

# TÄTIGKEITSBERICHT 2015

## DABEI VoG

gesellschaftlich  
kulinarisch  
konstruktiv  
handwerklich  
tatkräftig  
nachhaltig

gemeinsam  
für Ostbelgien ...



Zusammenkommen ist ein Beginn,  
zusammenbleiben ist ein Fortschritt,  
zusammenarbeiten ist ein Erfolg.  
Henry Ford

Sankt Vith, den 20. Juni 2016





# INHALTSVERZEICHNIS

|      |                                                              |    |
|------|--------------------------------------------------------------|----|
| I.   | Vorwort des Präsidenten.....                                 | 2  |
| II.  | EINLEITUNG – Allgemeine Entwicklung .....                    | 3  |
| 1.   | Die Organisation und ihre Ziele .....                        | 3  |
| 2.   | Neue Strukturen .....                                        | 3  |
| 3.   | Die Abteilungen und Arbeitsbereiche .....                    | 4  |
| III. | Integration und Beschäftigung – gesellschaftlich dabei ..... | 4  |
| 1.   | Das Phasenmodell.....                                        | 4  |
| 2.   | Pädagogische Arbeit.....                                     | 5  |
| 2.1. | Sozial-pädagogische Team .....                               | 5  |
| 2.2. | Hausordnung und sozial-pädagogisches Konzept .....           | 6  |
| 2.3. | Screening und Kompetenzbilanzierung .....                    | 6  |
| 2.4. | Bilanzgespräche.....                                         | 7  |
| 2.5. | Individuelle Förderung und Seminare .....                    | 7  |
| 2.6. | Bewerbungstraining, Praktika und Arbeitssuche .....          | 8  |
| 2.7. | Netzwerkarbeit .....                                         | 9  |
| IV.  | ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN .....                        | 9  |
| V.   | TEILNEHMER .....                                             | 10 |
| 1.   | Übergänge.....                                               | 11 |
| 2.   | Profile.....                                                 | 11 |
| 2.1. | Alter und Geschlecht .....                                   | 11 |
| 2.2. | Wohnort und Staatsangehörigkeit.....                         | 12 |
| 2.3. | Ausbildungsniveau .....                                      | 12 |
| 2.4. | Vermittlerdienste .....                                      | 13 |
| 2.5. | Weitere Benachteiligungen.....                               | 14 |
| 2.6. | Ausgang und Vermittlungen .....                              | 15 |
| VI.  | TÄTIGKEITSFELDER .....                                       | 16 |
| 1.   | Sammeldienst, Transport & Rampe .....                        | 16 |
| 2.   | Werkstätten.....                                             | 17 |
| 2.1. | Schreinerei.....                                             | 17 |
| 2.2. | Polsterei .....                                              | 19 |
| 2.3. | Haushalt.....                                                | 19 |
| 3.   | 2nd hand shop.....                                           | 20 |
| 4.   | BAUBEREICH .....                                             | 22 |
| 5.   | CATERING.....                                                | 24 |
| VII. | WEITERE AKTIVITÄTEN .....                                    | 26 |
| 1.   | Übertragung der SINE-Stellen von S&BA zu DABEL .....         | 26 |
| 2.   | Corporate Identity .....                                     | 26 |
| 3.   | Investitionen.....                                           | 26 |
| 4.   | Empfänge, Besuche und PR-Aktionen .....                      | 26 |
| 5.   | Schlusswort.....                                             | 27 |

# DABEI VoG: TÄTIGKEITSBERICHT 2015



## I. Vorwort des Präsidenten

---

*Und plötzlich weißt du:  
Es ist Zeit, etwas Neues zu beginnen  
und dem Zauber des Anfangs zu vertrauen.*

Liebe Mitglieder und Gönner,

Wir haben mit der Neujahrsfeier auch den ersten Geburtstag von **dabei** gefeiert.

Heute liegen der erste Jahresbericht und der erste Jahresabschluss vor.

Unsere gesamte Bilanz ist positiv, auch wenn wir wirtschaftlich in einigen Bereichen unter Druck geraten sind. Hier zeigt sich aber die gemeinsame Stärke: Während der Warenumsatz in der Wiederverwertungssparte (auf Grund der oft mangelnden Qualität der eingesammelten Gegenstände) sank, hat sich vor allen Dingen „kulinarisch dabei“ von seiner besten Seite gezeigt.

Ich bin mir sicher: jeder hat sein Bestes gegeben und dafür Sorge getragen, dass DABEI weiter voran kommt.

Aber das sind die Zahlen. Viel wichtiger ist, dass wir wieder mal vielen Teilnehmern helfen konnten, sich zu finden und neu zu orientieren in ihrem Leben. Sie haben wieder die Zuversicht gewonnen, eine Arbeit zu finden. Für junge Teilnehmer gilt, dass eine Ausbildung quasi die Sicherheit gibt, später auch eine Arbeit zu finden.

*Menschen stolpern nicht über Berge, sondern über Maulwurfshügel.*

*Konfuzius*

Ich denke, dass dies nicht nur für jeden einzelnen, sondern auch für die Organisation insgesamt gilt. Deshalb wünsche ich mir, dass alle mit ihrer ganzen Einsatzkraft, sowie ihrem Herzen Dabei sind.

Wir können uns nicht erlauben, zu scheitern. Wir dürfen aber stolpern und auch Fehler machen. Nur müssen wir aus unseren Fehlern lernen.

Es war für mich keineswegs ein Fehler, das neue Projekt aus der Taufe zu heben. Viele Meinungen hat es gegeben, aber es gab für mich keine Alternative mehr, als ich gesehen habe, wie tatkräftig alle am gemeinsamen Ziel mitgearbeitet haben.

*Alle sagten: Das geht nicht. Dann kam einer, der wusste das nicht und hat's gemacht.*

Liebes Personal, liebe Ehrenamtlichen, liebe Teilnehmer, liebe Geschäftsführung, liebe Verwaltungsratsmitglieder:

Ich bin stolz auf Euch! Dieses erste Jahr war beeindruckend.

Aber es gibt noch einiges zu tun: Wir packen es nach und nach an.

Rainer PALM  
Präsident



## II. EINLEITUNG – Allgemeine Entwicklung

### 1. Die Organisation und ihre Ziele

Nach zwei Jahren Vorbereitung haben wir es geschafft die drei Organisationen Schnäppchen & Bonnes Affaires, Sobau und Caritas Gruppe unter dem Namen **Udabei** zu vereinigen und seit dem 01.01.2015 die Zukunft gemeinsam in einer Organisation zu meistern.

Unser Leitfaden lautet, Menschen einen Rahmen zu bieten, um sich selbst zu Verwirklichen und ihnen die Möglichkeit eröffnen einen wertvollen Platz in der Gesellschaft einzunehmen.

Zu unseren wichtigsten Zielen gehören:

- Einen professionellen Rahmen bieten, in welchem wir Menschen begleiten, damit sie eigenbestimmt ihre Zukunft gestalten können.
- Wir wollen zu einer Gesellschaft beitragen, die offen ist für Alle und wo jeder seinen Platz finden kann.
- Wir sind eine Organisation der Solidarwirtschaft, die vernetzt mit anderen einen gesellschaftlichen, sozialen und nachhaltigen Mehrwert bietet und tragen somit zum gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie zur Verringerung von Arbeitslosigkeit und sozialer Ungerechtigkeit bei.
- Durch unsere konkrete Arbeit und die produktiven Tätigkeiten in einem arbeitsmarktnahen Umfeld wollen wir Eigeneinnahmen erwirtschaften und eine reale Arbeitssituation mit wertschätzender Arbeit bieten.

### 2. Neue Strukturen

Mit der Fusion der drei Organisationen wurden auch die bestehenden Strukturen und Funktionen überdacht und neu gestaltet.

So wurde zum Beispiel die Personalstruktur geändert und einem Matrixmodell angepasst.

| Geschäftsführer |                 | Abteilungsleiter<br>WIEDERVERWERTUNG |       |          |            |          | Abteilungsleiter<br>KÜCHE |         | Abteilungsleiter<br>BAU |
|-----------------|-----------------|--------------------------------------|-------|----------|------------|----------|---------------------------|---------|-------------------------|
|                 |                 | Transport                            | Rampe | Haushalt | Schreineri | Ateliers | Geschäft                  | Vorber. | Traiteur                |
| Päd. Leitung    | Sozial-arbeiter | Teilnehmer                           |       |          |            |          |                           |         |                         |

Nach dem Bottom-to-Top Prinzip arbeiten wir in Teams pro Abteilung und einem Sozial-Pädagogischen Team welches quer durch die Abteilungen alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen begleitet.

Um den Austausch zwischen den Mitarbeitern zu gewährleisten finden spezielle Teilnehmerbezogene Teamsitzung pro Abteilung bzw. Tätigkeitsbereich statt. Zudem trifft sich das



gesamte Team 2 bis 3mal pro Jahr um übergeordnete Themen und Informationen auszutauschen bzw. zu bearbeiten.

Das Personal der drei Organisationen wurde gänzlich übernommen. Somit beschäftigte die DABEL VoG in 2015 insgesamt 14 Personen in unbefristeten Arbeitsverträgen, bzw. 11,54 VZÄ.

Das Mitarbeiterteam war in 2015 sehr stabil. Die ehemalige Geschäftsführerin der Caritas Gruppe reduziert ihre Arbeitszeit auf 80% mittels Alterszeitkredit.

### 3. Die Abteilungen und Arbeitsbereiche

Drei große Abteilungen bieten Ausbildungs- und Beschäftigungsrahmen für Personen in unterschiedlichen Integrationsphasen.

- **Abteilung Wiederverwertung – tatkräftig, handwerklich und nachhaltig dabei:** Vom Einsammeln verschiedenster Gebrauchsgüter, über deren Bearbeitung in den Werkstätten Möbelhalle, Schreinerei, Polsterei, Näherei, Haushaltsabteilung, Fahrradatelier und kreatives Atelier bis hin zum Verkauf im Second Hand Shop.
- **Abteilung Bau – konstruktiv dabei:** Die Bauequipe unternimmt kleine und mittlere Bauvorhaben und Renovierungsarbeiten und legt dabei besonderen Wert auf die passgenaue Durchführung des Projektes.
- **Abteilung Catering – kulinarisch dabei:** Die Ausbildungsküche bietet kulinarische Genüsse für die unterschiedlichsten Gelegenheiten und legt dabei Wert auf regionale und saisonale Zubereitung.

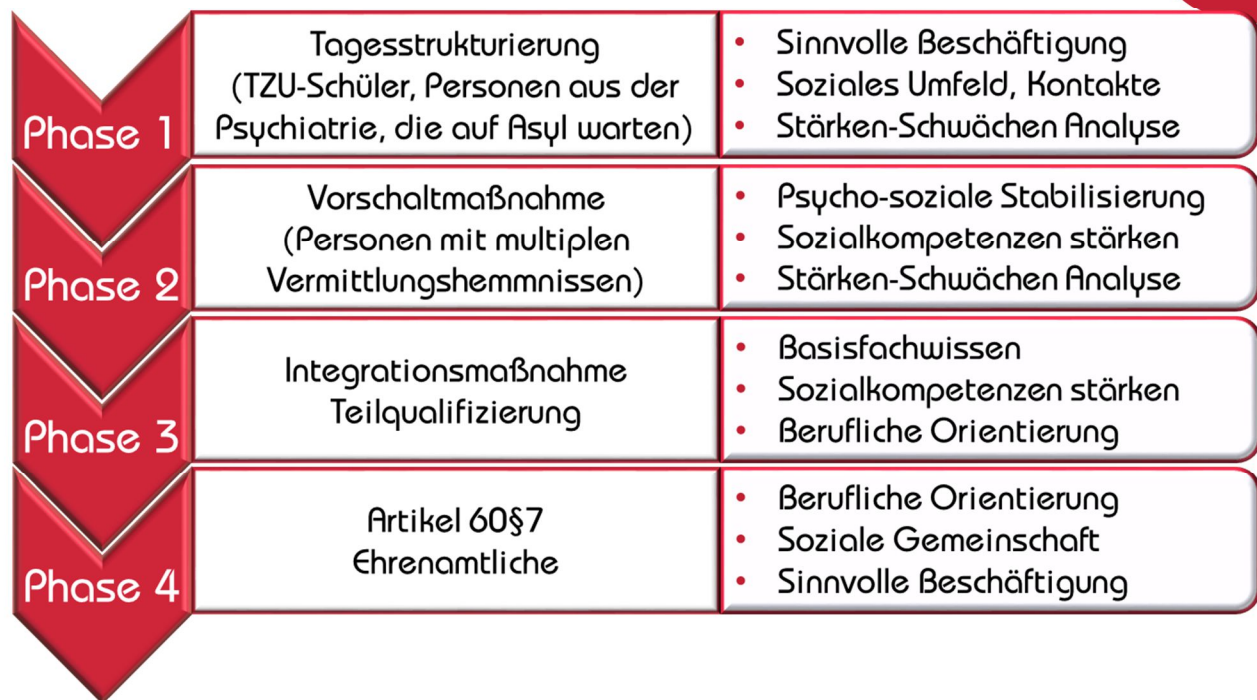
In allen Abteilungen können Personen von der ersten bis zur vierten Phase Beschäftigung finden. Die Küche und der Baubereich sind jedoch besonders für die Integrationsmaßnahme des ESF und der damit verbundenen Teilqualifizierung ausgerichtet.

Weitere teilqualifizierende Bereiche sind die Schreinerei und das Geschäft. Dennoch können auch Personen in der ersten oder zweiten Phase in diesen Bereichen arbeiten, dies jedoch unter angepassten Anforderungen.

## III. Integration und Beschäftigung – gesellschaftlich dabei

### 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.



Personen in der ersten Phase sind vor allem Personen die nach einer Tagesstrukturierung suchen und sich ehrenamtlich bei uns beschäftigen wollen. In 2015 war das zum Beispiel ein TZU Schüler, eine Person aus dem psychiatrischen Pflegewohnheim, andere Arbeitssuchende mit Vermittlungshemmnissen oder Personen in Invalidität.

Die zweite und dritte Phase dieses Modells sind Bestandteil des ESF-Projekts Eingliederungsweg Eifel. In der Vorschaltmaßnahme zielen wir darauf ab, durch intensive Begleitung die soziale Situation der Person zu stabilisieren, eine erste berufliche Orientierung zu bieten und Sozialkompetenzen aufzubauen.

In der Integrationsmaßnahme, wird die Person eher von einem Ausbilder begleitet und erlernt in einem berufsnahen Arbeitsfeld mehr und mehr praktische Kompetenzen.

Die vierte Phase ist Personen in stabileren Situationen vorbehalten, die auch fachliches Wissen teilen können und dem Personal unterstützend zur Hand gehen. Hier beschäftigen sich vor allem Ehrenamtliche oder Personen mit einem Art. 60§7 Arbeitsvertrag.

Ziel des Eingliederungsweges ist, den teilnehmenden Personen eine stabile Grundlage für einen nachhaltigen Einstieg ins Berufsleben zu verschaffen und sie in Arbeit oder qualifizierende Ausbildung zu vermitteln.

## 2. Pädagogische Arbeit

### 2.1. Sozial-pädagogisches Team

Wie oben bereits erwähnt, wurden verschiedene Funktionen und Personalstrukturen mit der Fusion angepasst. So arbeiten wir heute in einem sozial-pädagogischen Team und nicht mehr mit einer einzigen Betreuungsperson pro Maßnahme.



Die sozial-pädagogische Leitung koordiniert die Anfragen und Erstgespräche und leitet den Einstieg für die neuen Teilnehmer\_Innen in die Maßnahme ein.

Mit der Sozialarbeiterin des Teams wird festgelegt wer die Begleitung für eine(n) Teilnehmer\_In übernimmt. Die Betreuerin bleibt auch während des ganzen Aufenthaltes für den/die Teilnehmer\_In zuständig. So können wir eine bessere Begleitung ohne Bruchstellen gewährleisten.

Durch die tägliche Begegnung und die aktive Mitarbeit in den verschiedenen Ausbildungsbereichen, schaffen wir eine Vertrauensbasis und eine konkrete Zusammenarbeit zwischen Teilnehmer\_In und Betreuungsperson.

## **2.2. Hausordnung und sozial-pädagogisches Konzept**

---

Den Neustart mit neuem Namen nutzten wir zu Beginn des Jahres um die Hausordnung zu überarbeiten. Dazu nahmen wir Kontakt zu den anderen Integrationsprojekten auf, um einerseits ein möglichst vollständiges Resultat zu erzielen und zum anderen mit denselben Regeln zu arbeiten, wie es auch die anderen Projekte tun. Denn wir glauben, dass diese festen und einheitlichen Regeln innerhalb der Integrationsprojekte für die Strukturierung aller Teilnehmer äußerst wichtig ist.

Zusätzlich haben wir die Instrumente die vorab in den verschiedenen Einrichtungen genutzt wurden vereinheitlicht. So entstand ein ganzer Instrumenten- und Dokumenten-Ordner der unser pädagogisches Konzept beinhaltet.

Besonders wichtig sind uns dabei:

- Ein ganzheitlicher Ansatz
- Individuelle Zielsetzungen & bedarfsorientierte Begleitung
- Klare, transparente Übergänge
- Eine kongruente Struktur für den Eingliederungsweg
- Ein Bezugsbetreuer pro Teilnehmer\_In.

## **2.3. Screening und Kompetenzbilanzierung**

---

In der ersten Jahreshälfte konnte aus einer Zusammenarbeit zwischen den Kollegen\_Innen der Vermittlerdienste (ADG, DSBC, DPB) und den Integrationsprojekten aus dem Norden ein Konzept für einen Screeningablauf entwickelt werden, welches seit Juni in der zweiten und dritten Eingliederungsphase in der Praxis erprobt wird.

Dieses vereinheitlichte Screening erlaubt uns eine einheitliche Einschätzung, die für alle Teilnehmer\_Innen gleich ist, in einem geregelten Zeitplan zu erreichen und somit konkreter in die nächsten Planungsschritte überzugehen.

Parallel dazu wurden alle für das Screening relevanten Erfassungsbögen überarbeitet bzw. neu gestaltet.

Im Sinne des Screenings nahm eine Sozialarbeiterin auch an einer Weiterbildung zum Talentkompass teil. Eine weitere Teilnahme an einer Arbeitsgruppe zum Thema „Talentkompass light“ für Klienten mit Vermittlungshemmnissen wird im Mai 2016 folgen.



Ziel ist es mit den erarbeiteten Instrumenten eine einheitliche Kompetenzbilanzierung für alle Teilnehmer\_Innen durchführen zu können und sie sogar mit einer Kompetenzmappe am Ende ihrer Maßnahme ausstatten zu können.

## **2.4. Bilanzgespräche**

---

In Zusammenhang mit dem Screening und der Kompetenzbilanzierung, finden in regelmäßigen Abständen Bilanzgespräche mit den Teilnehmer\_Innen, dem/der Hauptansprechpartner\_In, 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.

Wie bereits erwähnt werden die Teilziele individuell festgelegt. Diese sind definiert durch die jeweilige Maßnahme des/der Teilnehmers\_In und werden gleichzeitig auf seine individuellen Bedürfnisse zugeschnitten. So kann es für den/die eine(n) Teilnehmer\_In wichtig sein, sehr schnell in ein Praktikum zu gehen, um die berufliche Orientierung besser feststellen zu können. Für die/den andere(n) ist es andererseits unerlässlich erst Stabilität und Struktur bei der Arbeit im Projekt zu erhalten, um so die körperlichen und psychischen Grenzen auszutesten. Als Teilziel kann auch eine Teilnahme im SPZ, der Tagesklinik oder an bestimmten Freizeitaktivitäten definiert werden. Es geht darum den Mensch als Subjekt und ganzheitlich zu respektieren und zu betrachten und gemeinsam entsprechende Ziele zu definieren.

## **2.5. Individuelle Förderung und Seminare**

---

Abhängig von den individuellen Zielsetzungen kann eine zusätzliche Unterstützung z.B. darin bestehen, jemandem bei den Vorbereitungen auf die theoretische Fahrprüfung, einer Aufnahmeprüfung für die Berufsschule oder die Aufnahme in eine Ausbildungsmaßnahme (z.B. Familien- und Seniorenhilfe) behilflich zu sein.

Im vergangenen Jahr wurde Sprachunterricht in Deutsch und Französisch angeboten. Dieses Angebot konnte im Rahmen einer Vereinbarung mit der KAP über ein EU-Förderprogramm für die kommenden Jahre sichergestellt werden. Seit August unterrichtet der „mobile Lehrer“ an zwei Nachmittagen pro Woche jeweils eine Anfänger- und eine fortgeschrittenen Gruppe in unserem Unterrichtsraum. In 2015 wurden insgesamt 24,5 Stunden Sprachunterricht angeboten.

Ein- bis zweimal im Jahr veranstalten wir sogenannte In-House-Seminare. So organisierten wir im März, im Zusammenhang mit dem Attentat auf Charlie Hebdo ein Zusammentreffen. Bei der Diskussion ging es um die Themen Presse- und Redefreiheit in einer demokratischen Gesellschaft und die Rolle der Justiz.

Im September halfen wir in Zusammenarbeit mit der Caritas International, beim Aufbau von Militärbetten in den Zelten für ankommende Flüchtlinge, auf dem Gelände von Os Heem. Mitarbeiter\_Innen und Teilnehmer\_Innen verbrachten somit einen Vormittag auf dem Campingplatz und konnten sich einen Eindruck von der Empfangssituation für die Flüchtlinge verschaffen, bzw. auch einige von ihnen bei der gemeinsamen Arbeit kennenlernen. Diese Aktion war für uns der



Anlass zu einem Diskussionsnachmittag über den Themenbereich Flucht und Vertreibung, Zusammenleben mit Ausländern und „das Fremdsein“.

## 2.6. Bewerbungstraining, Praktika und Arbeitssuche

Zu den alltäglichen Arbeiten in der sozial-pädagogischen Begleitung gehört auch die Unterstützung beim Erstellen korrekter Bewerbungsunterlagen, bei der Praktikassuche und der konkreten Arbeitssuche.

In der zweiten und dritten Phase haben die Teilnehmenden durch die Ausbildungsverträge des ADG die Chance Praktika zu absolvieren. So konnten in 2015 13 Praktikumsverträge abgeschlossen werden. Insgesamt leisteten die Teilnehmer\_Innen 1.867 Praktikumsstunden in unterschiedlichen Betrieben.

|    | Initialen |     | Dauer           | Ort                            | Funktion und Ziel                                          | evt. Ergebnis                                |
|----|-----------|-----|-----------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1  | MA        | IM  | 28.01. - 09.02. | Tapis Rent, Eupen              | Transportfahrer, Probezeit                                 | Übernahme in Arbeit                          |
| 2  | AD        | IM  | 16.03. - 03.04. | Küche BIB, Büllingen           | Küchenarbeiter, Erproben und Schnuppern                    |                                              |
| 3  | CC        | IM  | 19.05. - heute  | Gemeindeverwaltung St. Vith    | Raumpflegerin, Orientierung und Erproben                   | Übernahme in AIB ab 01.01.16 à 3 Tage /Woche |
| 4  | AA        | VSM | 01.06 - 31.08   | BW Meyerode                    | Arbeiter, Orientierung und Erproben                        | Übernahme in AP, Arbeitsvertrag seit 01.10.  |
| 5  | PT        | VSM | 03.06 - 26.06.  | EMG, St. Vith                  | Produktionsarbeiter, Erproben und Schnuppern               |                                              |
| 6  |           |     | 5.10. – 16.10.  | Möbelwerke Palm                | Schnuppern                                                 | Nach 2 Tagen krank                           |
| 7  | MT        | IM  | 15.06. - 10.07. | Leufgen AG, Schönberg          | Lagerarbeiter, Erproben und Schnuppern                     |                                              |
| 8  | HJ        | IM  | 01.09.-30.09.   | Maria Goretti Schule, St. Vith | Kinderbetreuung, erproben                                  | Übernahme in OIB                             |
| 9  | BB        | IM  | 07.09. - 25.09. | Klinik St. Joseph, St. Vith    | Beobachtungspraktikum, Vorbereitung Ausbildung, schnuppern |                                              |
| 10 | RVJG      | VSM | 05.10. - 09.10. | BRF, Eupen                     | Orientierung und Erproben                                  |                                              |
| 11 |           |     | 07.12. - 18.12. | Indigo, St. Vith               | Orientieren und Erproben                                   |                                              |
| 12 | KM        | VSM | 02.11. - 31.12. | Proregio (Hof Chavet), Shoppen | Arbeiter, Erproben an 3 Tagen pro Woche                    |                                              |
| 13 | SS        | VSM | 01.12. - 11.12. | ACM, St. Vith                  | Arbeiter, Orientieren und Erproben                         | zweites Praktikum Mitte bis Ende Januar 2016 |

Diese Praktika hatten individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmer\_Innen abgestimmte Ziele:

- Berufliche Orientierung: Erfahrung sammeln von der Realität eines Berufs und eines Betriebes (Regeln, Anpassung, Arbeitszeiten, Mitarbeiter etc.). Praktika als Tontechniker, Reinigungskraft, als Lagerist, usw.



- Berufliche Weiterbildung: die praktische Ausbildung in bestimmten, spezifischen Berufsfeldern ausbauen und vertiefen.
- Berufserfahrung: Berufserfahrung sammeln.
- Probezeit bei potentiellen Arbeitgebern: sich unverbindlich und ohne bürokratische Hürden gegenseitig ein Bild voneinander machen.

Alle Praktika werden in einem Gespräch mit Praktikumsanleiter und Teilnehmer\_In ausgewertet. Ergebnisse werden im weiteren Verlauf der Maßnahme berücksichtigt.

## 2.7. Netzwerkarbeit

---

Zur Sozialarbeit gehört natürlich auch die Arbeit im Netzwerk. So ist nicht nur der Austausch mit den Vermittlerdiensten und den Hauptansprechpartnern wichtig, sondern auch die Koordination und Fallbesprechung mit allen Fallbeteiligten.

Regelmäßig finden hierzu Koordinationstreffen statt, um gemeinsam über Ziele und weitere Planungsschritte mit dem Betroffenen zu beraten.

Zusätzlich nimmt eine Sozialarbeiterin regelmäßig an den Treffen des Netzwerk Süd teil und hat auch in 2015 die Koordinationsfunktion von Angelika Jost übernommen.

2015 konnten wir zudem die Zusammenarbeit mit dem Patchwork intensivieren. Neben dem monatlichen Mittagstisch den wir dort an Markttagen anbieten, beteiligten wir uns ebenfalls am Projekt Gemeinschaftsgarten. Den ganzen Sommer über profitierten unsere Küche und natürlich unsere Kunden von frisch geerntetem Gemüse aus unserer eigenen Parzelle.

Außerdem sind wir Mitglied in den Verbänden Ressources (Wiederverwertungsbetriebe) und Anikos (Organisationen des Nicht-kommerziellen Sektors).

## IV. ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN

---

In 2015 wurden mehr als 35.000 Arbeits- und Ausbildungsstunden geleistet.

Jedoch konnten leider nicht alle geleisteten Stunden erfasst werden, da vor allem Ehrenamtliche aus der Phase 4 nicht immer ihre Stunden dokumentieren.

Um eine genauere Erfassung pro Teilnehmer/Ehrenamtliche pro Arbeitsbereich zu erzielen wurden für 2016 die Anwesenheitslisten angepasst.

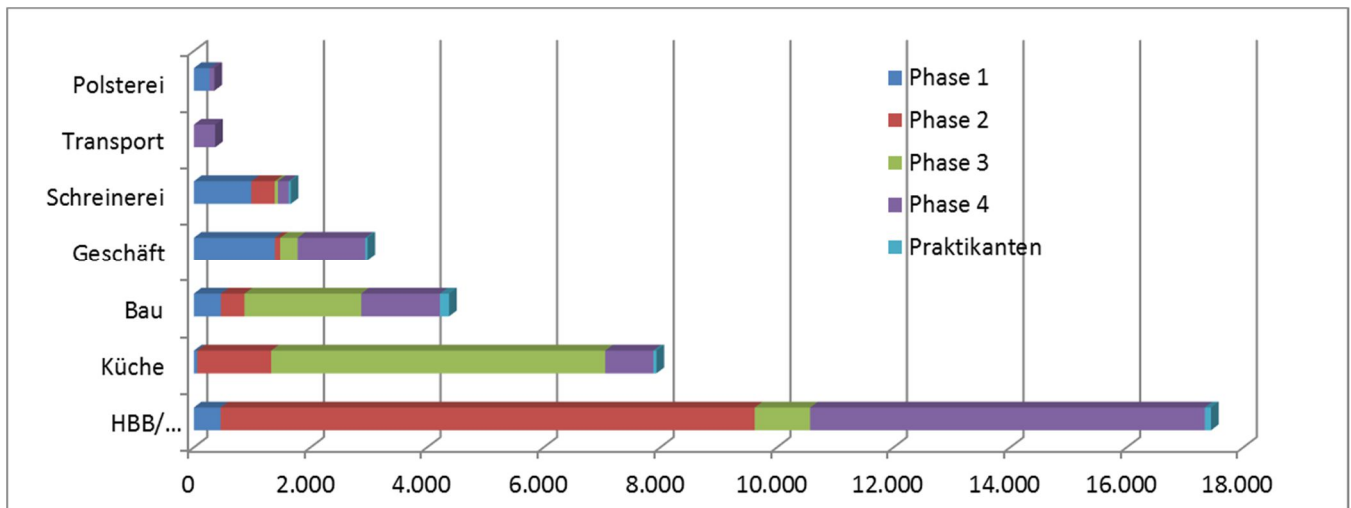
|              | Phase 1      | Phase 2       | Phase 3      | Phase 4       | Praktik.   | TOTAL         |
|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|------------|---------------|
| HBB/ Rampe   | 459          | 9.162         | 950          | 6.771         | 106        | 17.447        |
| Küche        | 59           | 1.269         | 5.728        | 826           | 54         | 7.936         |
| Bau          | 465          | 405           | 2.002        | 1.350         | 156        | 4.378         |
| Geschäft     | 1.390        | 92            | 298          | 1.162         | 37         | 2.979         |
| Schreinerei  | 984          | 404           | 56           | 186           | 34         | 1.663         |
| Transport    |              |               |              | 366           |            | 366           |
| Polsterei    | 270          |               |              | 84            |            | 354           |
| <b>TOTAL</b> | <b>3.625</b> | <b>11.331</b> | <b>9.034</b> | <b>10.744</b> | <b>387</b> | <b>35.121</b> |



Wie auch oben schon erklärt, sind vor allem der Baubereich und die Küche für die Teilqualifizierung der Personen in Phase 3 vorgesehen. Somit wurden besonders in der Küche die meisten teilqualifizierenden Ausbildungsstunden geleistet.

Im Haushalt und der Rampe werden besonders viele Personen beschäftigt, wodurch auch die hohe Stundenzahl erklärt wird.

In den nächsten Jahren sollten wir mehr Teilqualifizierung im Geschäft und in der Schreinerei anstreben.

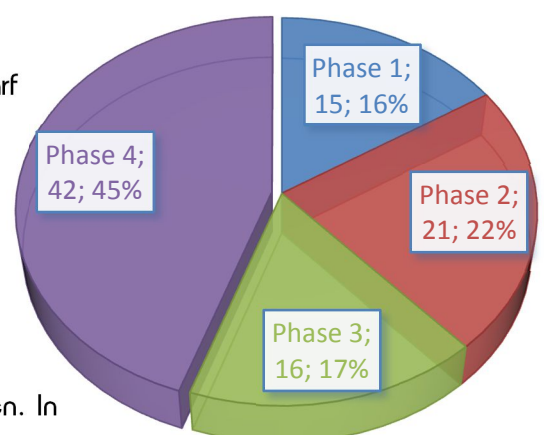


\*HBB= Haushalt, Büro, Bücher

## V. TEILNEHMER

In 2015 waren 111 Personen in unterschiedlichsten Formen DABEI:

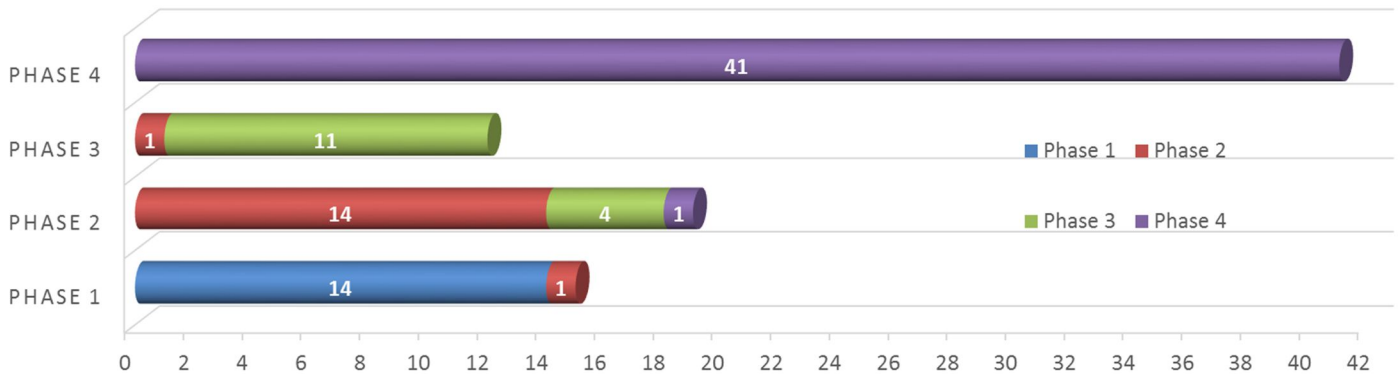
- 14 Personen Personal
- 15 Personen starten als Ehrenamtliche mit Begleitungsbedarf
- 19 Personen starten in der Vorschaltmaßnahme
- 12 Personen starten in der Integrationsmaßnahme
- 9 Personen starten mit einem Vertrag nach Art. 60§7
- 31 Personen unterstützen uns ehrenamtlich (inkl. Verwaltungsrat)
- 1 Person arbeitet mit Dienstleistungschecks für uns
- Zusätzlich besuchen uns jedes Jahr regelmäßig Praktikanten. In 2015 waren es 10:
  - Firmlinge die während 2-3 Tagen soziale Arbeit in unserem Betrieb leisten;
  - Schüler der Maria Goretti oder der Bischöflichen Schule. Die Praktikanten absolvieren bei uns meist ein Schnupperpraktikum in den verschiedenen Abteilungen und Ateliers, damit sie einen möglichst breiten Einblick in unsere Tätigkeiten gewinnen können. Die Praktikanten der MG absolvieren meist ein Praktikum im Rahmen ihrer sozialpädagogischen Ausbildung.





## 1. Übergänge

Da wir einen kontinuierlichen Weg in vier Phasen anbieten und eine Person, je nach Entwicklung und Bedarf, von einer Phase in die nächste wechseln kann, wurden verschiedene Personen in mehreren Phasen begleitet.



So ist eine Person erst in der Tagesstrukturierung eingestiegen, bevor sie in die Vorschaltmaßnahme kam. Von der zweiten Phase sind vier Personen in die dritte Phase und eine Person direkt in die vierte Phase übergegangen. Eine Person wechselte von der dritten in die zweite Phase, da wir feststellen mussten, dass sie einer Teilqualifikation noch nicht gewachsen war. So haben insgesamt sieben Übergänge stattgefunden, wovon fünf zwischen der Vorschalt- und der Integrationsmaßnahme.

## 2. Profile

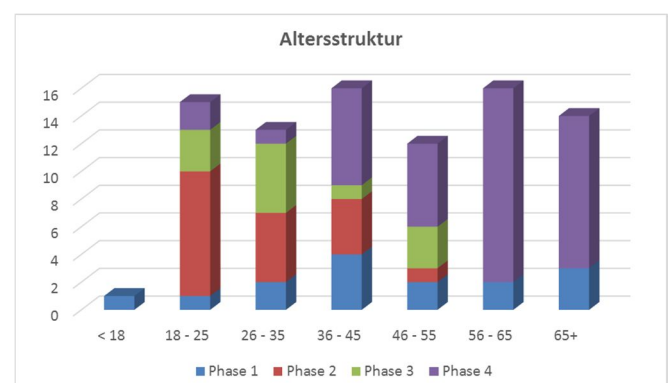
Wie auch oben bereits im Phasenmodell erklärt, haben die meisten Personen die sich bei DABEL einfinden, multiple Vermittlungshemmnisse. Hinter dieser Bezeichnung verstecken sich eine Vielzahl statistisch erudierbarer Benachteiligungen, die diese Personen mit sich tragen. Jedoch bleibt immer ein großer Anteil unsichtbarer Hemmnisse, die schwierig zu benennen sind. Folgende Statistik ist ein Ansatz um gewisse Benachteiligungen aufzuzeigen, wobei jedoch klar sein sollte, dass diese nicht das einzige Päckchen sind was die Personen mit sich tragen.

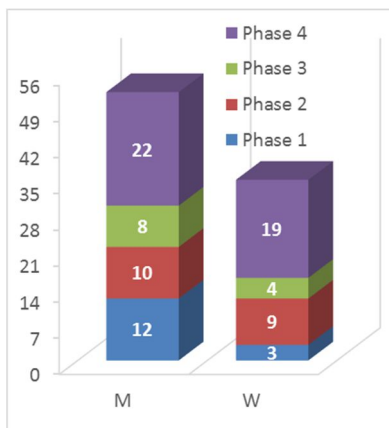
Die Personalmitglieder und Praktikanten ausgeschlossen sowie ausgehend von der Einstiegsphase lassen sich folgende Profile beschreiben:

### 2.1. Alter und Geschlecht

In der ersten sowie der letzten Phase lassen sich alle Altersstrukturen, vom 18-jährige bis zum über 65-jährigen finden.

Wobei die zweite und dritte Stufe eher von Personen mittleren Alters besucht wird. Besonders auffällig ist die hohe Anzahl 18-25 Jähriger in der zweiten Phase.





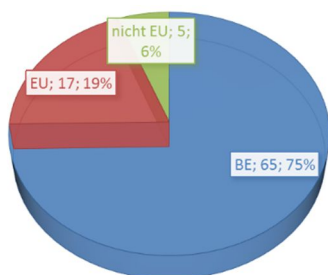
In der letzten Phase sind wiederum Pensionierte und ältere Personen in der Überzahl.

Wie es auch in den Vorjahren mehrfach der Fall war, haben wir in 2015 wieder mehr Männer (58) als Frauen (39) begleitet. Besonders groß ist der Unterschied in der ersten Phase, wo viermal mehr Männer betreut wurden. Sowie in der dritten Phase, wo es doppelt so viele Männer wie Frauen waren.

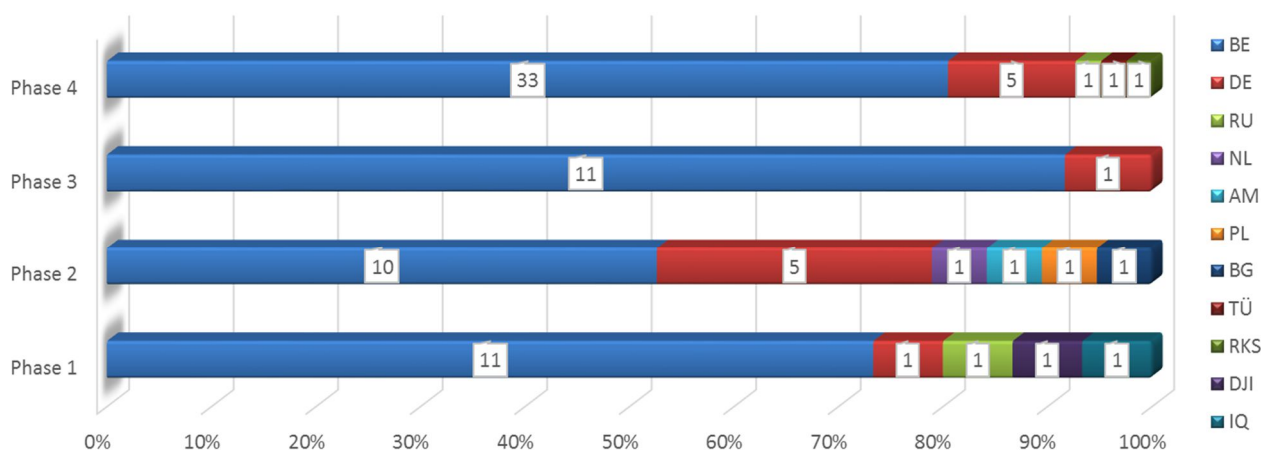
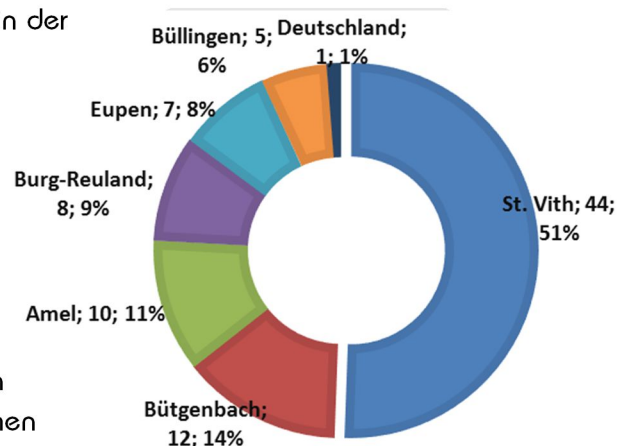
## 2.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit

44 % der Teilnehmer\_Innen und Ehrenamtlichen wohnen in der Gemeinde St. Vith.

Die Verteilung auf die anderen Gemeinden ist relativ ausgewogen. Jedoch kamen in 2015 auch mehr Personen aus dem Eupener Raum.



Genau wie in den vergangenen Jahren, wurden mehr Personen der belgischen Nationalität in unseren Ausbildungsmaßnahmen und Arbeitsbereichen beschäftigt.

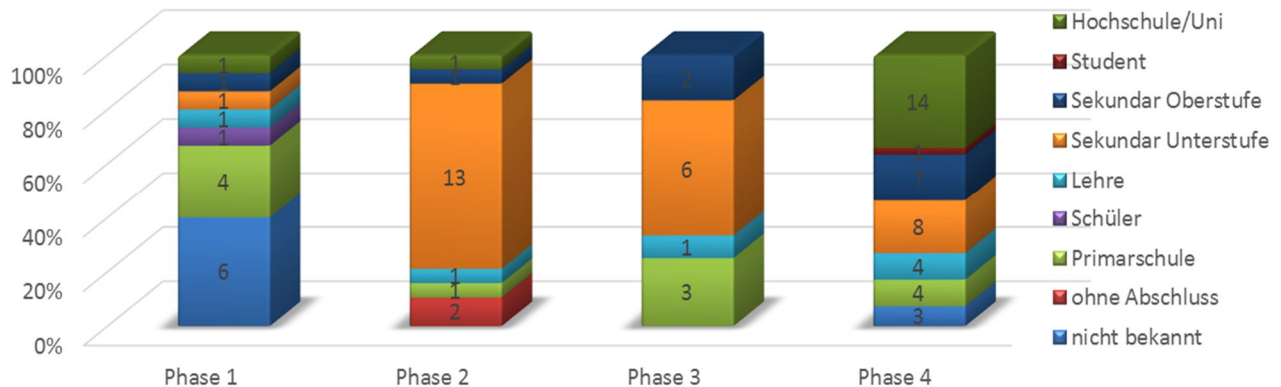


## 2.3. Ausbildungsniveau

Wie man deutlich sehen kann, befinden sich vor allem in der zweiten und dritten Phase Personen mit einem niedrigeren Abschluss.



In diesem Jahr ist das jedoch erstaunlicherweise der Abschluss der unteren Sekundarstufe.

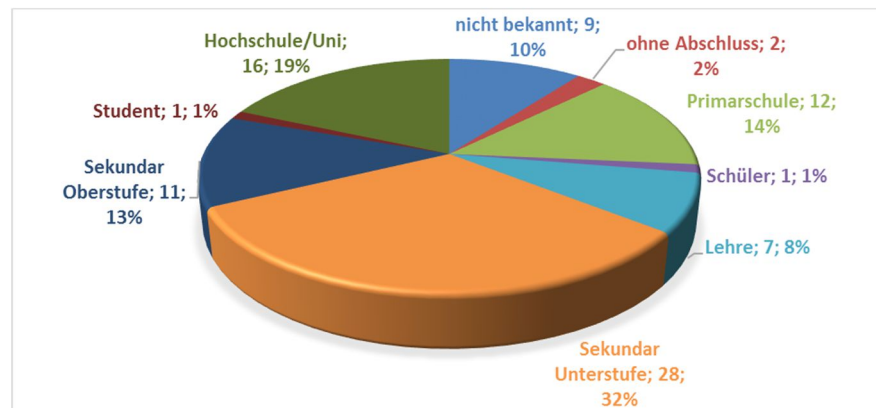


Wesentlich weniger Personen weisen lediglich einen Primarschulabschluss auf.

Dennoch kann man festhalten, dass vor allem die Personen in der ersten und zweiten Phase unterqualifiziert sind.

Man erkennt deutlich, dass das gesamte Ausbildungsniveau aller Teilnehmer und Ehrenamtlichen in 2015 höher war als in den vergangenen Jahren.

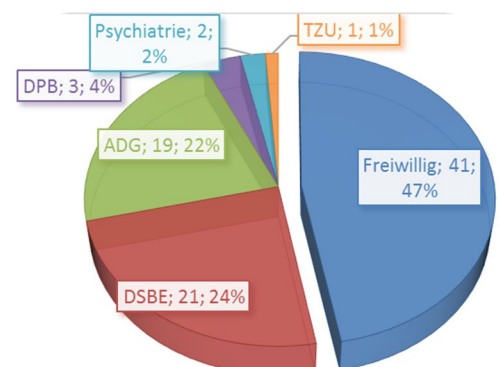
Der Anteil der Personen mit Primarschulabschluss fällt geringer aus und mehr Personen weisen einen Abschluss der Sekundar Ober- und Unterstufe auf, sowie einen Uni- oder Hochschulabschluss (wobei diese Personen sich vor allem in der 4. Phase beschäftigen).

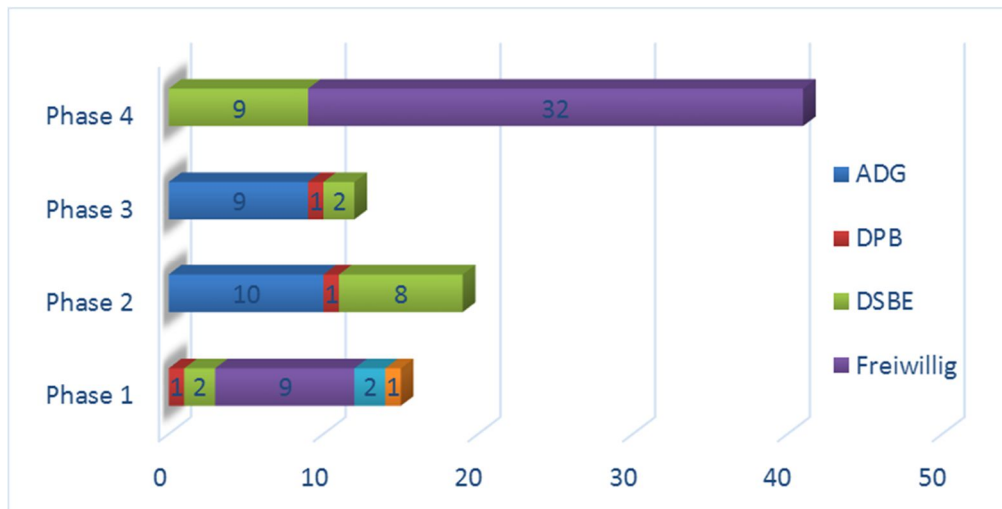


## 2.4. Vermittlerdienste

47% der Personen die sich in unseren Ateliers und dem Geschäft beschäftigen, tun dies aus freien Stücken. Weitere 46% wurden vom Arbeitsamt der DG oder den DSBE der ÖSHZ zu uns vermittelt und nehmen meist an den Integrationsmaßnahmen oder an einem Vertrag nach Art. 60§7 teil.

Eine weitere Person absolviert im Rahmen des Teilzeitunterrichtes ihr Praktikum in unseren Werkstätten. Zwei Personen wurden über eine psychiatrische Einrichtung zu uns vermittelt.



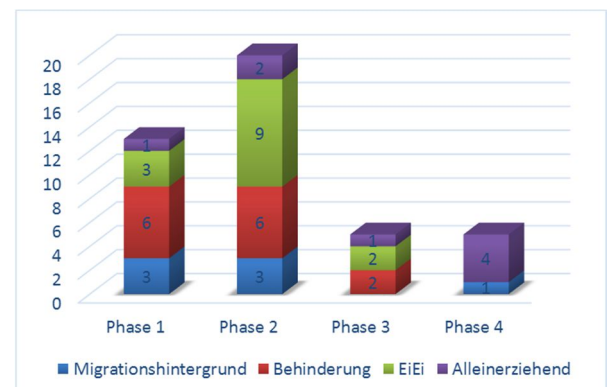


## 2.5. Weitere Benachteiligungen

Zusätzliche Hemmnisse und Benachteiligungen, für die Arbeitssuche können Migrationshintergrund oder aber auch eine Behinderung sein.

Eine schwierige finanzielle Situation, die es einem zum Beispiel nicht ermöglicht ein Auto zu finanzieren, um damit einen weiten Arbeitsweg zurückzulegen oder sogar die Tatsache alleinerziehender Elternteil zu sein, erschweren zusätzlich die sozial-berufliche Integration.

In 2015 weisen insgesamt 32 Personen, das entspricht 33%, eine oder mehr dieser Benachteiligungen auf.

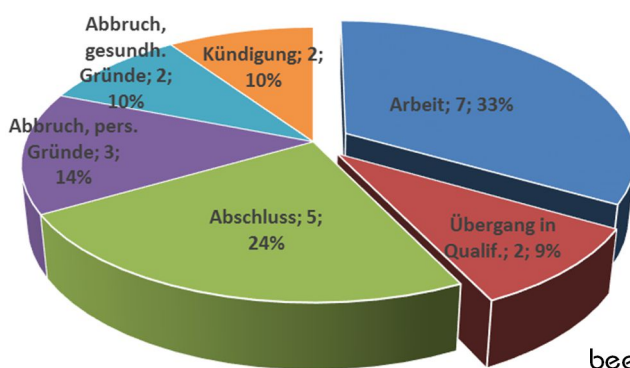


So haben sieben Personen einen Migrationshintergrund, 14 Personen sind beim Einstieg bei der Dienststelle für Personen mit Behinderung eingetragen. 14 Personen werden in Form von Eingliederungseinkommen bzw. Sozialhilfe vom ÖSHZ unterstützt und acht Personen sind alleinerziehend.

Meist ist es aber nicht nur eine „Benachteiligung“ die die Personen trifft, sondern sehr oft auch mehrere gleichzeitig. In 2015 waren neun Personen von diesen multiplen Benachteiligungen getroffen:

- Vier Personen sind alleinerziehend und beziehen Eingliederungseinkommen.
- Zwei Personen haben Migrationshintergrund und beziehen Eingliederungseinkommen.
- Eine Person hat Migrationshintergrund und ist alleinerziehend.
- zwei Personen beziehen Eingliederungseinkommen, haben Migrationshintergrund und weisen zusätzlich noch eine Behinderung auf.

## 2.6. Ausgang und Vermittlungen

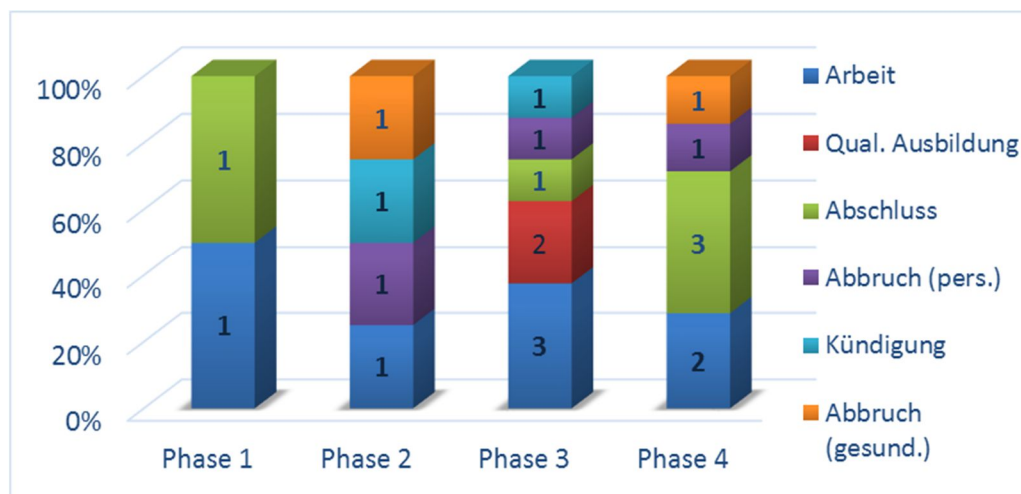


Im ESF-Projekt Eingliederungsweg Eifel konnten wir zum Jahresende eine sehr hohe Vermittlungsquote von 54 % erzielen. Das Gesamtergebnis zum 31.12.2015 für die vier Phasen fällt mit 42 % etwas weniger gut aus, liegt dennoch im Soll.

In der ersten Phase konnte eine Ehrenamtliche Arbeit finden, ein weiterer Praktikant der Dienststelle beendete sein Schnupperpraktikum wie vorgesehen.

In der zweiten Phase, brechen zwei Personen ihren Ausbildungsvertrag ab, eine aus persönlichen, eine weitere aus gesundheitlichen Gründen. Eine dritte Person muss leider durch Abmahnverfahren gekündigt werden. Jedoch wird eine Person direkt in Arbeit vermittelt.

In der dritten Phase wird ebenfalls eine Person gekündigt und eine bricht aus persönlichen Gründen die Integrationsmaßnahme an. Eine Person beendet ihren Vertrag wie vorgesehen, jedoch ohne Vermittlungsergebnis. Fünf Personen werden vermittelt, zwei in Ausbildung, drei direkt in Arbeit.



Auch in der vierten Phase brechen zwei Personen ihren Art.60§7 Vertrag ab.

Zwei Ehrenamtliche verlassen uns Im Jahr 2015 und eine Person schließt ihren 60§7 Vertrag im November ab, startet jedoch im Februar 2016 wieder in der Integrationsmaßnahme. Zwei weitere Personen gehen in Arbeit.

Insgesamt haben uns also 97 Personen im Jahr 2015 unterstützt. 21 Personen verließen uns wieder. 10 Praktikanten beenden ihre Zeit bei uns und 66 Personen unterstützen uns weiterhin im Jahr 2016.

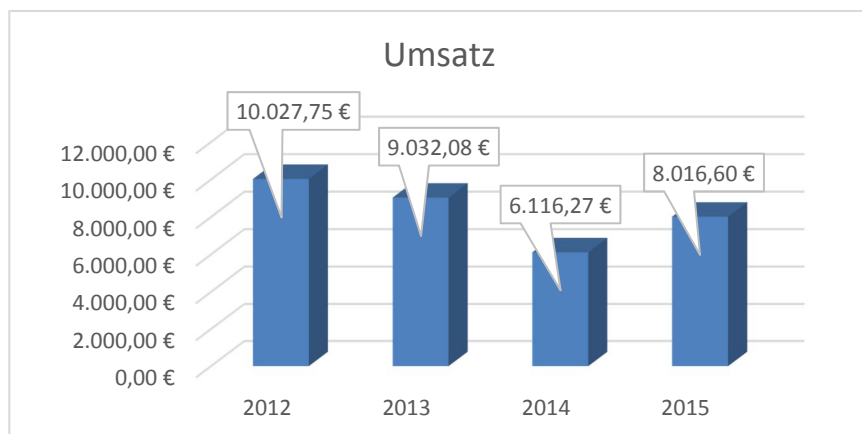
## VI. TÄTIGKEITSFELDER

### 1. Sammeldienst, Transport & Rampe

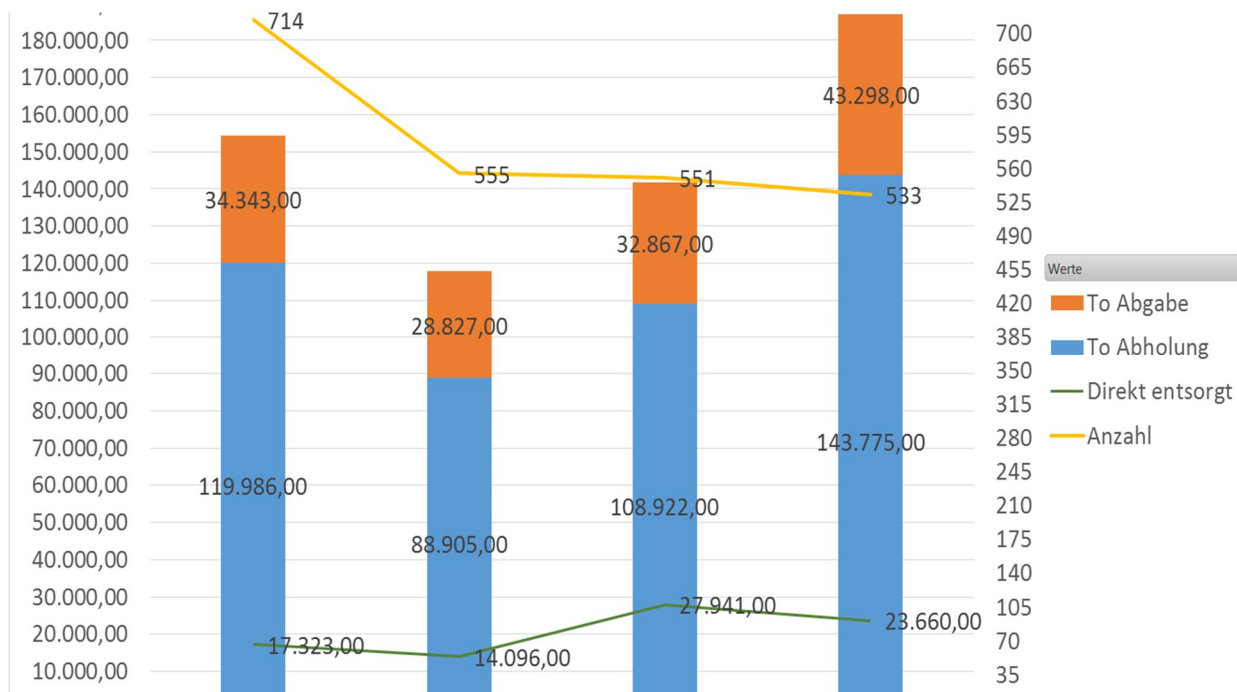


Der Sammeldienst wird in der Regel dank ehrenamtlich tätiger Fahrer mit bis zu 3 Teilnehmer\_Innen gewährleistet. Auf der Rampe arbeiten 2 hauptamtliche Mitarbeiter die durchschnittlich 8-10 Personen begleiten.

Der Umsatz im Transport konnte in 2015 wieder erhöht werden. Hierbei handelt es sich vor allem um Umzüge für Kunden vom ÖSHZ, Lieferungen von Möbeln und Sperrmüllentsorgungen für Kunden.

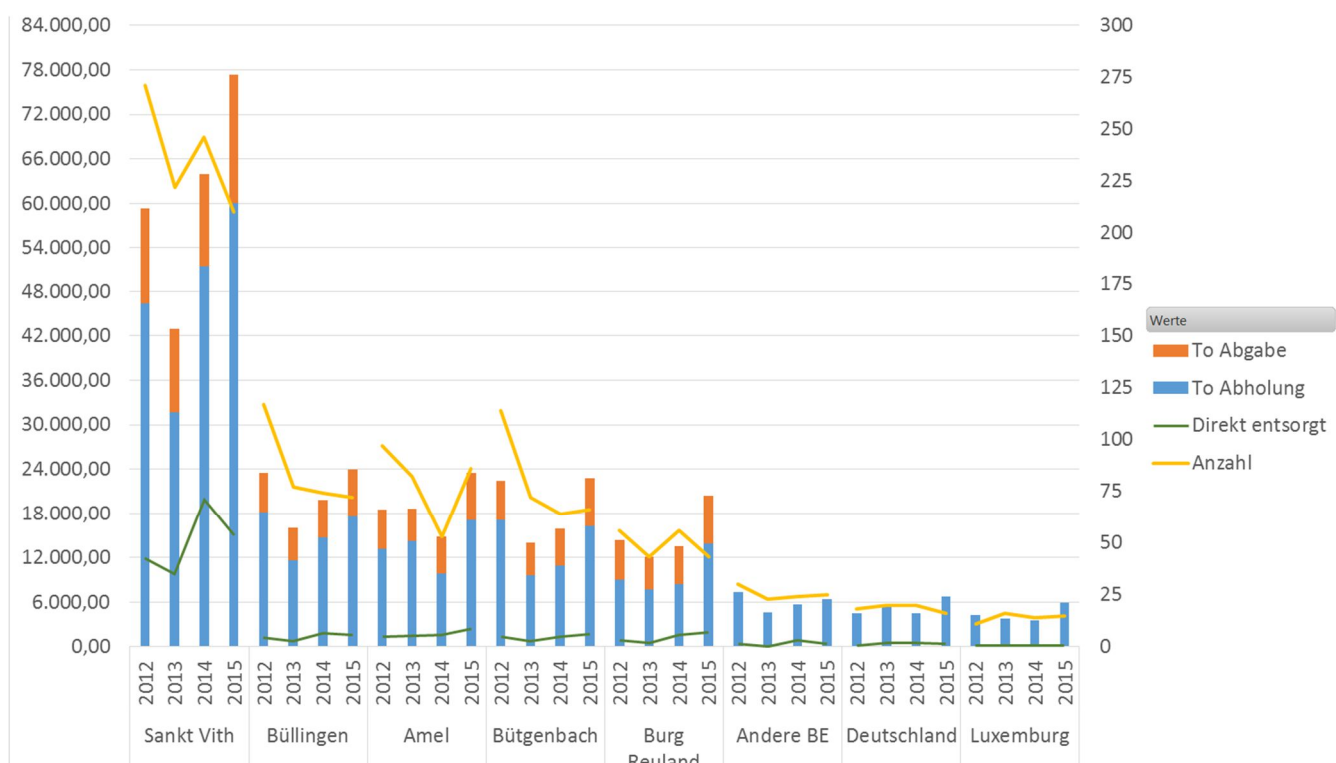


2015 wurden 30% mehr Güter eingesammelt als im Vorjahr. Die Tonnage der abgegebenen Güter hat sich ebenfalls um 30% erhöht. Die Anzahl der angefahrenen Haushalte hat sich jedoch leicht reduziert.



Nach Gemeinden aufgeteilt, bleibt St. Vith das wichtigste Abholgebiet. In den anderen Gemeinden konnten wir 2015 die Tonnage der Abholungen jedoch ebenfalls erhöhen. In 2015 haben wir die Organisation und das Pilotprojekt der Sperrmüllsammlung in St. Vith bei den 4 anderen Eifelgemeinden vorgestellt. Mehrere Versammlungen mit den Gemeindekollegien und auch Räten haben diesbezüglich stattgefunden. Neben der verbesserten Sichtbarkeit, ermöglicht

uns eine Erweiterung des Sperrmüllprojekts auf andere Gemeinden einen vermehrten Zugang zu gebrauchten Gütern, die in unseren Ateliers verarbeitet und im 2nd hand Geschäft verkauft werden können.

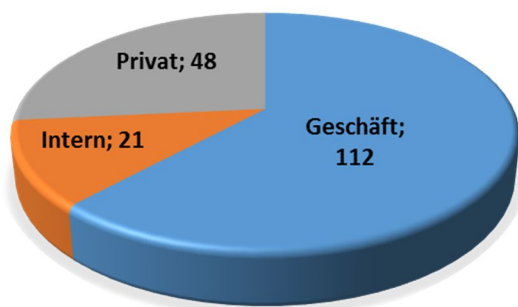


## 2. Werkstätten

### 2.1. Schreinerei



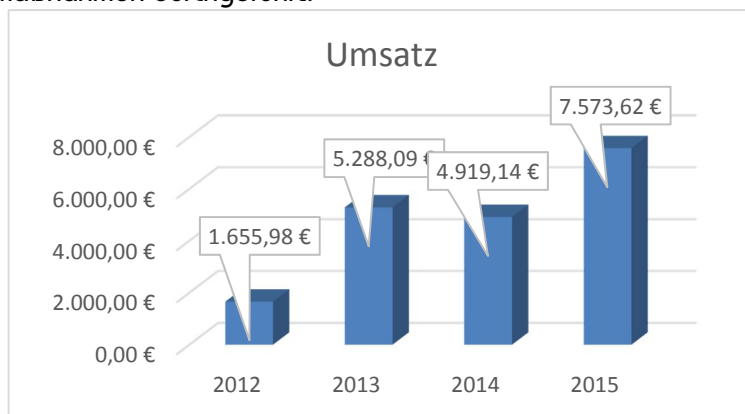
In der Schreinerei arbeitet 1 hauptamtlicher Mitarbeiter der durchschnittlich 2-3 Teilnehmer\_Innen begleitet und von 3-4 Ehrenamtlichen unterstützt wird.



Die Schreinerei führt sowohl Kundenaufträge aus, als auch Arbeiten an Möbeln fürs Geschäft und interne Renovierungsarbeiten. Durch die Fusion mit SOBAU und die Übernahme des Personals wurden in 2015 mehrere Umbaumaßnahmen durchgeführt.

Der Umsatz von Kundenaufträgen konnte um 54% gesteigert werden.

In 2015 hat die Schreinerei insgesamt 181 Aufträge durchgeführt.



| ART ARBEIT     | Geschäft   | Intern    | Privat    | TOTAL      |
|----------------|------------|-----------|-----------|------------|
| Renovierung    | 32         | 1         | 15        | 48         |
| Reparatur      | 35         | 1         | 7         | 43         |
| Restaurierung  | 35         |           | 2         | 37         |
| Diverse        | 9          | 2         | 10        | 21         |
| Bauschreinerei |            | 15        | 5         | 20         |
| Anfertigung    | 1          | 2         | 9         | 12         |
| <b>Total</b>   | <b>112</b> | <b>21</b> | <b>48</b> | <b>181</b> |

| Art Möbel             | Bearbeitet | Verkauft  |
|-----------------------|------------|-----------|
| Sitzmöbel             | 37         | 21        |
| Kleinmöbel            | 20         | 12        |
| Deko                  | 13         | 7         |
| Antik. Schrank        | 13         | 3         |
| Antik. Kleinmöbel     | 12         | 4         |
| Tisch                 | 11         | 7         |
| Schrank               | 9          | 4         |
| Antik. Sitzmöbel      | 9          | 3         |
| Antik. Tisch          | 6          | 3         |
| Bett                  | 2          | 1         |
| <b>Gesamtergebnis</b> | <b>132</b> | <b>65</b> |

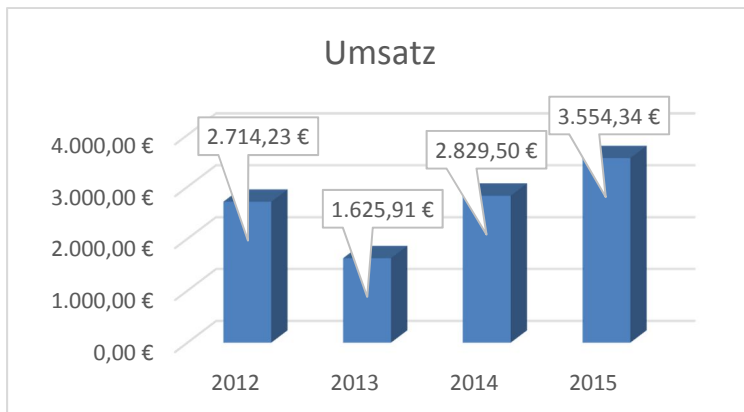
Insgesamt sind 132 Möbelstücke (sowohl für Privatleute als auch fürs Geschäft) bearbeitet worden. Davon wurden 65 verkauft.

## 2.2. Polsterei



In der Polsterei arbeitet 1 Person halbtags. Sie wird unterstützt durch 1-2 Ehrenamtliche und eine Teilnehmerin.

Die Polsterei übernimmt ebenso wie die Schreinerei Aufträge für Privatpersonen.

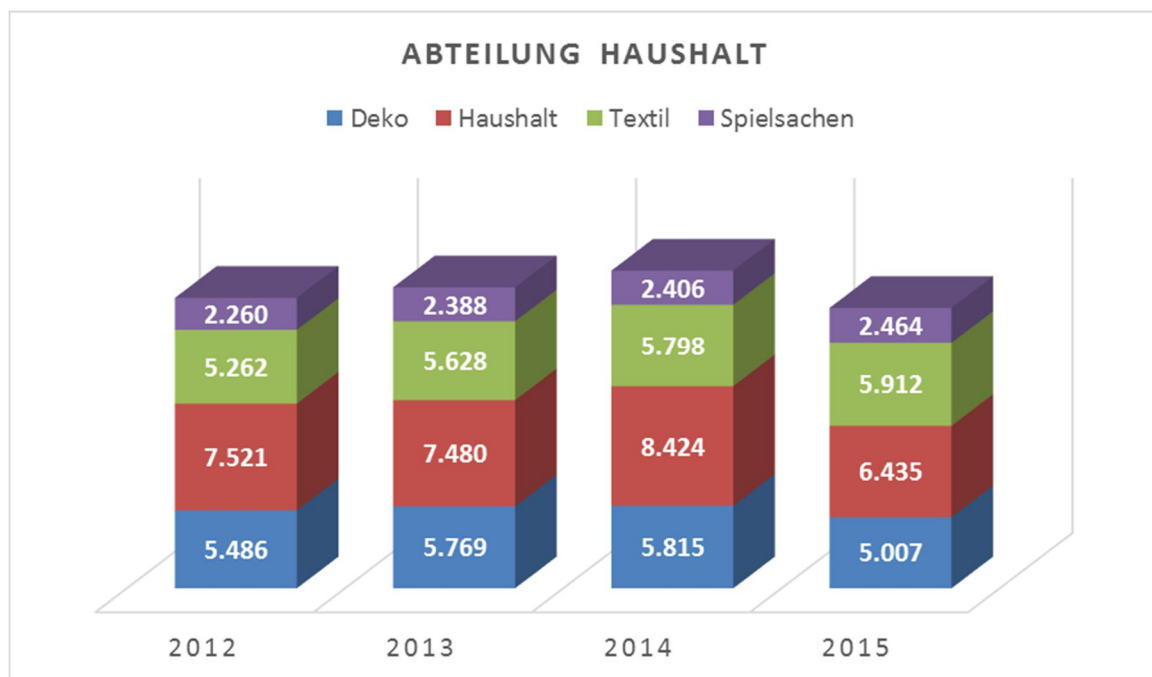


Auch in der Polsterei konnten wir den Umsatz steigern. Insgesamt hatten wir 32 private Kundenaufträge. Leider ist unser Angebot noch nicht genügend bekannt. Dies möchten wir für die Zukunft ändern.

## 2.3. Haushalt



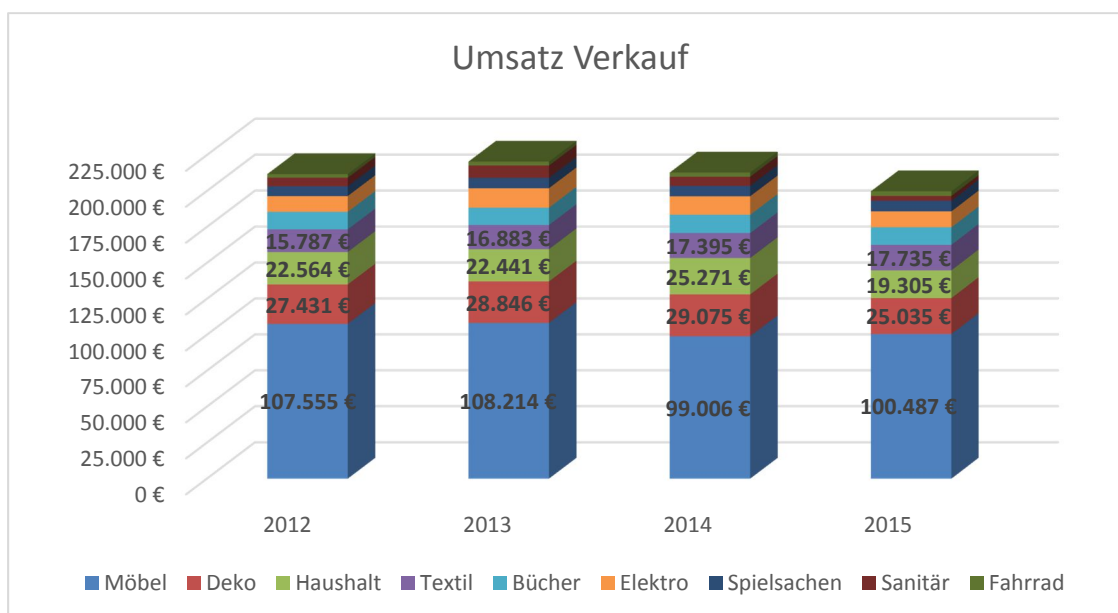
In der Haushaltsabteilung arbeitet 1 Ausbilderin halbtags. Sie wird seit Oktober durch die Mitarbeiterinnen des Geschäfts an 3 halben Tagen unterstützt. Im Durchschnitt werden im Haushalt 8-10 Frauen begleitet. In der Haushaltsabteilung werden die verschiedenen Haushaltswaren und Textilien gereinigt, sortiert, aufgearbeitet und gelagert.



### 3. 2nd hand shop

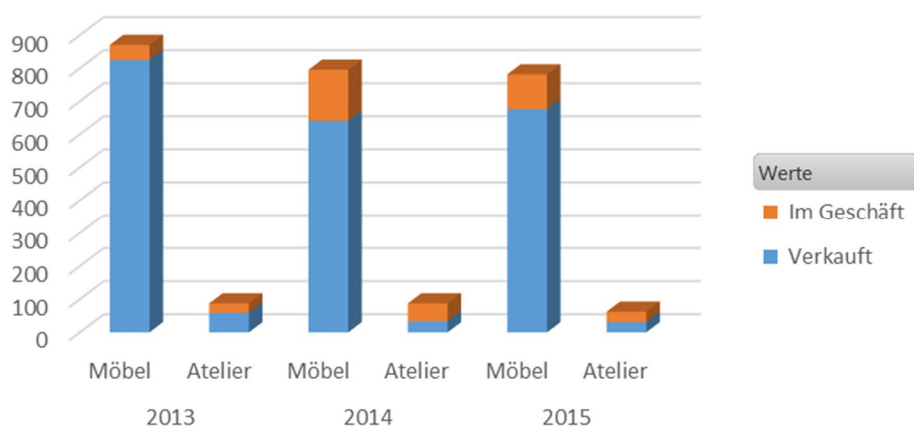
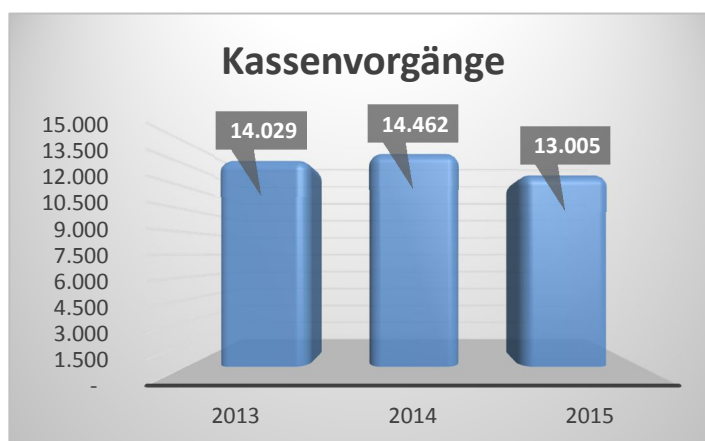


Im Geschäft arbeiten 3 hauptamtliche Mitarbeiterinnen. Sie werden von 13 Ehrenamtlichen unterstützt und begleiten durchschnittlich 2-3 Teilnehmer\_Innen.



Der Umsatz im Verkauf geht in 2015 etwas zurück. Dies vor allem im Bereich Deko und Haushaltsartikel. Der Verkauf von Möbeln stabilisiert sich jedoch. Der Grund ist zum einen, dass weniger Ware angekommen ist und dies vor allem im Haushalt. Außerdem ist die Qualität der Waren nicht immer gut. Wir bemerken ebenfalls, dass es weniger Spontankäufe gibt, davon sind vor allem Dekoartikel betroffen. Schließlich hat das Geschäft eine feste Kundschaft, deren Bedarf an Haushaltsartikel nicht stetig steigt.

Parallel dazu ist in 2015 die Gesamtzahl der Kassenvorgänge etwas gesunken. Durchschnittlich besuchen immer noch täglich bis zu 54 zahlende Kunden das Geschäft.



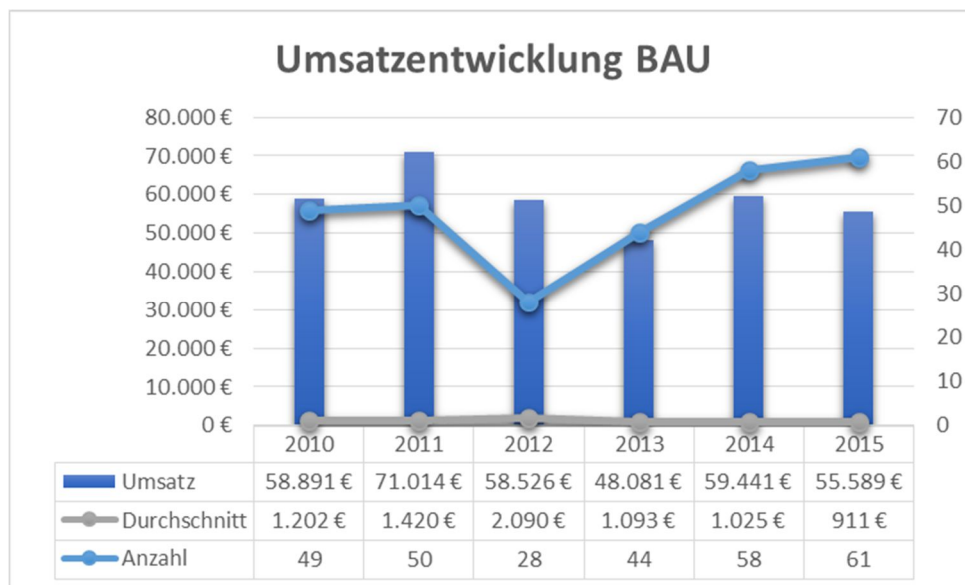
In 2015 ist der Wareneingang an Möbeln weiter rückläufig, dennoch ist der Abwärtstrend etwas gebremst. Prozentual wurden von den gelieferten Möbeln jedoch mehr verkauft als in 2014.

Auf dem Trödelmarkt wurden in 2015 mit einem Umsatz von 4.120,55€ alle Rekorde gebrochen (2014 = 2.998,62 €)

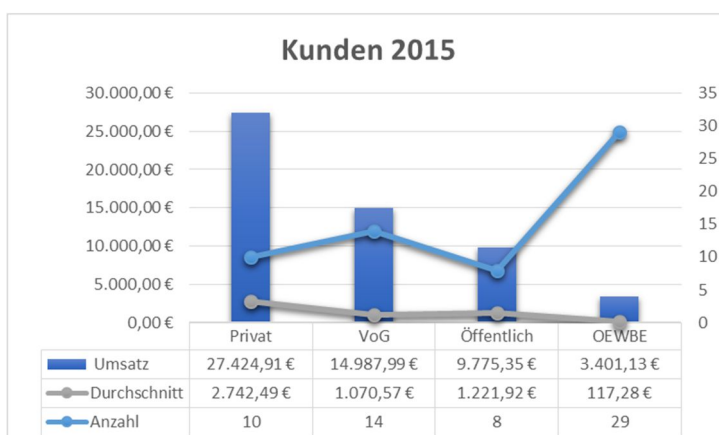
## 4. BAUBEREICH



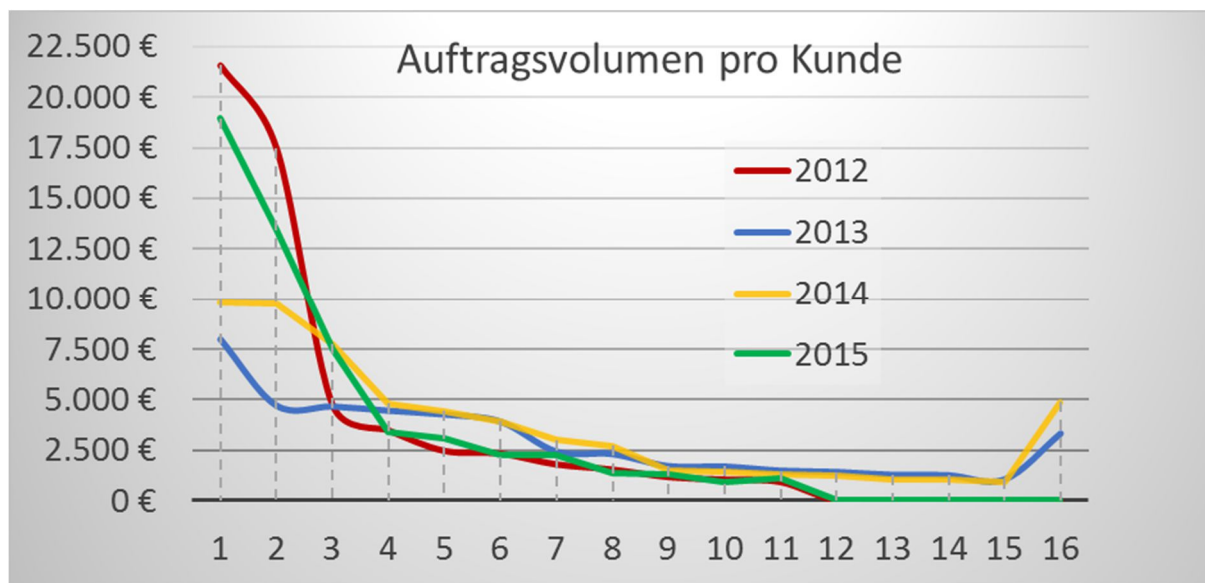
Im Baubereich arbeitet 1 Vorarbeiter mit durchschnittlich 3-4 Teilnehmer\_Innen. Die Equipe führt hauptsächlich Arbeiten für außenstehende Kunden aus. Aufgrund der Umbaumaßnahmen führte die Equipe Anfang 2015 jedoch mehrere interne Renovierungs- und Umänderungsprojekte durch. Der Umsatz geht demnach auch etwas zurück, jedoch nicht so stark wie vorhergesehen (budgetiert waren 45.000 €)



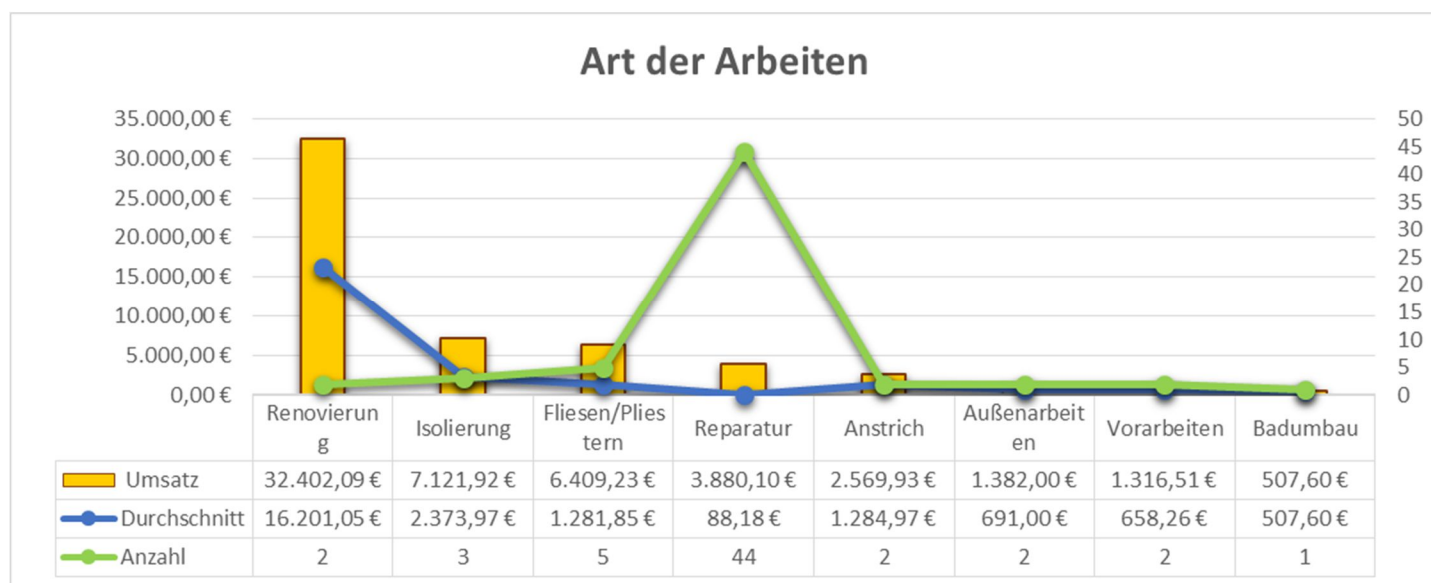
2015 wurden 61 Aufträge ausgeführt. Das durchschnittliche Auftragsvolumen hat sich wieder etwas verringert. Das kommt vor allem daher, dass wir vermehrt Hausmeister- und Reparaturarbeiten durchgeführt haben.



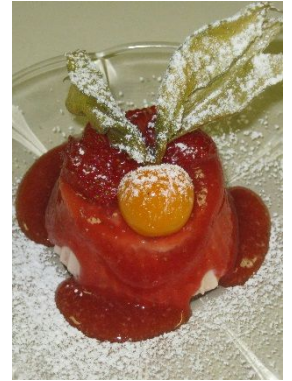
Seit Ende 2013 führen wir die Unterhaltsarbeiten am Immobilienpark des Öffentlichen Wohnungsbaus Eifel aus. Das führt zu vielen Kleinaufträgen, aber auch zu mittelgroßen Renovierungsprojekten und bringt uns eine wertvolle Grundauftragslage. Das größte Auftragsvolumen realisieren wir jedoch weiterhin bei Privatkunden.



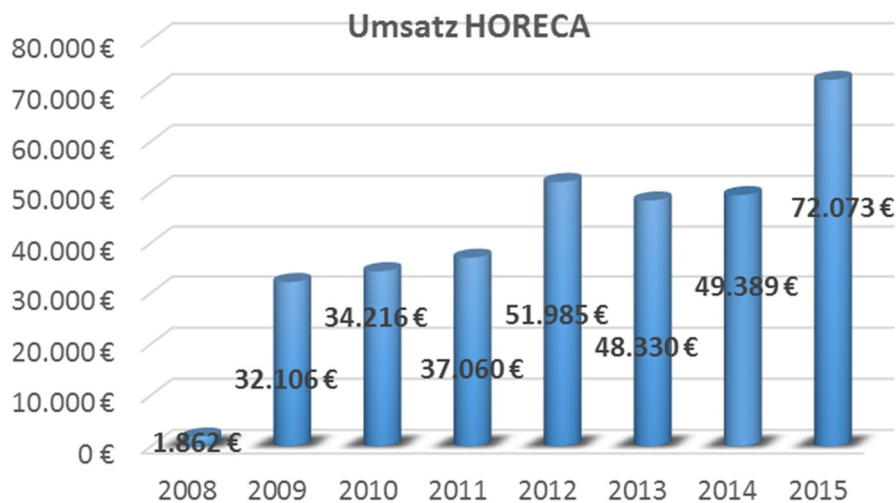
Bei der Art der Arbeiten führen in 2015 Renovierungen sowie Isolierungen die Statistik an (nach Volumen). Anzahlmäßig überwiegen die Reparaturarbeiten.



## 5. CATERING

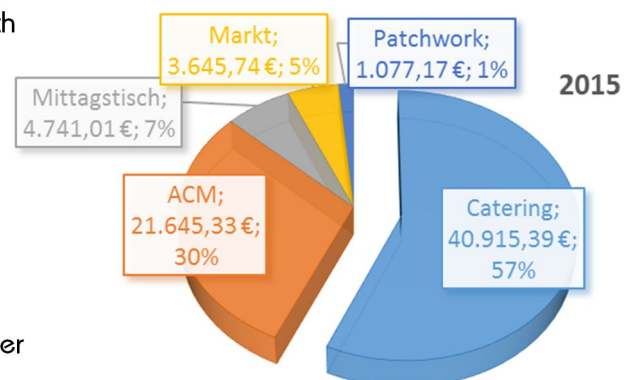


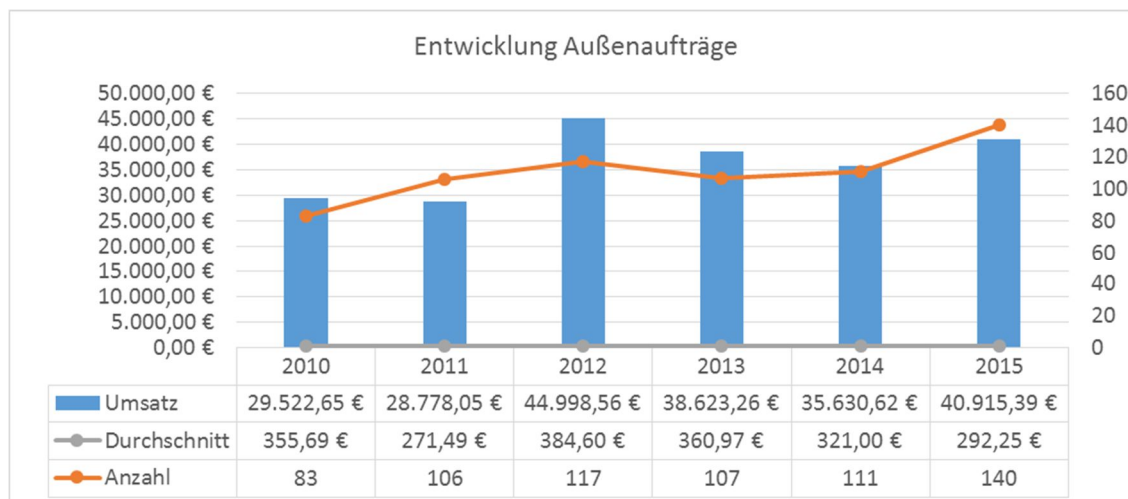
Der Umsatz im Horeca-Bereich ist 2015 in die Höhe geschossen.



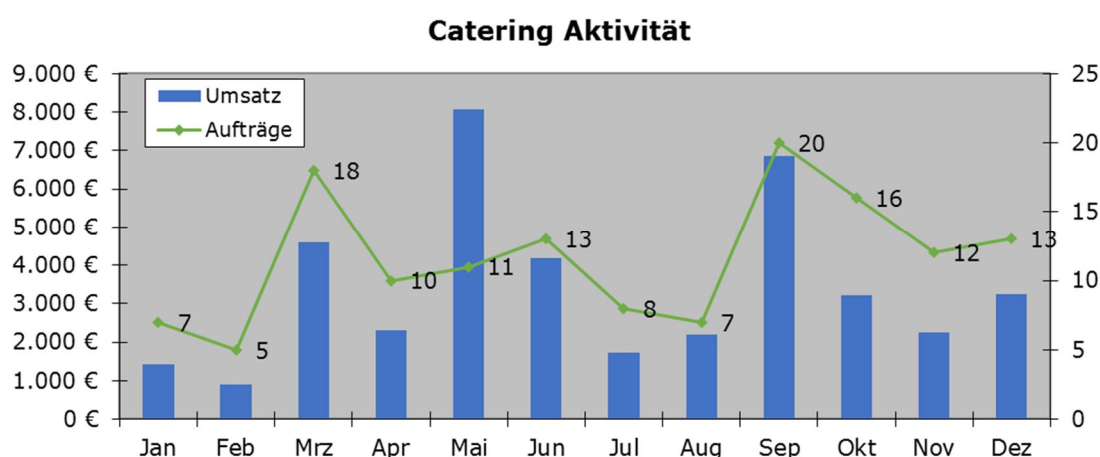
Die große Umsatzsteigerung kommt hauptsächlich durch die Lieferung des Mittagstisches bei ACM. Aber auch im Catering hat sich der Umsatz erneut gesteigert, so dass wir fast das Rekordjahr von 2012 erreichen.

In 2015 haben wir 140 Catering-Aufträge erhalten (= ausgestellte Rechnungen). Das sind 26% mehr als in 2014. Das durchschnittliche Auftragsvolumen liegt mit 292,25 € etwas niedriger als im Vorjahr.

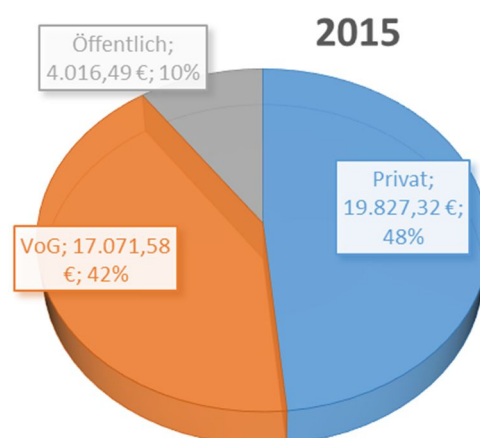




Die untere Grafik zeigt, dass während bestimmten Perioden die Nachfrage höher ist. 2015 waren der März, September und Oktober tendenziell stärker. Der umsatzstärkste Monat war jedoch der Mai.



Die Kunden für das Catering kommen zu 48% aus dem privaten Bereich. Wir stellen vermehrt fest, dass sich eine kleine Stammkundschaft unter den VoG's gebildet hat.



## VII. WEITERE AKTIVITÄTEN

### 1. Übertragung der SINE-Stellen von S&BA zu DABEI

Eine bedeutende Hürde für die definitive Fusion zwischen S&BA und der DABEI VoG, war die mögliche Ablehnung für die Übertragung der SINE-Arbeitsstellen. Dank der Unermüdlichkeit und des Einsatzes unseres Präsidenten sowie der Hilfe von Edmund Stoffels, Katrin Jadin und dem Kabinett der Ministerin Tillieux, erhielten wir im Juli grünes Licht für die Übertragung der SINE-Stellen an die DABEI VoG.

### 2. Corporate Identity



Mit dem neuen Namen wurde auch das ganze Erscheinungsbild der Organisation überarbeitet und verschiedenes Grafikmaterial entwickelt. Ob Briefpapier, Visitenkarten, Umschläge, Stempel, Mappen, Prospekte, Präsentationen, Beschriftungen, T-Shirts, Kappen, Werbungen... alles präsentiert sich seit 2015 im neuen Design.

### 3. Investitionen

Aufgrund der neuen Mehrwertsteuergesetzgebung im HORECA-Bereich, mussten wir in 2015 ein automatisches Kassensystem inklusive einer Blackbox anschaffen. Seit Mitte September werden alle Aktivitäten der Küche über dieses System abgerechnet.

### 4. Empfänge, Besuche und PR-Aktionen

- Am 19. Januar stellten wir während eines Empfangs im Triangel, zu welchem zahlreiche Gäste und Gönner, sowie die Presse gekommen war, die neue Organisation und das Markenbild vor.
- Im April und Mai besuchten wir mehrere Gemeindekollegien um unsere Dienste für die Sperrmüllsammlung anzubieten. Bei dieser Gelegenheit, konnten wir außerdem die gesamte Organisation und die Neuerungen vorstellen.
- Im Mai öffneten wir unsere Türen für die Kinder des 6. Schuljahres im Rahmen des Projektes Platz den Kindern, des JIZ.
- Außerdem besuchten uns im Mai, wie in jedem Jahr, die 5. Klasse der Maria Goretti Schule, die im Fach Sozialkunde die verschiedenen Organisationen aus St. Vith besichtigen.





- Im Juni 2015 besuchte uns der Frauenserviceclub Vis-à-Vis. Sie hielten ihre monatliche Versammlung in unserem Essraum ab und wurden von Erikas Team beköstigt. Vis-à-Vis spendete in 2015 eine neue Nähmaschine für die Polsterei.
- Am 8. September hatten wir eine sehr konstruktive Sitzung mit verschiedenen wichtigen Vertretern der AIVE. Ziel war es unsere Organisation und Tätigkeiten vorzustellen und eine bessere Zusammenarbeit in der Wiederbenutzung von Gütern zu besprechen.
- Anfang November, nahm das Geschäft am alljährlichen „Rendez-Vous nach Ladenschluss“ der Fördergemeinschaft teil. Dieser Abend ermöglicht uns, neuen potentiellen Kunden in einer ungezwungenen Atmosphäre, einen Einblick ins Geschäft zu geben.

## 5. Schlusswort

*„Zusammenkommen ist ein Beginn,  
zusammenbleiben ist ein Fortschritt,  
zusammenarbeiten ist ein Erfolg.“  
Henry Ford*

Dieser Bericht kann nur bedingt wiedergeben, was alles in 2015 geleistet wurde.

2015 war ein turbulentes und arbeitsreiches Jahr, geprägt durch das Zusammenwachsen von 3 Organisationskulturen.

Vielen Dank allen, besonders auch den ehrenamtlichen Helfern sei es im Verwaltungsrat oder bei der täglichen Arbeit, die diese Änderungen mitgestaltet und ausgehalten, nach Lösungen gesucht und mit am Erfolg des Projektes DABEI gearbeitet haben.