtung von Olivier Vliex als gelernter Schreiner.



Die zweite Grafik gibt einen Überblick über die Art der ausgeführten Arbeiten und verdeutlicht die Vielseitigkeit der Bauequipe. Besonders hervorzuheben ist der hohe Anteil an **Trockenbauarbeiten**, die 2025 den größten Teil des Umsatzes ausmachten.

Daneben spielten **Anstrich- und Renovierungsarbeiten** sowie **Reparaturen** weiterhin eine wichtige Rolle. Bei der Darstellung der Art der Arbeiten wird jeweils die Haupttätigkeit pro Auftrag ausgewiesen. Unter dem Begriff „Trockenbau“ sind daher sämtliche dazugehörigen Arbeitsschritte zusammengefasst – vom Aufbau der Ständerkonstruktion über Isolierung, Beplankung und Spachtelarbeiten bis hin zum abschließenden Anstrich.

#### **4.4. Umbau Haus Raven und interne Flexibilität**

Ein projektprägendes Beispiel im Jahr 2025 war der **Umbau des Hauses Raven für das ÖSHZ St. Vith**. Die Bauequipe war dort über längere Zeit im Einsatz, riss alte Wände ab und errichtete neue, **feuerfeste Leichtbauwände**.

Dank Oliviers guten Kontakten zu den anderen beteiligten Gewerken verlief die Abstimmung mit **Schreibern und Elektrikern reibungslos**, sodass Anfang **2026** die ersten Sprachkurse in den neu gestalteten Räumen starten konnten.

Seit **Juni 2025** kümmert sich Olivier an einem Tag pro Woche um seine Tochter und hat seinen **Stundenumfang entsprechend reduziert**. Durch eine vorausschauende Planung und gute Organisation hatte dies **keine Auswirkungen auf den Ablauf für Kundinnen, Kunden oder Teilnehmende**. An diesem Tag arbeiten die Teilnehmenden aus der Bauabteilung in der **Halle** mit – ein gutes Beispiel dafür, wie die **Vielfalt der Arbeitsbereiche** bei DABEI gegenseitige Unterstützung und flexible Lösungen ermöglicht.

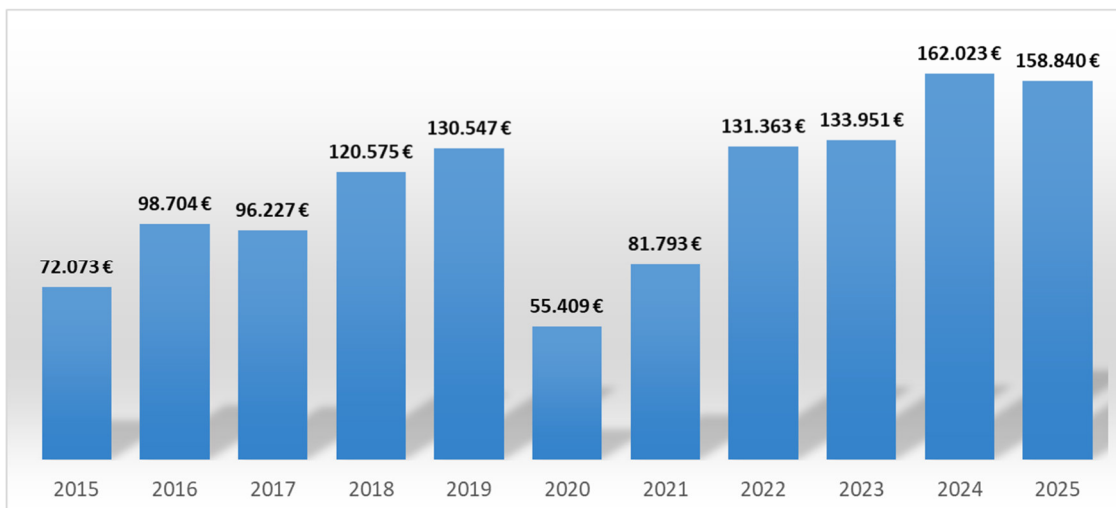


Diese Alltagspraxis zeigt eindrucksvoll, wie **eng verzahnt die verschiedenen Tätigkeitsfelder** sind und wie sehr die Bereitschaft zur Flexibilität – bei Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Teilnehmenden – zum Gelingen der gesamten Organisation beiträgt.

## 5. HORECA – ein tragendes Standbein der VoG



Der Küchen- und HORECA-Bereich ist eines der **wichtigen Standbeine von DABEI**. Mit einem Anteil von **über 27 % am Gesamtumsatz** leistet die Küche einen ganz wesentlichen Beitrag zur finanziellen Stabilität der VoG. Gleichzeitig bietet sie ein **arbeitsmarktnahes Beschäftigungsfeld**, in dem Teilnehmende unter realistischen Bedingungen begleitet und gefördert werden können.



Dieser Erfolg wäre ohne den **großen Einsatz der Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Teilnehmenden** nicht möglich. Ebenso wichtig ist die abteilungsübergreifende Unterstützung: Auch andere Arbeitsbereiche sowie das sozialpädagogische Team tragen regelmäßig dazu bei, dass der Küchenbetrieb im Alltag reibungslos funktioniert.

### 5.1. Organisation, Teamarbeit und Alltag in der Küche

Geleitet wird die Küche von **Kezban**, die mit ihrer ruhigen Art, ihrer Übersicht und ihrem Organisationstalent den Arbeitsalltag prägt. Sie sorgt dafür, dass die sehr unterschiedlichen Aufträge gut geplant und zur Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden umgesetzt werden.



Der Alltag in der Küche ist dabei äußerst anspruchsvoll. So werden beispielsweise **montags**:

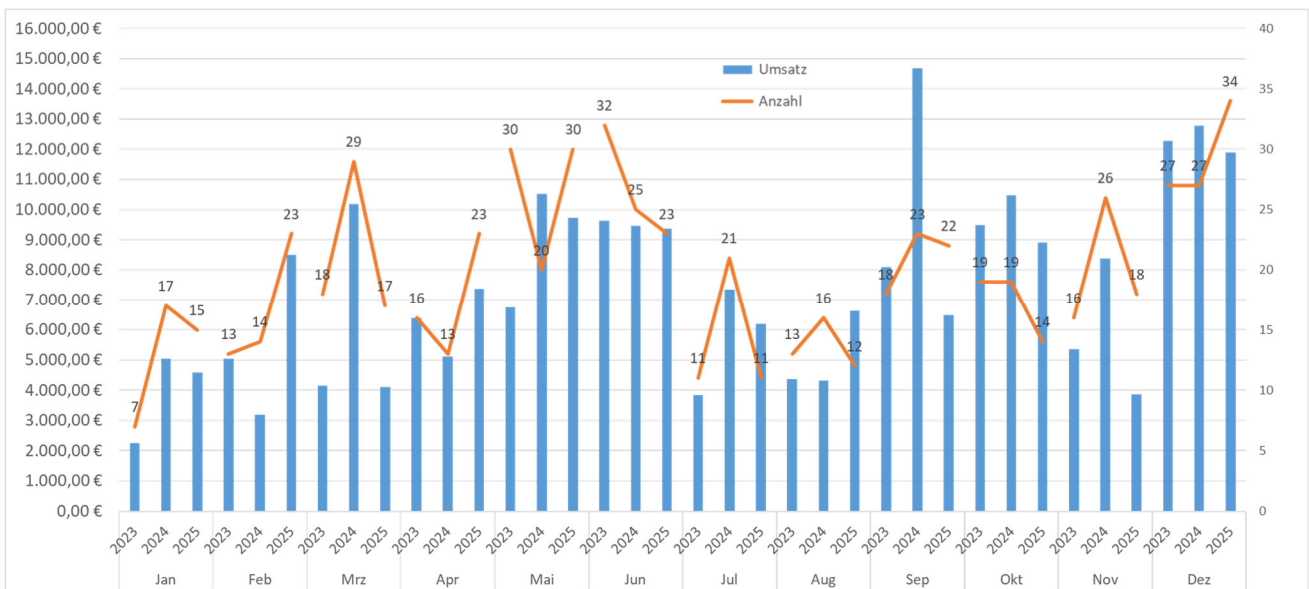
- ein warmes Gericht und Suppe für durchschnittlich **rund 120 Kinder** zubereitet,
- gleichzeitig benötigen **etwa 25 Personen von ACM** ihr Essen pünktlich,
- und zusätzlich kommen **rund 10 Kinder aus der Kinderkrippe** mit ihren Betreuern hinzu, die je nach Bedarf Brei (fein oder grob, mit oder ohne Fleisch) oder ein angepasstes Menü erhalten.

Wenn dann parallel noch **Brötchen vorbereitet** oder weitere Aufträge abgearbeitet werden müssen, ist in der Küche viel los. Für Außenstehende ist davon jedoch oft kaum etwas zu spüren. Jede und jeder kennt seine Aufgabe, arbeitet konzentriert und ruhig – und über allem steht Kezban, die Aufgaben verteilt, anleitet, abschmeckt, Fragen beantwortet und den Überblick behält. Diese Gelassenheit wirkt sich spürbar auf das gesamte Team aus.

## 5.2. Umsatzentwicklung und Auftragsstruktur

Der Umsatz im HOReCA-Bereich ist im Jahr **2025 leicht zurückgegangen**, bewegt sich jedoch weiterhin auf einem **sehr hohen Niveau**, mit dem wir mehr als zufrieden sind. Nach dem Rekordjahr 2024 bleibt die Küche damit ein stabiler und verlässlicher wirtschaftlicher Pfeiler der Organisation.

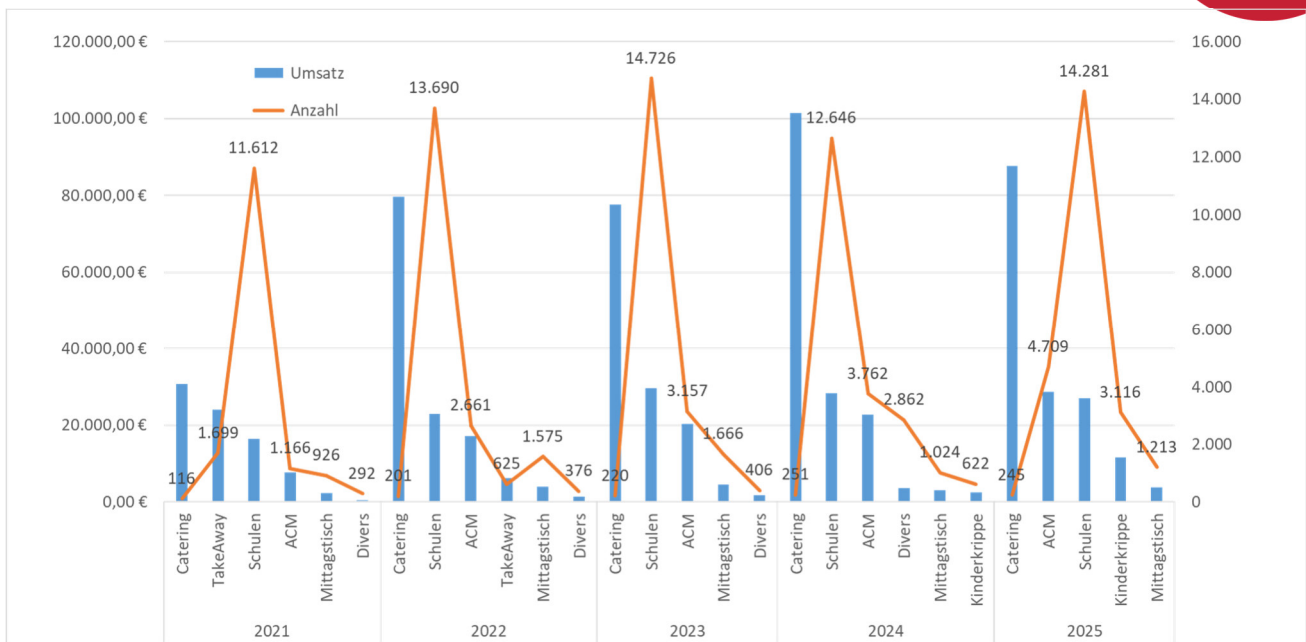
Ein Vergleich der vergangenen Jahre zeigt zudem, dass einzelne Großaufträge einen merklichen Einfluss auf den Jahresumsatz haben können. So machte im Jahr **2024** allein die Bewirtung des **Meakusma-Festivals** rund **6 % des Catering-Umsatzes** aus. Im Jahr **2025** konnten wir dafür erneut die **Bewirtung der Biergourmet-Tour des MV Möderscheid** übernehmen, die ebenfalls einen wichtigen Beitrag leistete.



Die Grafik zur **Entwicklung der Aufträge pro Monat** verdeutlicht, dass der Küchenbereich über das ganze Jahr hinweg stark ausgelastet ist, mit wiederkehrenden Spitzen. Gleichzeitig zeigt sich über mehrere Jahre hinweg eine stabile Nachfrage, die auf die Verlässlichkeit und Qualität der Arbeit zurückzuführen ist.



### 5.3. Auftragsbereiche im HORECA-Alltag



Die Grafik zu den **Aufgaben- und Auftragsbereichen** zeigt deutlich, wie vielfältig und gleichzeitig ausgewogen die Arbeit in der Küche organisiert ist. Über die Jahre hinweg bilden die Bereiche **Schulverpflegung, Catering** und **ACM** die konstanten Hauptsäulen des HORECA-Bereichs. Sie sorgen regelmäßig für eine hohe Grundauslastung und Planungssicherheit im Küchenalltag.

Neu ist der Bereich **Kinderkrippe**, der zwar mengenmäßig kleiner ist, jedoch hohe Anforderungen an Organisation, Hygiene und Flexibilität stellt. Die parallel laufende Zubereitung von altersgerechten Mahlzeiten (fein/grob, mit oder ohne Fleisch) unterstreicht den hohen Anspruch an Struktur und Teamarbeit in der Küche.

Die Grafik verdeutlicht zudem, dass sich der HORECA-Bereich nicht auf einzelne Auftragstypen stützt, sondern bewusst **breit aufgestellt** ist. Diese Mischung aus regelmäßigen Aufträgen und punktuellen Großaufträgen trägt wesentlich zur Stabilität des Bereichs bei und ermöglicht es, Teilnehmende in einem realistischen und abwechslungsreichen Arbeitsumfeld zu begleiten.

### 5.4. Kontrolle, Qualität und HACCP-Weiterentwicklung

Im **September 2025** wurde die Küche durch die **AFSCA** kontrolliert. Da inzwischen **über 30 % des Umsatzes** mit Schulen, Unternehmen und Kinderkrippen erwirtschaftet werden, reicht der allgemeine HACCP-Leitfaden nicht mehr aus. Aus diesem Grund haben wir ein externes Unternehmen gesucht, das uns bei der **Erstellung eines eigenen HACCP-Systems** mit einer detaillierten Analyse der kritischen Kontrollpunkte unterstützt.

Die Suche nach einer Organisation, die uns **auf Deutsch** begleiten konnte, nahm einige Zeit in Anspruch. Ende 2025 konnten wir schließlich mit der Erarbeitung der entsprechenden Dokumente beginnen. Diese wurden **Ende Februar 2026** fertiggestellt und tragen künftig dazu bei, die hohe Qualität und Sicherheit unserer Abläufe weiter zu festigen.



## **5.5. Wirtschaft und soziale Zielsetzung im Gleichgewicht**

Die Generierung von **Eigenmitteln durch Dienstleistungen** ist für DABEI von großer Bedeutung. Sie schafft eine gewisse Unabhängigkeit und ermöglicht es, Beschäftigungsfelder in einem realitätsnahen Arbeitsumfeld anzubieten. Gleichzeitig ist es **nicht unser Ziel**, jedes Jahr zwingend Umsatzsteigerungen zu erzielen.

Als Sozialbetrieb besteht die große Herausforderung darin, ein **Gleichgewicht zwischen wirtschaftlicher Tätigkeit und Begleitarbeit** zu halten. Die soziale Komponente steht dabei immer im Vordergrund. Der Küchen- und HORECA-Bereich zeigt auf eindrucksvolle Weise, dass wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und soziale Zielsetzung kein Widerspruch sein müssen – sondern sich, bei guter Organisation und engagierten Menschen, sinnvoll ergänzen können.



## VI. Weitere Aktivitäten im Jahr 2025

Neben den beschriebenen Arbeitsbereichen war das Jahr 2025 auch geprägt von zahlreichen weiteren Aktivitäten, die für die Entwicklung, die Vernetzung und die Sichtbarkeit der DABEL VoG von großer Bedeutung waren.

### 1. Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der DABEL VoG setzte sich im Jahr 2025 aus **neun Personen** zusammen, davon zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter entsendender Organisationen:

- Caroline Hagelstein, Vertreterin des ÖSHZ St. Vith
- Inga Werding, Vertreterin von Wohnraum für Alle
- Emmanuel Vliegen
- Erich Hilger
- Erika Heck
- Gaby Schröder
- Nathalie Heinen
- Rainer Palm
- Roland Gilson

Im Laufe des Jahres 2025 legte **Gaby Schröder** nach fünf Jahren ihr Amt als Präsidentin aus persönlichen Gründen nieder. Sie bleibt dem Verwaltungsrat jedoch weiterhin als Mitglied erhalten.

In dieser Zeit war Gaby eine wichtige Stütze für das Team, insbesondere während der gesamten Phase des Neubaus. Mit ihrem großen Engagement, ihrem organisatorischen Talent und ihrem Fachwissen begleitete sie das Projekt von der Planung über den **ersten Spatenstich im Juni 2022** bis zur **Eröffnung im Mai 2024**. Darüber hinaus packte sie immer wieder persönlich mit an – sei es bei der Gestaltung der Außenanlage, beim Säubern und Einräumen der Räumlichkeiten oder beim Bedienen der Gäste bei der Eröffnungsfeier. Auf Gaby konnte und kann man sich jederzeit verlassen. Dafür möchten wir ihr herzlich danken.

Das Präsidentenamt wurde im Anschluss wieder von **Rainer Palm** übernommen, der dieses Amt bereits bis 2020 innehatte. Er ist eine wichtige Unterstützung für Team und Geschäftsführung, insbesondere in juristischen Fragen. Mit vielen Ideen und neuen Perspektiven steht er hinter der Arbeit der DABEL VoG. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.

### 2. Blaue Seecontainer in den IDELUX-Containerparks

Die Interkommunale **IDELUX** startete im Jahr 2025 ein neues Projekt in ihren Containerparks. In jedem Park stehen nun geschlossene blaue Überseecontainer, in denen gut erhaltene Gegenstände abgegeben werden können.



Für die Containerparks in **Amel, Büllingen, Burg Reuland, Bütgenbach und St. Vith** hat DABEL eine Konvention mit IDELUX abgeschlossen, um diese Gegenstände regelmäßig einzusammeln.

Besonders gut angelaufen ist das Projekt in **Amel, Burg Reuland und Bütgenbach**. In St. Vith kommen viele Menschen weiterhin direkt zu uns, dennoch kennen noch nicht alle dieses zusätzliche Angebot.

Ziel des Projekts ist es, **noch mehr Gegenständen ein zweites Leben zu schenken**. Für viele Bürgerinnen und Bürger ist der Weg zum Containerpark näher als die Fahrt nach St. Vith, zudem sind die Parks auch **samstags geöffnet**. Die Abgabemöglichkeiten sind somit sowohl zeitlich als auch räumlich deutlich verbessert.

Auf Basis der eingesammelten Durchschnittsgewichte erhält DABEL von IDELUX eine **kleine finanzielle Entschädigung** für die Übernahme der Güter.

### 3. Netzwerkarbeit

Die **Netzwerkarbeit** ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit von DABEL.

- Mit dem neuen **Dekret zur Sozialökonomie**, das im Januar 2024 vom Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft verabschiedet wurde, entstand ein **Netzwerk Sozialwirtschaft**. Dieses traf sich im Frühjahr 2025 erstmals unter der Leitung von Ministerin Klinkenberg. Ziel der ersten Sitzung war es, die Bedarfe des Sektors zu sammeln und einen gemeinsamen Aktionsplan festzulegen. Ein zentrales Thema ist die **Steigerung der Sichtbarkeit** des Sektors. Daraus entstand unter anderem die Idee, den **sozialen Impact** der Sozialwirtschaft messbar zu machen. Diese Studie soll gemeinsam mit der Abteilung Sozialökonomie des HEC/Universität Lüttich erarbeitet werden. Ein erster Workshop zum Thema ist für **Februar 2026** geplant.
- Im Rahmen des **Netzwerks Süd** fanden im Jahr 2025 fünf Versammlungen statt. Zusätzlich traf sich eine Arbeitsgruppe zur Vorbereitung eines Treffens mit der Ministerin zwei Mal. DABEL nahm an vier Versammlungen teil. Die Koordination liegt weiterhin bei **Stephanie Mertes**, eine zusätzliche Unterstützung für diese Aufgabe konnte leider nicht gefunden werden.
- Auch die **projektübergreifende Zusammenarbeit (PÜTZ)** mit INTEGO und dem Arbeitsamt wurde fortgeführt. Im April 2025 bei DABEL in St. Vith und im November 2025 bei INTEGO in Eupen fanden gemeinsame Treffen statt. Themen waren unter anderem Änderungen in der Arbeitslosengesetzgebung, neue Ausrichtungen des Arbeitsamtes sowie der Austausch zu gemeinsamen Herausforderungen wie Suchterkrankungen, Therapiewartelisten oder Praktika im Ausland.
- Darüber hinaus ist DABEL im **Verwaltungsrat von ANIKOS** vertreten, dem Arbeitgeberverband des nicht-kommerziellen Sektors. ANIKOS führt einen regelmäßigen strukturierten Dialog mit den Regierungsmitgliedern. 2025 standen dabei insbesondere geplante Sparmaßnahmen, Bürokratieabbau sowie die Aufnahme von Verhandlungen zum Rahmenabkommen im nicht-kommerziellen Sektor im Mittelpunkt. ANIKOS vertritt den



Sektor zudem in verschiedenen weiteren Gremien auf regionaler, nationaler und föderaler Ebene.

- Weiterhin ist DABEI Mitglied von **RESSOURCES**, dem Verband der sozialen Organisationen im Bereich Wiederverwertung.

## 4. Öffentlichkeitsarbeit und Besuche

### 4.1. Werbung, PR und Ausstellungen

Im Jahr 2025 erschienen **zwei größere Artikel im GrenzEcho**. Einer davon war Teil der Sonderbeilage über St. Vith („DABEI sucht Ehrenamtliche“), ein weiterer erschien im Rahmen einer Artikelserie zur Sozialökonomie mit dem Titel „DABEI VoG: Brauchen Wirkung statt Lippenbekenntnisse“.

Zusätzlich wurden regelmäßig **Kleinanzeigen im Kurier Journal** für Aktionen im 2nd-Hand-Shop geschaltet. Der **Newsletter** erschien drei Mal. Auch die Präsenz auf **Facebook und Instagram** wurde weiter gepflegt, um Einblicke in den Alltag der Organisation und aktuelle Informationen zu teilen.

Im September beteiligten wir uns gemeinsam mit anderen Organisationen an einer Initiative der Kontaktgruppe zum Thema „**Hoffnung**“. Die dazu gestaltete Ausstellung war einen Monat lang in der Pfarrkirche zu sehen. Beim „Tag der offenen Kirche“ Anfang Oktober konnten Besucherinnen und Besucher direkt mit den Organisationen ins Gespräch kommen. Die Ausstellung ist inzwischen in unserer Kantine untergebracht.

### 4.2. Besuche

Ein besonders wichtiger Beitrag zur Sichtbarkeit und zum Verständnis der Arbeit von DABEI sind die zahlreichen **Besuche unterschiedlicher Gruppen**. Wir sind seit jeher offen dafür, unsere Arbeit vor Ort vorzustellen, Fragen zu beantworten und Einblicke in den Alltag der Organisation zu geben. Der Einzug in das neue Gebäude hat dieses Interesse noch einmal deutlich verstärkt. Die neuen Räumlichkeiten bieten gute Voraussetzungen, um die verschiedenen Arbeitsbereiche übersichtlich zu zeigen und miteinander ins Gespräch zu kommen.

Diese Besuche sind für uns nicht nur eine Form der Öffentlichkeitsarbeit, sondern auch eine **wichtige Gelegenheit zum Austausch**. Sie ermöglichen es, Vorurteile abzubauen, unsere Arbeitsweise nachvollziehbar zu machen und die sozialen sowie wirtschaftlichen Dimensionen unserer Arbeit anschaulich zu erklären. Gleichzeitig erleben auch unsere Mitarbeitenden und Teilnehmenden diese Begegnungen als wertschätzend, da ihr Einsatz gesehen und anerkannt wird.

Im Jahr 2025 durften wir neben Schulklassen – von der Primarschule bis hin zu Bachelor-Studierenden der Sozialen Arbeit –, Landfrauen, Seniorengruppen und Netzwerkpartnern zahlreiche weitere Gruppen begrüßen:



- Der **Frauenserviceclub Vis-à-Vis** aus der Eifel veranstaltete im Februar eines seiner abendlichen Treffen inklusive Essen bei uns. Der Austausch fand in angenehmer Atmosphäre statt und bot Raum für Gespräche über soziale Themen und regionale Zusammenarbeit.
- Im **Juni 2025** besuchten uns die Mitglieder des **Ausschusses Soziales** des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Ziel dieses Besuchs war es, Akteure des Sozialbereichs direkt vor Ort kennenzulernen und sich über aktuelle Herausforderungen und Perspektiven auszutauschen. Die Gespräche waren offen, konstruktiv und für beide Seiten bereichernd.
- Auch die **neuen Gemeinde- und Sozialhilferäte** wurden gezielt eingeladen, DABEI kennenzulernen. Sie sind wichtige Partner für unsere soziale wie auch wirtschaftliche Arbeit. Die Räte aus **Büllingen und Bütgenbach** folgten dieser Einladung Ende 2025. Besuche aus **St. Vith und Amel** sind für 2026 geplant.
- Zum Jahresende stellten wir DABEI und das Integrationsprojekt zudem vor der **Vereinigung der ostbelgischen Allgemeinmediziner** vor. Ausgangspunkt war der Kontakt einer Hausärztin, die im Vorfeld Fragen zur Begleitung einer Patientin hatte. Der Austausch zeigte großes Interesse an unserer Arbeit und eröffnete neue Blickwinkel auf gemeinsame Herausforderungen. Wir hoffen, dass sich daraus auch künftig eine gute Zusammenarbeit zum Wohle unserer Teilnehmenden entwickeln kann.
- Ein besonderer Höhepunkt war das **ESF+ Netzwerktreffen Ostbelgien-Luxemburg**, das am **15. Dezember 2025** bereits zum zweiten Mal stattfand und diesmal in unseren Räumlichkeiten ausgerichtet wurde. Neben Vertreterinnen und Vertretern der Regierung und des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der ESF+-Verwaltungsbehörden sowie der Projektträger waren auch Gäste der **Europäischen Kommission** anwesend. Nach der Vorstellung verschiedener Best-Practice-Beispiele und einem Rundgang durch die Werkstätten bot ein Walking Dinner in unserer Kantine viel Raum für persönlichen Austausch und Vernetzung.

All diese Besuche zeigen, dass DABEI als **offener Ort der Begegnung** wahrgenommen wird. Sie tragen wesentlich dazu bei, unsere Arbeit sichtbar zu machen, Partnerschaften zu stärken und gemeinsam über soziale Herausforderungen und Lösungsansätze nachzudenken.

## VII. Schlusswort

---

*„Zahlen zeigen was wir tun –  
Menschen zeigen, warum es zählt.“*

Das Jahr 2025 hat deutlich gemacht, dass **DABEI mehr ist als Zahlen, Aufträge oder Arbeitsbereiche**. Es ist vor allem ein Ort, an dem Menschen miteinander arbeiten, voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen – oft über das hinaus, was sichtbar oder messbar ist.

Wir danken allen, die im vergangenen Jahr zu dieser Arbeit beigetragen haben:



- unseren Mitarbeitenden für ihren täglichen Einsatz, ihre Geduld und ihre Professionalität,
- den Ehrenamtlichen für ihr verlässliches Engagement,
- den Teilnehmenden für ihr Vertrauen und ihre Bereitschaft, neue Schritte zu gehen,
- sowie unseren Partnerorganisationen, Unterstützerinnen und Unterstützern aus Politik, Verwaltung und Gesellschaft.

In 2026 wird weiterhin darum gehen, ein gutes Gleichgewicht zu halten – zwischen wirtschaftlicher Stabilität und sozialer Begleitung, zwischen Anforderungen und Möglichkeiten, zwischen Struktur und Menschlichkeit. Gleichzeitig möchten wir die begonnenen Entwicklungen weiterführen, Bewährtes festigen und offen bleiben für neue Ideen und Wege.

DABEI wird auch künftig ein Ort bleiben, an dem **Zahlen wichtig sind, Menschen aber im Mittelpunkt stehen.**

Wir sind DABEI – gemeinsam unterwegs, aufmerksam füreinander und mit einem klaren Blick nach vorne.