

TÄTIGKEITSBERICHT 2016

DABEI VoG

gesellschaftlich
kulinarisch
konstruktiv
handwerklich
tatkräftig
nachhaltig

gemeinsam
für Ostbelgien ...



„Die menschliche Gesellschaft gleicht einem Gewölbe,
das zusammenstürzen müsste,
wenn sich nicht die einzelnen Steine
gegenseitig stützen würden.“
Seneca

Sankt Vith, den 12. Juni 2017





INHALTSVERZEICHNIS

I.	Vorwort des Präsidenten	2
II.	EINLEITUNG – Allgemeine Entwicklung	3
1.	Die Organisation und ihre Ziele.....	3
2.	Die Abteilungen und Arbeitsbereiche	3
III.	Integration und Beschäftigung – gesellschaftlich dabei.....	4
1.	Das Phasenmodell.....	4
2.	Pädagogische Arbeit.....	5
2.1.	Sozial-pädagogisches Team	5
2.2.	Teilnehmerbezogene Teamsitzungen.....	5
2.3.	Screening und Kompetenzbilanzierung	5
2.4.	Bilanzgespräche.....	6
2.5.	Praktika	6
2.6.	Seminare	8
2.7.	Förderprogramme	8
2.8.	Zufriedenheitsanalysen	8
IV.	ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN	10
V.	TEILNEHMER.....	10
1.	Übergänge.....	11
2.	Profile.....	11
2.1.	Alter und Geschlecht	12
2.2.	Wohnort und Staatsangehörigkeit	13
2.3.	Ausbildungsniveau	14
2.4.	Vermittlerdienste	15
2.5.	Weitere Benachteiligungen	15
2.6.	Ausgang und Vermittlungen	16
VI.	TÄTIGKEITSFELDER	17
1.	Sammeldienst, Transport & Rampe.....	17
2.	Werkstätten.....	19
2.1.	Schreinerei.....	19
2.2.	Polsterei	21
2.3.	Haushalt.....	21
3.	2nd hand shop.....	22
4.	BAUBEREICH	23
5.	CATERING.....	25
VII.	WEITERE AKTIVITÄTEN.....	27
1.	Lagerverkauf	27
2.	Spendenabzugsfähigkeit	27
3.	Investitionen, Sponsoren, Unterstützer	27
4.	Empfänge, Besuche und PR-Aktionen.....	28
5.	Schlusswort.....	29



I. Vorwort des Präsidenten

Klassenziel erreicht!

Oft ist dieser kurze Satz als einzige Bemerkung in Schulzeugnissen zurückzufinden. Er sagt recht wenig über den Schüler, seine Fähigkeiten, sein Engagement und seine Entwicklung aus.

DABEI ist als Organisation gereift, hat wichtige interne Prozesse durchlaufen und gemeistert. Vor allen Dingen hat sich eine Betriebskultur entwickelt, auf die eine moderne und anspruchsvolle Sozialorganisation ruht, die ausnahmslos optimistisch in die Zukunft blicken kann.

DABEI hat gesteckte Ziele, wie die Weiterentwicklung des pädagogischen Konzeptes oder die interne Flexibilisierung erreicht. Die Zahnräder des gesamten Uhrwerkes greifen ineinander und jeder scheint in der neuen Organisation angekommen zu sein.

An sich selbst zu arbeiten und sich immer wieder neu zu erfinden, neue Wege gehen und sich positiv verändern zum Nutzen der Organisation, das sind die immer wiederkehrenden Herausforderungen. Ich finde, dass sie bravourös gemeistert wurden.

Veränderungen sind Bestandteil der Organisation: wir begleiten unsere Teilnehmer ganz bewusst hin zu Veränderungen und einer neuen Lebenssituation. Aber auch wir verändern uns dadurch und sind so Vorbild und professionelle Stütze.

Ich kann dem Team zu den Leistungen nur gratulieren. Die wichtigste Leitzahl, nämlich die Vermittlungsquote stimmt. Dennoch mache ich persönlich den Erfolg an anderen Dingen fest. Ich erinnere mich an den letztjährigen Ausflug. Ein Teilnehmer verabschiedete sich bei allen per Lautsprecher im Bus. Die Freude dieses Teilnehmers auf die anstehende Ausbildung, das Selbstvertrauen und die Ergriffenheit, mit der er sich von der liebgewonnenen Gemeinschaft verabschiedete, hat mich erkennen lassen, dass das Klassenziel mit einer Bestnote erreicht wurde.

Und wieder hat sich herausgestellt, dass ein wichtiges Element auf dem Weg „nach draußen“ auf den ersten Arbeitsmarkt das Praktikum ist. Es ist Bindeglied zwischen Arbeitswelt und geschütztem Rahmen, den wir als Organisation der Arbeitseingliederung bieten. Die Fortschritte, die auf diesem Gebiet gemacht wurden tragen ihre Früchte.

Im letzten Jahr verließen uns nicht nur Teilnehmer und langjährige Ehrenamtliche. Auch Gisela Wahle sagte Tschüss mit einem kleinen Fest. Wir wünschen ihr alles Gute in Berlin.

Für die Zukunft ist mir nicht bange, dass es uns an Klassenzielen fehlt, deshalb ein vertrauensvolles „Weiter so!“.

Rainer PALM

Vorsitzender des Verwaltungsrates DABEI VoG



II. EINLEITUNG – Allgemeine Entwicklung

1. Die Organisation und ihre Ziele

Die VoG DABEI ist ein Sozialbetrieb der Menschen einen Rahmen bieten möchte sich selbst zu verwirklichen und ihnen Möglichkeiten eröffnen, eigenbestimmt ihre Zukunft zu gestalten und einen wertvollen Platz in der Gesellschaft einzunehmen.

DABEI ist eine Organisation der Solidarwirtschaft, die vernetzt mit anderen einen gesellschaftlichen, sozialen und nachhaltigen Mehrwert bietet. Im Mittelpunkt stehen das gemeinnützige Ziel und die arbeitsintegrative Begleitung von Personen mit Vermittlungshemmnissen.

Mit unserem Phasenmodell und dem Eingliederungsweg Eifel möchten wir Menschen eine sinnvolle Beschäftigung und aktive Mitarbeit in einer realen Arbeitssituation bieten, damit sie wieder wertschätzende und aufbauende Erfahrungen sammeln können. Ziel ist die Vermittlung in Arbeit oder qualifizierende Ausbildung.

Bei der Gründung der VoG DABEI war es für uns wichtig die ursprüngliche Zusammenarbeit zu verbessern, das Angebot für unsere Nutznießer zu erweitern und Flexibilität und Transparenz in den Übergängen zu gewährleisten.

In 2016 hat sich nochmal gezeigt, dass das Bündeln der Kräfte durch die Fusion ein gelungenes Unternehmen war und wir gemeinsam mit unseren externen Partnerorganisationen die Ziele für unsere Nutznießer umsetzen konnten.

2. Die Abteilungen und Arbeitsbereiche

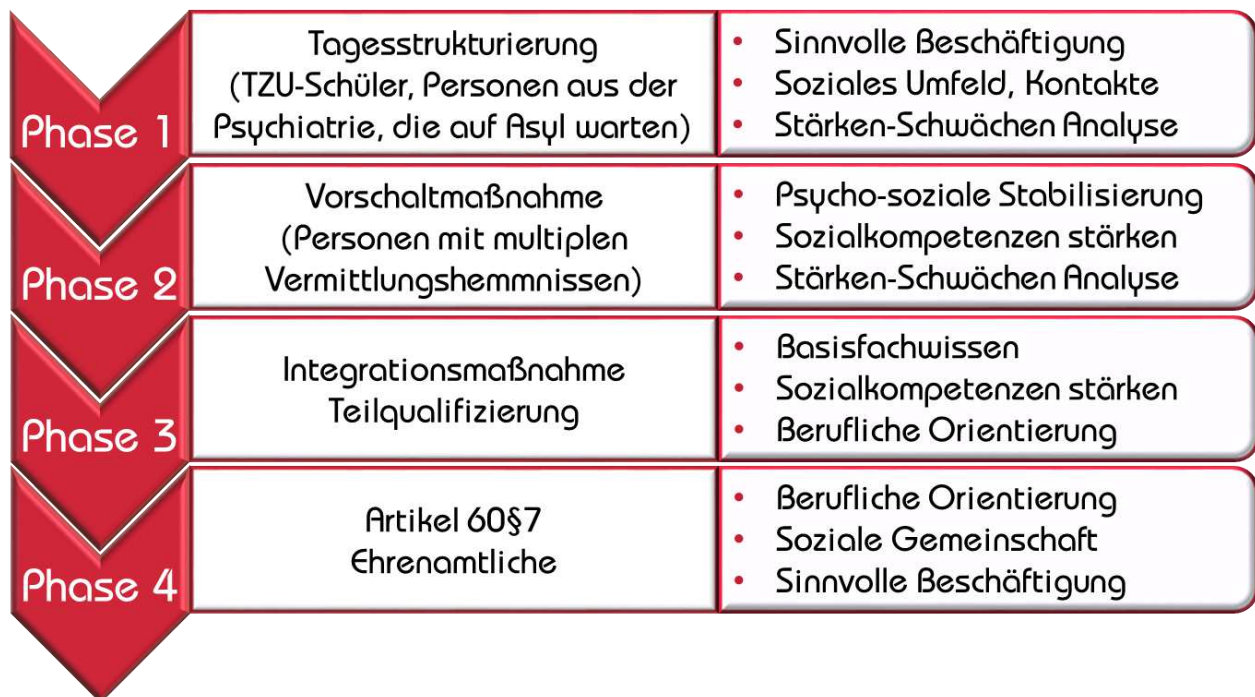
Drei große Abteilungen bieten einen Ausbildungs- und Beschäftigungsrahmen für Personen in unterschiedlichen Integrationsphasen.

- **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.

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.



Phase 1: Personen die nach einer Tagesstrukturierung suchen:

In 2016 war das zum Beispiel ein TZU Schüler, eine Person aus dem psychiatrischen Pflegewohnheim, Personen die auf Asyl warten.

Phase 2: Die Vorschaltmaßnahme zielt darauf ab, durch intensive Begleitung die soziale Situation der Person zu stabilisieren, eine erste berufliche Orientierung zu bieten und Sozialkompetenzen aufzubauen.

Phase 3: In der Integrationsmaßnahme, wird die Person eher von einem Ausbilder begleitet und erlernt in einem berufsnahen Arbeitsfeld mehr und mehr praktische Kompetenzen.

Phase 4: Hier beschäftigen sich vor allem Ehrenamtliche oder Personen mit einem Art. 60§7 Arbeitsvertrag, die auch fachliches Wissen teilen können und dem Personal unterstützend zur Hand gehen.



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

Jede(r) Teilnehmer_In behält während seiner/ihren ganzen Teilnahme am Projekt eine Betreuungsperson. So kann sich eine Beziehung aufbauen und eine Vertrauensbasis geschaffen werden. Das pädagogische Team, bestehend aus Leitung und Sozialarbeiterin, betreut so alle Personen aus den verschiedenen Integrationsphasen. Für den ESF sind das 9-10 Teilnehmer_Innen pro Sozialarbeiterin.

Zum Ende des zweiten Halbjahres wurden Aufgaben und Verantwortlichkeiten neu verteilt, da Gisela Wahle als Pädagogische Leitung zum Jahresende pensioniert wurde und Caroline Scholl diese Aufgaben nun vollständig übernimmt.

Als Ersatz konnten wir Hanna Hilgers gewinnen, die bereits im Dezember über ein Arbeitsplatzprobungspraktikum Erfahrungen in ihrem neuen Aufgabenbereich sammeln und sich gut einarbeiten konnte. Somit ist ein bestmöglicher Übergang gewährleistet.

2.2. Teilnehmerbezogene Teamsitzungen

In den verschiedenen Arbeitsbereichen werden die Teilnehmer_Innen von Fachpersonal begleitet. Die Sozialarbeiterinnen arbeiten immer wieder aktiv mit, um so nah wie möglich an den Teilnehmern_Innen zu sein und so ihre Stärken und Herausforderungen besser kennenzulernen und einschätzen zu können.

Neben einem täglichen informellen Austausch zwischen Vorarbeitern_Innen und Sozialarbeiterinnen werden in regelmäßigen Abständen kleine Teamsitzungen einberufen. Diese Sitzungen ermöglichen einen intensiven Austausch über den Werdegang, die individuellen Zielsetzungen und den Umgang mit den Teilnehmern_Innen aus einem jeweiligen Arbeitsbereich.

2.3. Screening und Kompetenzbilanzierung

In 2015 wurde in Zusammenarbeit mit den Vermittlerdiensten und den Integrationsprojekten aus dem Norden ein Konzept für einen Screening entwickelt.

So wird jede(r) Teilnehmer_In des Eingliederungsweges während den ersten drei Monaten „gescreent“ (d.h. beobachtet, eingeschätzt, ein Stärken- und Schwächenprofil erstellt). In einem anschließenden Bilanzgespräch mit dem Hauptansprechpartner des Vermittlerdienstes wird ein gemeinsamer Handlungsplan entworfen, der die weiteren Handlungsschritte festlegt.



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.

2.5. Praktika

In 2016 konnten sehr viele Praktika absolviert werden. Im Vergleich waren es 20 Praktika mehr als in 2015! Insgesamt verbrachten die Teilnehmer_Innen 4.334,14 Stunden in Praktika (1.679,39 VSM + 2.654,75 IM)

So wurden viele Praktika als Probezeit genutzt und 8 endeten tatsächlich mit einer Übernahme in Ausbildung oder Arbeit. Für 4 Personen ist ein Übergang in 2017 geplant.

Nr.	Initialen	Maßn.	Dauer	Ort	Funktion/Ziel	Bemerkung
1	J.R.	VSM	07/12/15 - 31/05/16	Indigo	Computergrafik, Erfahrungen in der Arbeitsroutine, Techniken und Projektarbit.	Langzeitpraktikum mit dem Ziel, eine Lehrstelle zu erhalten.
2	M.K.	VSM/IM	01/01/16 - 17/02/16 22/02/16 - 17/07/16	PROREGIO (Hof Chavet)	Hilfstätigkeiten in Landwirtschaft, Gartenbau und handwerkliche Tätigkeiten. Vorbereitung auf Übergang.	Zusammenarbeit mit Dienststelle und Sifa. Erhielt einen OIB Vertrag im Betrieb.
3	T.M.	IM	20/01/16 - 31/01/16	Heiko Belgien PGmbH	Probearbeiten als Auslieferer und Verkäufer	keine Übernahme
4			15/02/16 - 26/02/16	Sägewerk Bill	Probearbeiten	keine Übernahme
5			06/04/16 - 07/04/16	Hewa GmbH	Probearbeiten während der Schnupperwochen	Kandidatur als Lehrling
6			18/04/16 - 29/04/16	ACM	Probearbeiten während der Schnupperwochen	Kandidatur als Lehrling wurde abgelehnt
7			13/07/16 - 15/07/16	Hewa GmbH	Festigen seiner Kandidatur als Lehrling	Lehrling an zweiter Stelle
8			27/07/16 - 30/07/16	Fonk's Backwaren	Probearbeiten für Lehrstelle	Übergang in Lehre
9	S.S.	VSM	07/03/16 - 13/05/16	Sägewerke Bill, Amel	Erfahrungen im Holzsägewerk 2 x verlängert	Übergang in IBU
10	D.S.	IM	14/03/16 - 25/03/16	Fa. Kalff - Hugot Gartenbau, Eupen	Erfahrungen in Garten- und Landschaftsbau	positive Beurteilung und Angebot für Lehrstelle
11			11/04/16 - 22/04/16	Fa. Münnix Eupen, Gartenbau	Erste Erfahrungen im Gartenbau	Negative Beurteilung
12			05/05/16 - 15/07/16	Fa. Huppertz, Gartenbau, Eupen	Erfahrungen in Garten- und Landschaftsbau, 2 x verlängert	positive Beurteilung und Angebot für Lehrstelle, befindet sich im 1. Lehrjahr
13	H.K.	IM	21/03/16 - 22/04/16	Sägerei Pauls St. Vith AG	Erfahrung und Probearbeit	Übergang in IBU



14	€.vH.	VSM	21/03/16 - 16/04/16	Verviers Pneu sprl, Kaiserbaracke	Erfahrung in Reifenmontage, 1x verlängert	Anstellung über Interim, inzwischen unbefristet
15	A. F.H.	VSMIM	11/04/16 - 22/04/16	Institut Maria Goretti	Erfahrungen in Schulküche	Sehr positive Bewertung
16			01/06/16 - 30/06/16	Institut Maria Goretti	Anfrage der MG und Aufbessern seiner Kenntnisse	Sehr positive Bewertung
17			11/07/16 - 16/07/16 29/07/16 - 19/08/16 01/09/16 - 25/09/16 01/10/16 - 30/11/16 01/12/16 - 31/12/16	Restaurant Sit Down	Erfahrungen im Restaurant "à la carte" Kochen	Sehr positive Bewertung Wunsch auf Übernahme in IBU
18	T.P.	IM	25/04/16 - 04/05/16	Möbelwerke Palm AG	Erfahrungen in Produktionsschreinerei	
19			13/06/16 - 08/07/16	Möbelwerke Palm AG	Probearbeiten für evt Übernahme	keine Übernahme
20			28/11/16 - 23/12/16	Beschützende Werkstätte - Die Zukunft	Probearbeiten für evt Übernahme	Praktikum im Januar 2017 verlängert. Übernahme geplant
21	A.S.	VSMIM	13/06/16 - 24/06/16	Carrefour Market Eupen	Erfahrungen im Einzelhandel	Positive Bewertung
22			05/07/16 - 29/07/16	Ministerium der DG - Archiv	Erfahrungen im Archiv, Bürotätigkeiten	Positive Bewertung
23	L.K.	IM	18/07/16 - 31/07/16 01/08/16 - 31/08/16	Jousten AG	Probearbeiten als Verkäuferin	Übergang in Ausbildung (Lehre im Einzelhandel)
24	D.O.	VSM	05/08/16 - 31/01/16	RM Service & Parts	Probearbeiten für AIB	Übergang in AIB
25	J.F.	IM	05/09/16 - 16/09/16	De Feinen Heizungsknächler (L)	Erfahrungen im Bereich Heizung und Sanitär sammeln	keine Übernahme
26	A.B.	VSM	17/10/16 - 25/10/16	PEGRI St. Vith	Erstes Praktikum, Erfahrung in der Fleischverarbeitung	Abbruch wegen Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit
27	D.L.	VSM	24/10/16 - 11/11/16	€MG, Emmels	Berufliche Orientierung in der Lagerarbeit	Sehr positive Beurteilung
28			05/12/16 - 22/12/16 02/01/17 - 31/01/17	Beschützende Werkstätte - Die Zukunft	Berufserfahrung im Lagerbereich und Probezeit	Voraussichtliche Übernahme ab 01/02/17
29	R.L.	IM	25/10/16 - 04/11/16	Beschützende Werkstätte - Die Zukunft	Berufliche Orientierung	positive Bewertung
30			21/11/16 - 02/2/16	Seniorenheim St. Elisabeth St. Vith	Berufliche Orientierung in der Raumpflege	Positive Bewertung



31	R.K.	VSM	17/10/16 - 10/11/16	ASB Amel	Probearbeiten für Übernahme	keine Übernahme
32	P.S.	IM	31/10/16 - 31/12/16	Camping Os Heem	Probearbeiten für Übernahme	IBU ab Februar 2017 geplant

Alle Praktika haben verschiedene Zielsetzungen, abgestimmt auf die Zielsetzung des Teilnehmers.

- Berufliche Orientierung: Erfahrungen sammeln von der Realität eines Berufs und eines Betriebes (Regeln, Anpassung, Arbeitszeiten, Mitarbeiter etc.). Praktika als 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.

2.6. Seminare

Im Laufe des Jahres 2016 konnten wieder drei Gruppenseminare für alle Personen des Eingliederungsweges angeboten werden.

Im Juni besuchten wir die Ausstellung der Gesellen- und Meisterstücke des ZAWM St. Vith im Triangel. So konnten viele Teilnehmer einen Einblick in verschiedene Lehrberufe erlangen und feststellen, was man alles lernen kann.

Im Oktober besuchten wir das Theaterstück „In meinem Hals steckt eine Weltkugel“ im Rahmen des Theaterfestes der Agora.

Ende November veranstalteten wir schließlich noch ein Seminar zur sozialen Sicherheit in Belgien.

2.7. Förderprogramme

Neben der individuellen Begleitung eines jeden Teilnehmers bieten wir auch, im Rahmen der Zielsetzungen, individuelle Förderprogramme an. So helfen wir beispielsweise beim Lernen für den theoretischen Führerschein oder organisieren individuelle Bewerbungstrainings. Zusätzlich bieten wir in unseren Räumlichkeiten Sprachkurse in Deutsch und Französisch über einen mobilen Lehrer der KAP an.

21 Personen nahmen an einem solchen Sprachkurs teil.

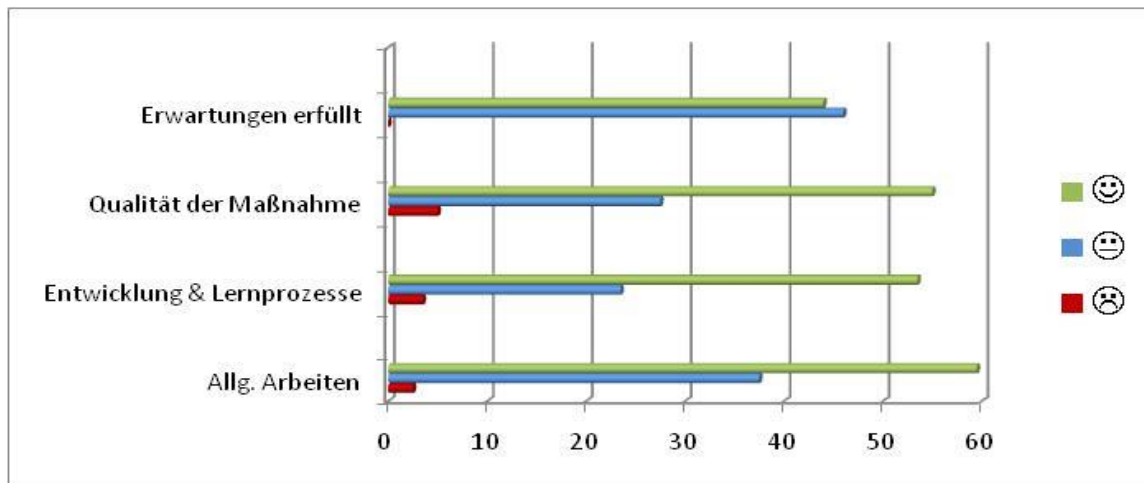
2.8. Zufriedenheitsanalysen

In 2016 wurden zwei Zufriedenheitsanalysen durchgeführt. Eine im März und eine im November. Dabei werden anonyme Fragebogen an möglichst alle Teilnehmer_Innen aus den verschiedenen Integrationsphasen verteilt. Leider bekommen wir immer nur einen Bruchteil der Fragebögen ausgefüllt zurück.

Vier Schwerpunkte werden bei der Umfrage berücksichtigt.

- Die Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeiten und der Beschäftigung;
- Die Zufriedenheit mit der eigenen Entwicklung und den Lernprozessen;
- Die Zufriedenheit mit der Qualität der Maßnahme;
- Die Erfüllung der Erwartungen.

Im März wurden 10 Fragebögen und im November 19 Fragebögen ausgefüllt zurückgegeben.
Die Ergebnisse setzten sich wie folgt zusammen:



Es ist zu berücksichtigen, dass manche Personen etwas unschlüssig beim Ausfüllen der Fragebögen waren, sodass Doppelzählungen auftreten können. Manche Fragen wurden auch gar nicht beantwortet.

Grundsätzlich sind die meisten Personen mit den Angeboten sehr zufrieden. Lediglich die Erwartungen sind nur mittelmäßig zufriedenstellend. Hier werden wir in den nächsten Jahren noch auf eine genauere Beschreibung der Maßnahme und Tätigkeiten achten müssen um möglichst realistische Erwartungen zu schaffen.

In 2015 wurde eine Analyse im Monat Oktober durchgeführt. Hier wurden 10 Fragebögen zurückgegeben, die eine sehr positive Rückmeldung zeigten. 70-80 % der Personen waren sehr zufrieden mit dem allgemeinen Angebot.

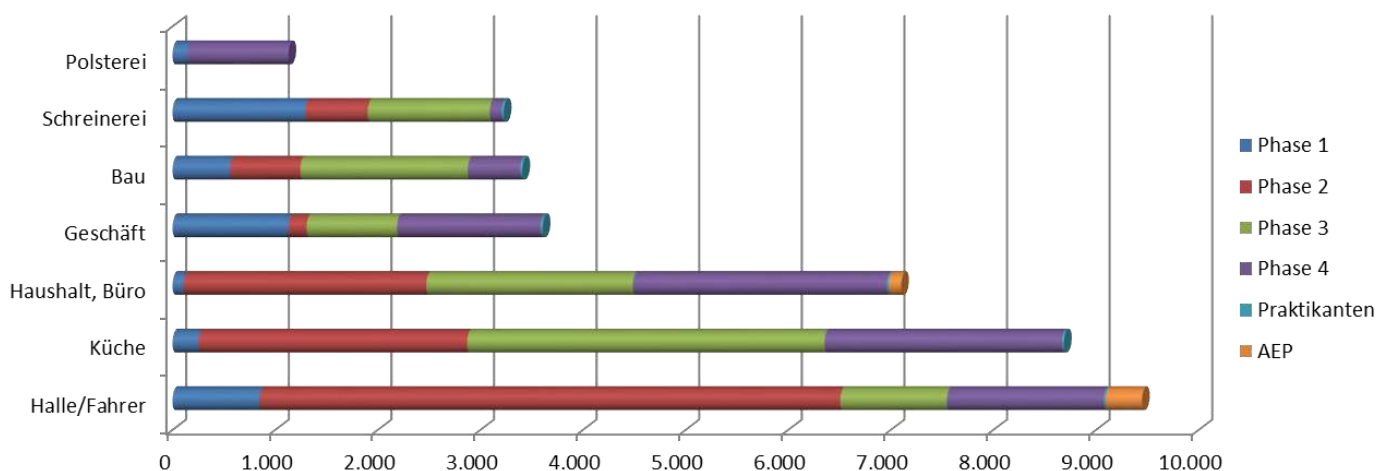


IV. ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN

In 2016 wurden mehr als 36.600 Arbeits- und Ausbildungsstunden geleistet. Das sind 1.600 mehr als in 2015.

2016	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Praktikanten	AEP	TOTAL
Halle/Fahrer	848	5.660	1.039	1.529	21	352	9.449
Küche	252	2.620	3.483	2.313	21		8.688
Haushalt, Büro	107	2.367	2.013	2.475	21	120	7.102
Geschäft	1.130	177	881	1.399	21		3.608
Bau	560	686	1.632	512	21		3.410
Schreinerei	1.294	608	1.190	116	21		3.229
Polsterei	149			982			1.130
TOTAL	4.338	12.117	10.237	9.325	126	472	36.615

Der Baubereich und die Küche sind hauptsächlich für die Teilqualifizierung der Personen in Phase 3 vorgesehen. Seit über einem Jahr ist es jedoch schwierig die Teilnehmerauslastung für die Küche und die Integrationsmaßnahme zu erreichen. Hier zeigt sich besonders der Vorteil der Fusion, denn Dank der Flexibilität sowohl der Teilnehmer_Innen, wie auch der Kollegen_Innen aus den anderen Abteilungen, konnten die vielen Cateringaufträge zur vollsten Kundenzufriedenheit geleistet werden. Außerdem ermöglicht dieser Austausch den Teilnehmer_Innen der anderen Abteilungen, einen ersten Einblick in die Aufgaben der Küche zu erhaschen.



V. TEILNEHMER

In 2016 waren 116 Personen in unterschiedlichsten Formen DABEI:

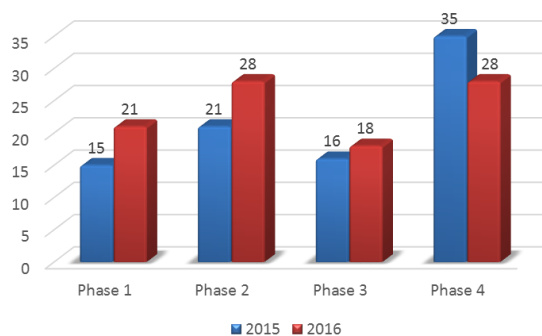
- 15 Personen Personal
- 20 Personen Ehrenamtliche mit Begleitungsbedarf¹
- 27 Personen Vorschaltmaßnahme
- 12 Personen Integrationsmaßnahme

¹ Maßnahme zu Jahresbeginn oder beim Start

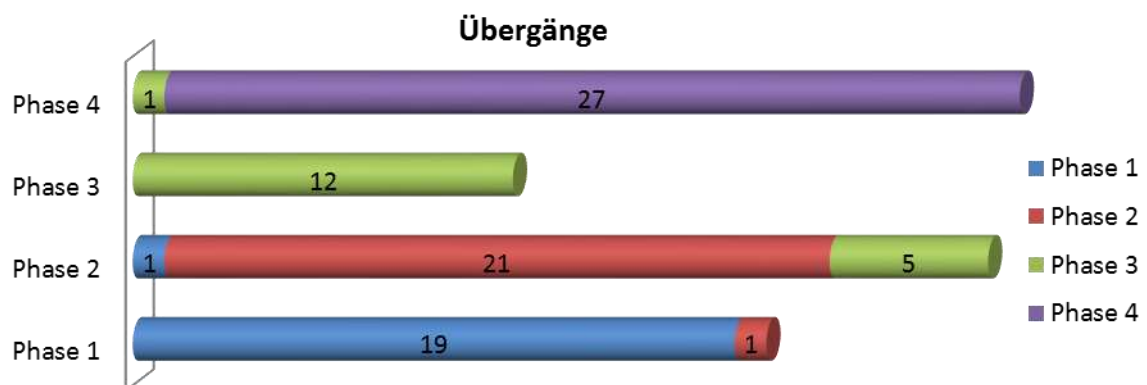
- 8 Personen Vertrag nach Art. 60§7
- 26 Personen unterstützen uns ehrenamtlich (inkl. Verwaltungsrat)
- 1 Person arbeitet mit Dienstleistungschecks für uns
- Zusätzlich besuchen uns jedes Jahr regelmäßig Praktikanten. In 2016 waren es 7 Schüler der Maria Goretti oder der Bischöflichen Schule. Die Praktikanten absolvieren bei uns 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 sozial-pädagogischen 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 einige Personen während dem Jahr in mehreren Phasen begleitet.



Eine Person ist erst in der Tagesstrukturierung eingestiegen, bevor sie in die Vorschaltmaßnahme kam. Von der zweiten Phase sind fünf Personen in die dritte Phase und eine Person zurück in die Tagesstrukturierung übergegangen. Insgesamt haben acht 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 DABE! einfinden, multiple Vermittlungshemmnisse. Hinter dieser Bezeichnung versteckt sich eine Vielzahl statistisch erfassbarer Benachteiligungen, die diese Personen mit sich tragen. Jedoch bleibt immer ein großer Anteil unsichtbarer Hemmnisse, die schwierig zu benennen sind (wie z.B. psychische Beeinträchtigungen, ...)

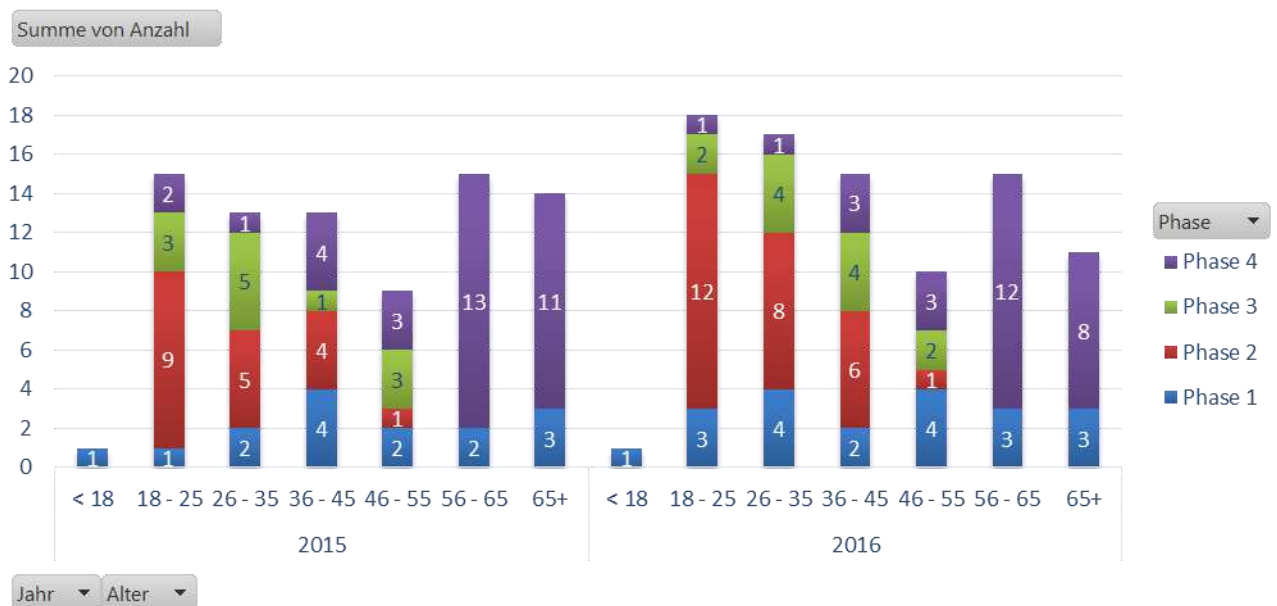
Folgende Statistik ist ein Ansatz um gewisse Benachteiligungen aufzuzeigen, wobei jedoch klar sein muss, dass diese nicht das einzige Päckchen sind, was die Personen mit sich tragen.

Die Personalmitglieder, den Verwaltungsrat und die Praktikanten ausgeschlossen sowie ausgehend von der Phase zum Jahresbeginn bzw. zum Einstieg 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. Der Vergleich zu 2015 zeigt jedoch, dass sich das Publikum stark verjüngt hat. Im letzten Jahr haben einige Ehrenamtliche in Phase 4 altersbedingt oder aus persönlichen Gründen aufgehört. Auch weil sich neue berufliche Perspektiven für sie ergaben.

Die zweite und dritte Stufe werden eher von Personen jüngeren bzw. mittleren Alters besucht. 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 2016 wieder mehr Männer (55) als Frauen (32) begleitet. Wobei der Proporz Männer/Frauen sich im Vergleich zum Vorjahr noch etwas erhöht hat (2016 = 63% Männer; 2015 = 60%).

Besonders groß ist der Unterschied in der ersten Phase, wo neunmal mehr Männer betreut wurden. Interessant ist auch, dass in der 4. Phase in 2016 mehr Frauen beschäftigt waren als Männer.



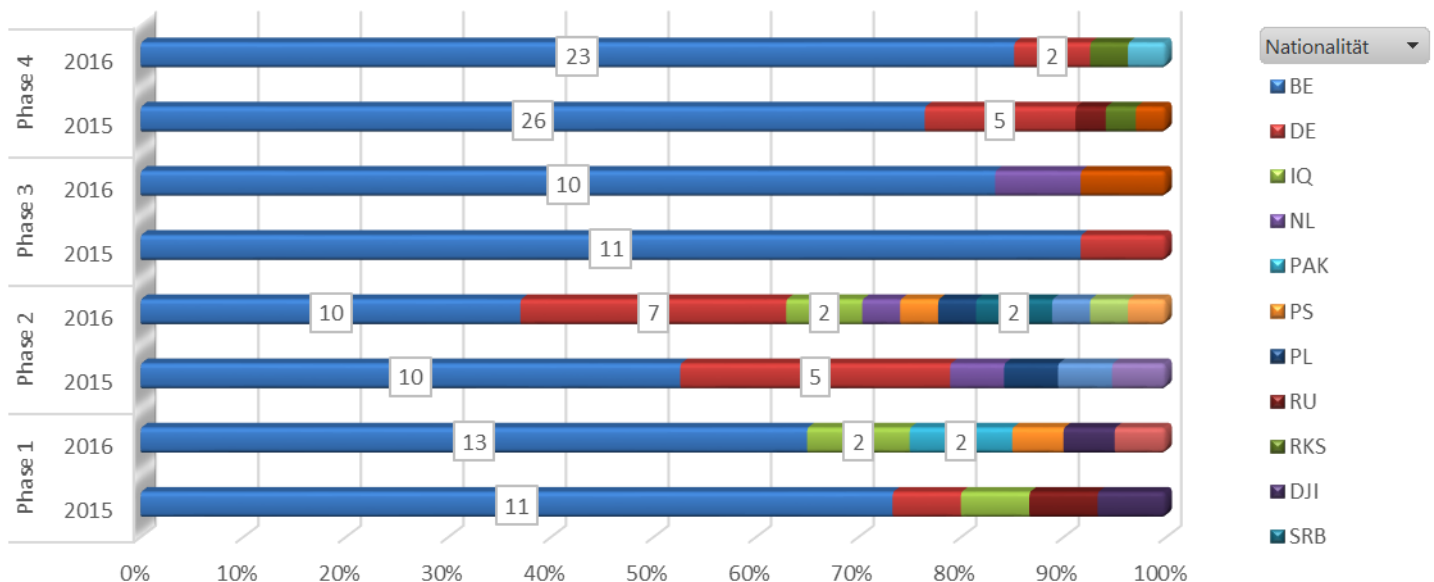
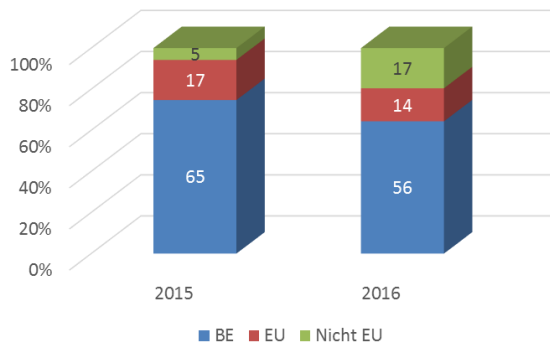
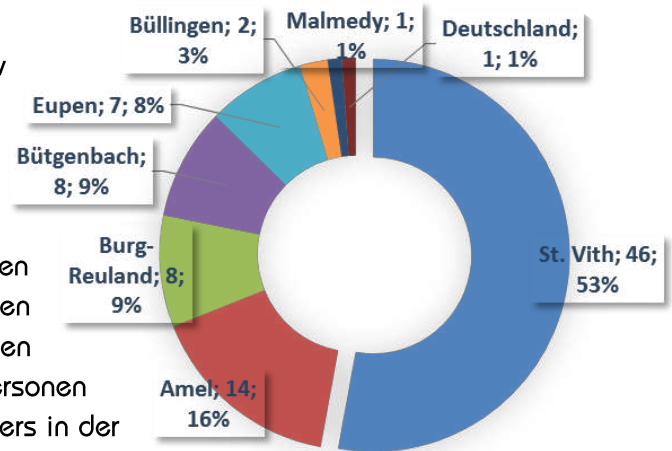
2.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit

46 % der Teilnehmer_Innen und Ehrenamtlichen wohnen in der Gemeinde St. Vith.

Die Verteilung auf die anderen Gemeinden ist relativ ausgewogen, wobei die meisten Personen aus den 5 Eifelgemeinden kommen.

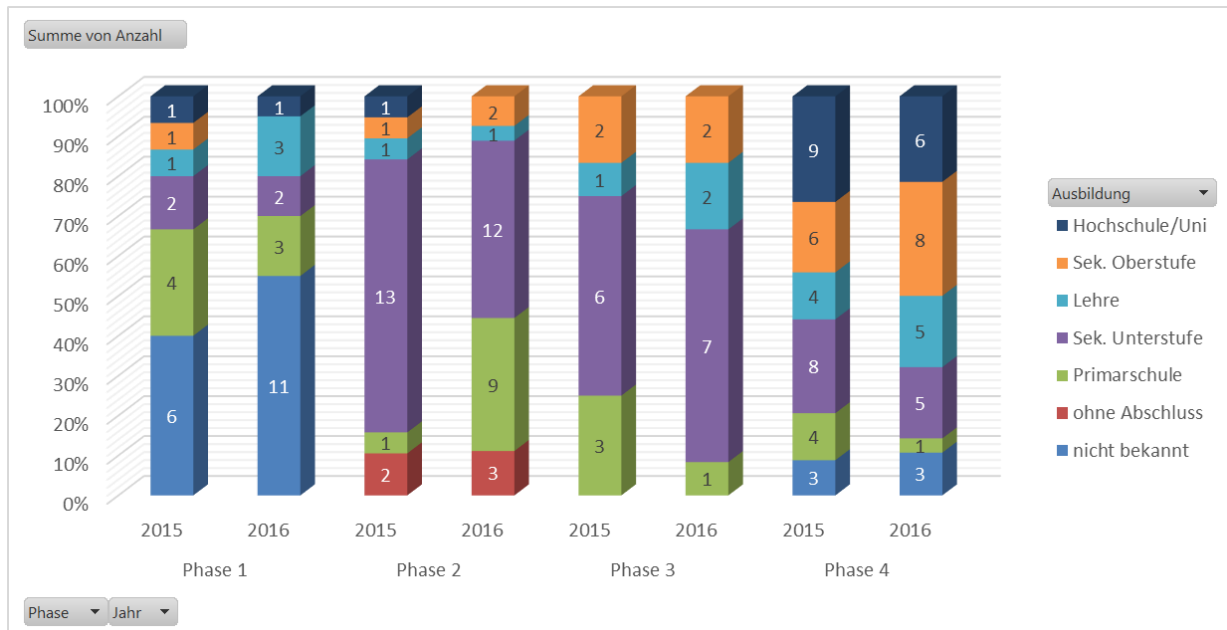
Genau wie in den vergangenen Jahren, wurden mehr Personen belgischer Nationalität in unseren Ausbildungsmaßnahmen und Arbeitsbereichen beschäftigt. Jedoch erhöhte sich der Anteil an Personen aus dem nicht europäischen Ausland erheblich. Die Personen kommen aus den verschiedensten Ländern und besonders in der

1. und 2. Stufe sind viele unterschiedliche Nationalitäten vertreten.

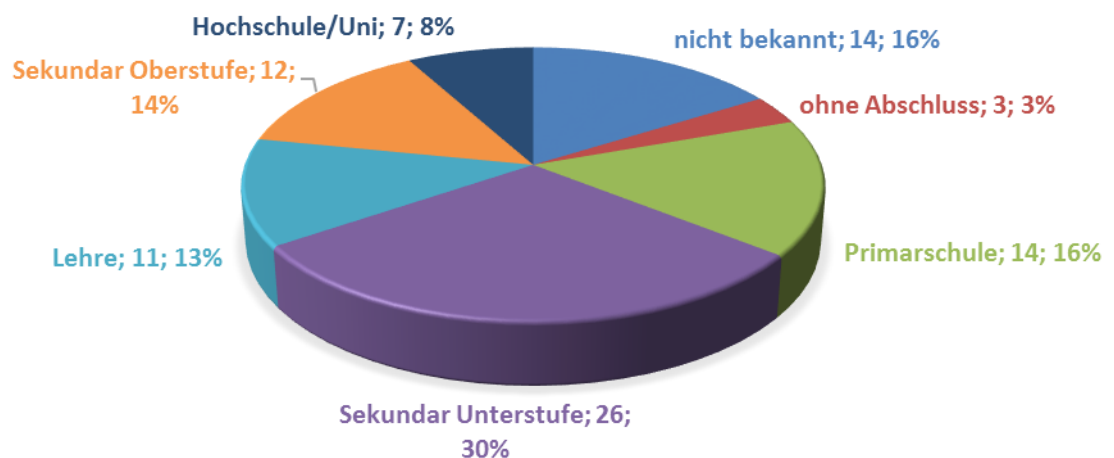


2.3. Ausbildungsniveau

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



Im Vergleich zum Vorjahr befinden sich vor allem in der ersten und zweiten Phasen wieder deutlich mehr Personen mit sehr niedrigem Ausbildungsniveau. Insgesamt sind in 2016 65% der Teilnehmer_Innen niedrigqualifiziert. Dies ist wieder deutlich höher als in 2015, wo es nur 55% waren.

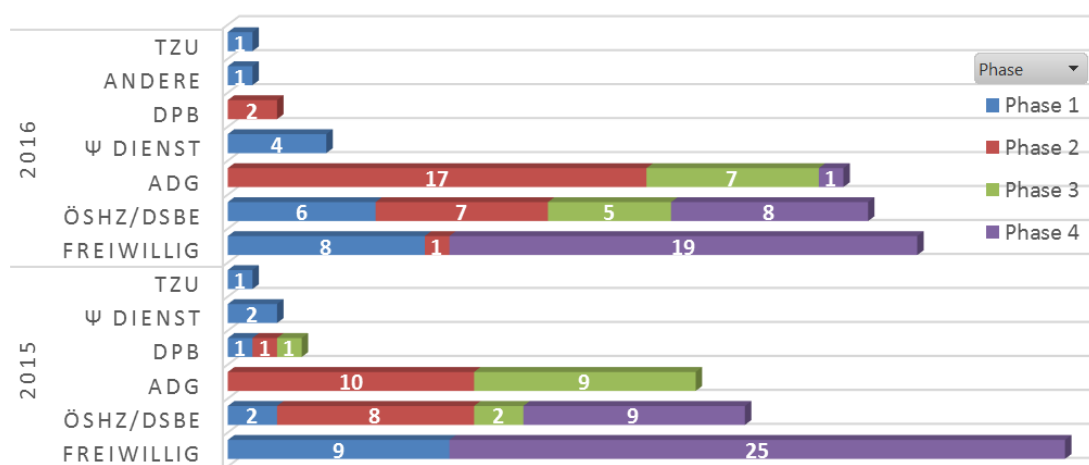
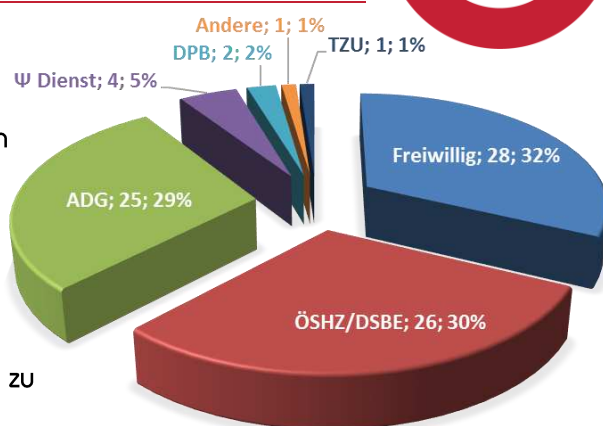




2.4. Vermittlerdienste

32% der Personen die sich in unseren Ateliers und dem Geschäft beschäftigen, tun dies aus freien Stücken. Weitere 59% wurden vom Arbeitsamt der DG oder den 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. Vier Personen wurden über eine psychiatrische Einrichtung zu uns vermittelt.

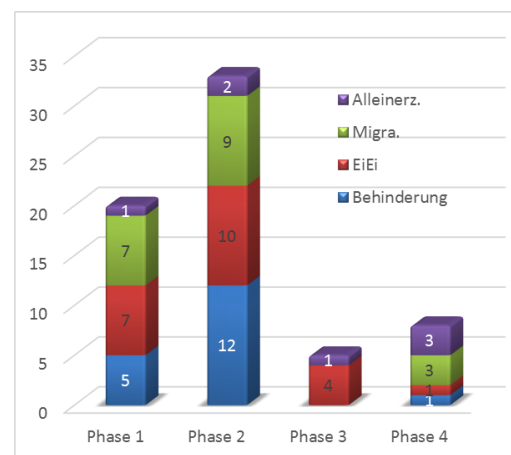


2.5. Weitere Benachteiligungen

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.

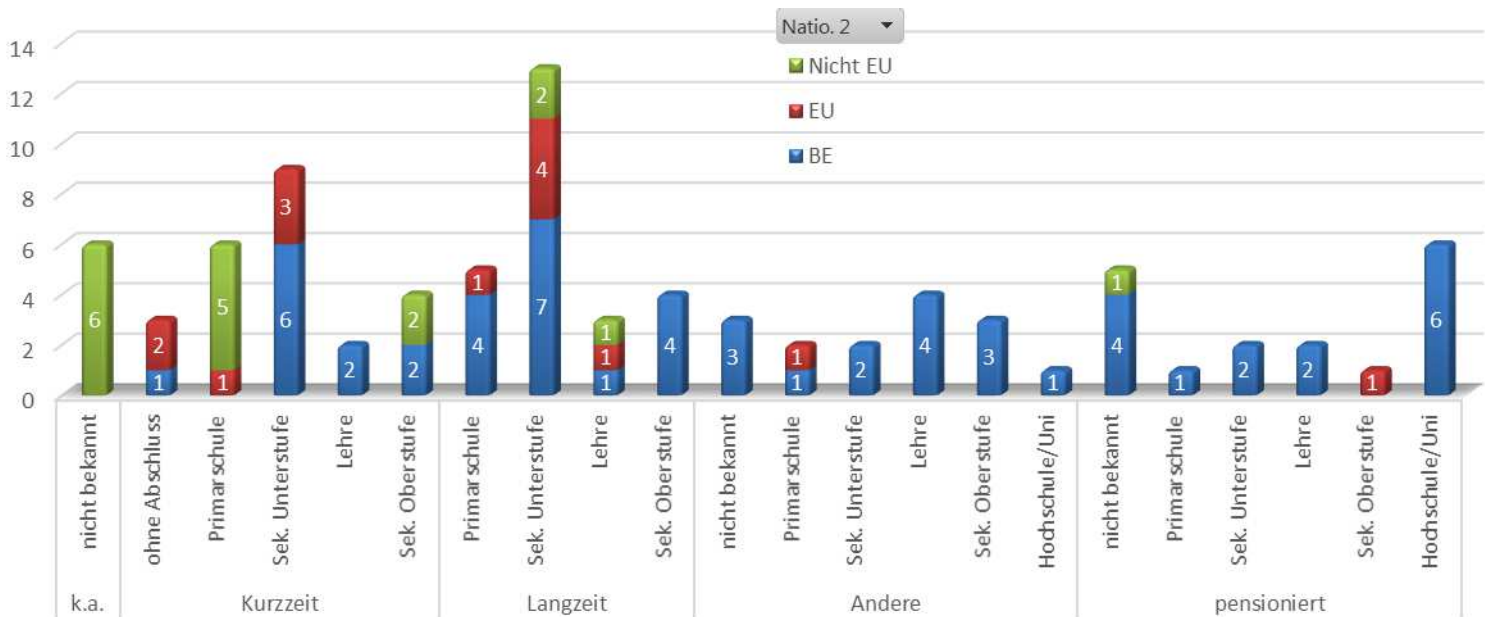
In 2016 weisen insgesamt 46 Personen, das entspricht 53% (2015=33%), eine oder mehr dieser Benachteiligungen auf.



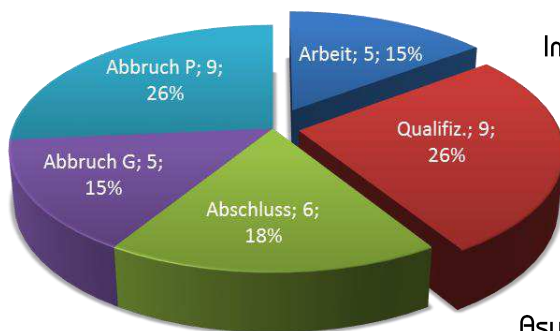
So haben 19 Personen einen Migrationshintergrund, 18 Personen sind beim Einstieg bei der Dienststelle für Personen mit Behinderung eingetragen. 22 Personen werden in Form von Eingliederungseinkommen bzw. Sozialhilfe vom ÖSHZ unterstützt und 7 Personen sind alleinerziehend.



Meist ist es aber nicht nur eine „Benachteiligung“ die die Personen trifft, sondern sehr oft auch mehrere gleichzeitig. In 2016 waren 20 Personen von diesen multiplen Benachteiligungen getroffen.



2.6. Ausgang und Vermittlungen



Im ESF-Projekt Eingliederungsweg Eifel konnten wir zum Jahresende eine sehr hohe Vermittlungsquote von gut 60 % erzielen. Das Gesamtergebnis zum 31.12.2016 für die vier Phasen fällt mit 41 % etwas weniger hoch aus, liegt dennoch im Soll.

Acht Personen aus Phase 1 verlassen uns aus persönlichen Gründen. Dies waren vor allem junge Asylsuchende, die eine Zeit lang Beschäftigung suchten,

dann aber andere Pläne verfolgten.

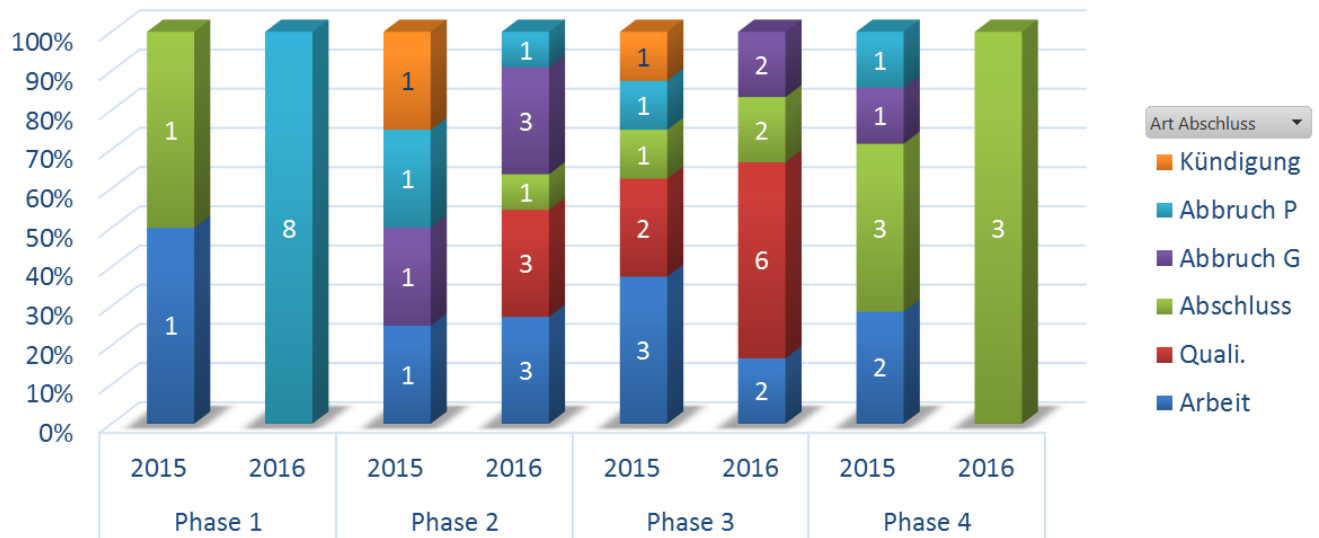
Aus Phase 2 können wir insgesamt sechs Personen vermitteln. Diese Vermittlungen geschahen in qualifizierende Ausbildungen vom Arbeitsamt oder der Dienststelle und in direkte Arbeitsverträge. Eine Person geht in die Integrationsmaßnahme Work& Job über.

Aus Phase 3 können wir in 2016 drei Personen direkt in eine Lehre vermitteln. Zwei Personen finden über die Dienststelle Ausbildungsplätze und eine Person startete eine qualifizierende Ausbildung über das Arbeitsamt. Zwei Personen finden Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Die drei Abschlüsse in Phase 4 betreffen Personen mit einem Art. 60§7 Vertrag, die diesen bei uns beenden. Zwei dieser Männer sind heute in einem Arbeitsvertrag. Eine Person ist nach einigen Monaten ehrenamtlich zu uns zurückgekehrt.

Von den 101 Unterstützern und Teilnehmer_Innen in 2016 (Personal ausgeschlossen) verlassen

uns 34 Personen, sieben Praktikanten beenden ihre Zeit bei uns und 60 Personen sind auch in 2017 wieder DABEI.

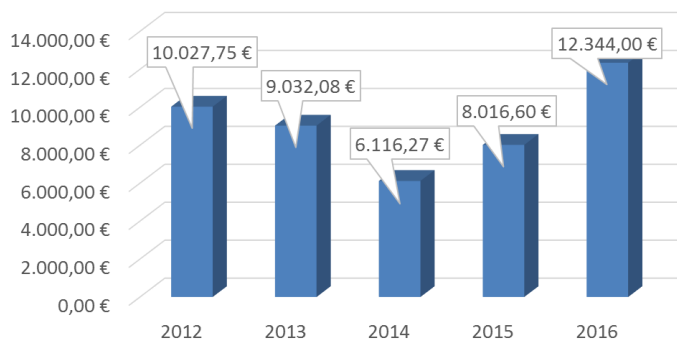


VI. TÄTIGKEITSFELDER

1. Sammeldienst, Transport & Rampe



Der Sammeldienst wird in der Regel dank ehrenamtlich tätiger Fahrer mit bis zu 3 Teilnehmer_Innen gewährleistet. Im Lager arbeiten 2 hauptamtliche Mitarbeiter die durchschnittlich 8-10 Personen

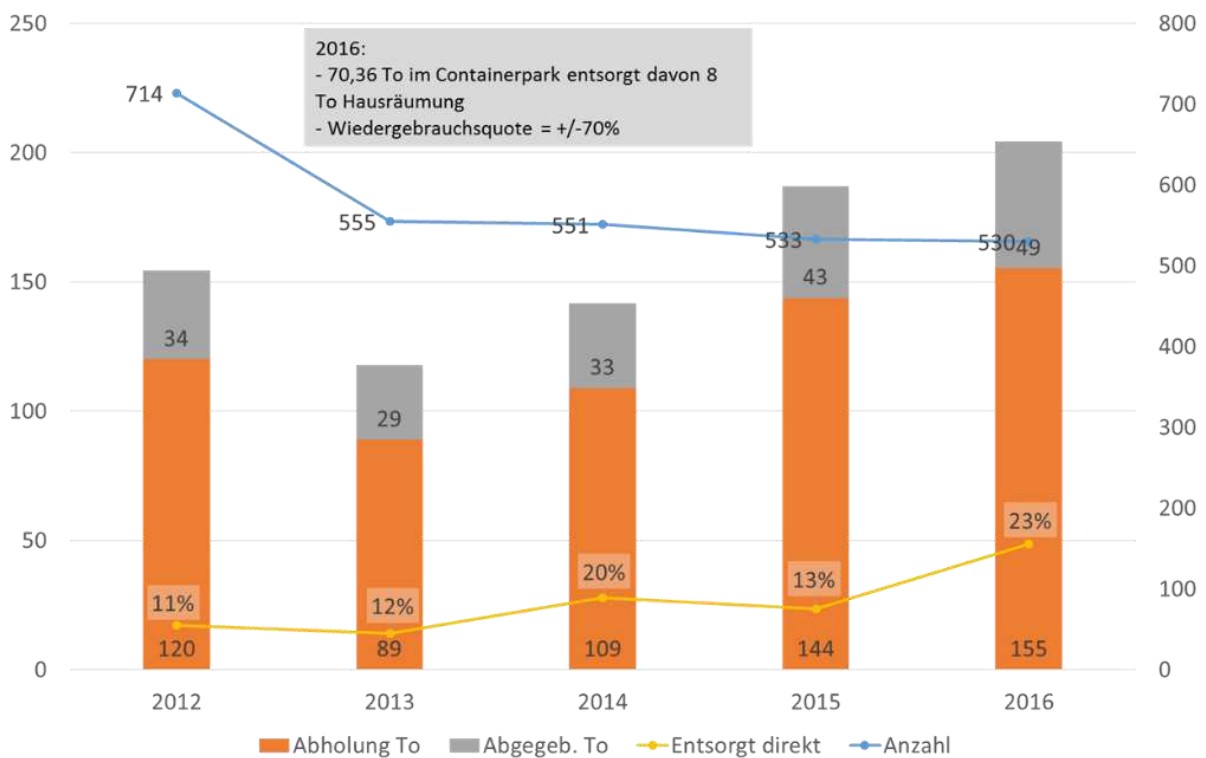


begleiten. Unser Mitarbeiter Manfred Schuck viel in 2016 krankheitsbedingt langfristig aus. Er wurde erst durch Ingrid Pauels ersetzt, die ihren Stundenplan kurzfristig auf vollzeit erhöhte und das Lager neustrukturierte. Im zweiten Halbjahr konnten wir Bernard Niessen als Krankheitsersatz gewinnen, der seitdem die Annahme und das Lager leitet.

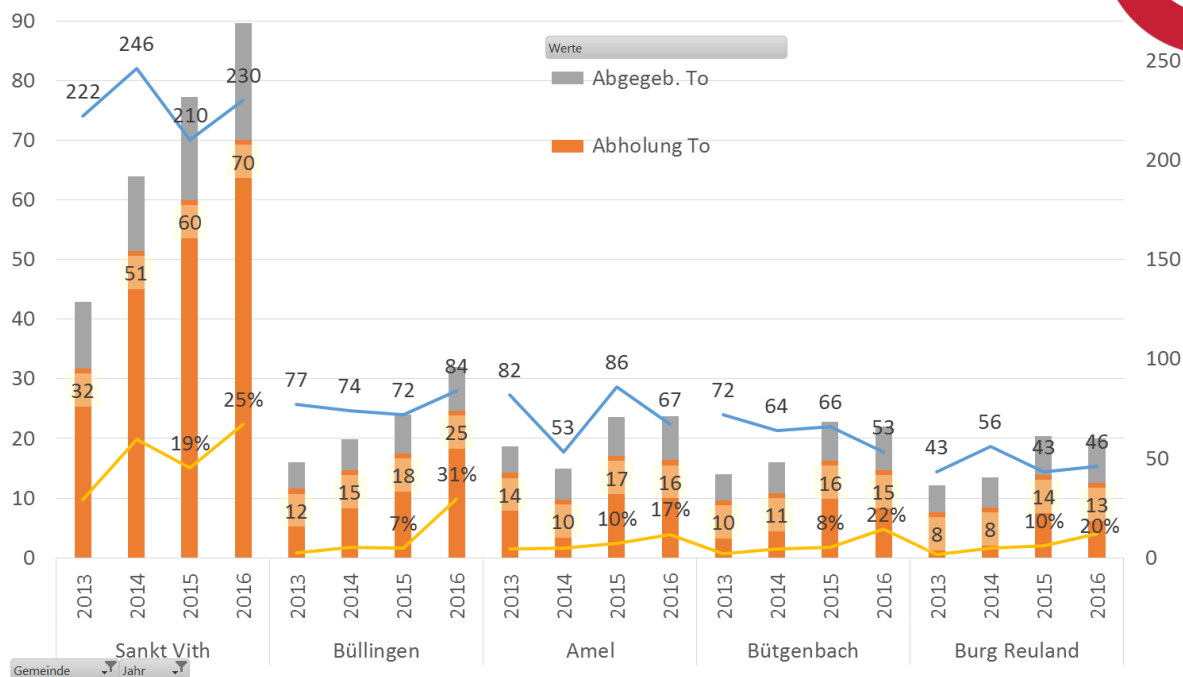


Der Umsatz im Transport konnte in 2016 wieder erhöht werden. Gut 55% des Umsatzes wurde mit Umzügen und Hausräumungen gemacht. Der Rest sind Lieferungen von Möbeln.

2016 stieg die Tonnage der eingesammelten und abgegebenen Güter erneut. Die Anzahl der angefahrenen Haushalte ist leicht rückläufig. 70,36 Tonnen wurden definitiv entsorgt, davon 8 Tonnen aus Hausräumungen. Somit erreichen wir eine Wiedergebrauchsquote von $\pm 70\%$.

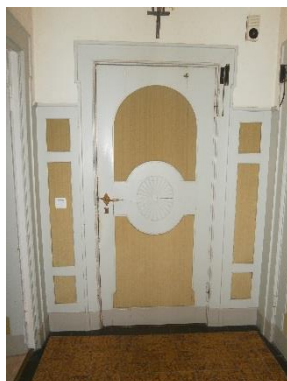


Die Gemeinde St. Vith bleibt weiter das wichtigste Abholgebiet, hier konnte die Tonnage erneut gesteigert werden. Seit dem 01.01.2016 laufen Abkommen mit den Gemeinden Büllingen, Burg Reuland und Bütgenbach für die Sammlung eines Teils des Sperrmülls auf dem Gebiet der Gemeinde. Neben der verbesserten Sichtbarkeit, ermöglicht uns eine Erweiterung des Sperrmüllprojekts einen vermehrten Zugang zu gebrauchten Gütern, die in unseren Ateliers verarbeitet und im 2nd hand Geschäft verkauft werden können. Vor allem in der Gemeinde Büllingen, wurde das Angebot von den Bürgern schnell angenommen. Die Gemeinden haben für die nächsten beiden Jahre ihre weitere Unterstützung zugesagt.

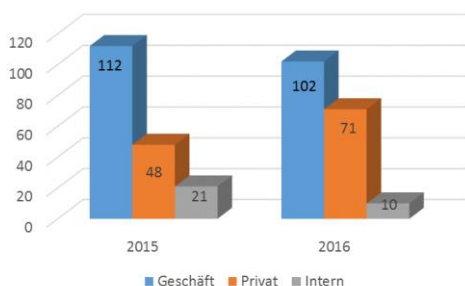


2. Werkstätten

2.1. Schreinerei



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

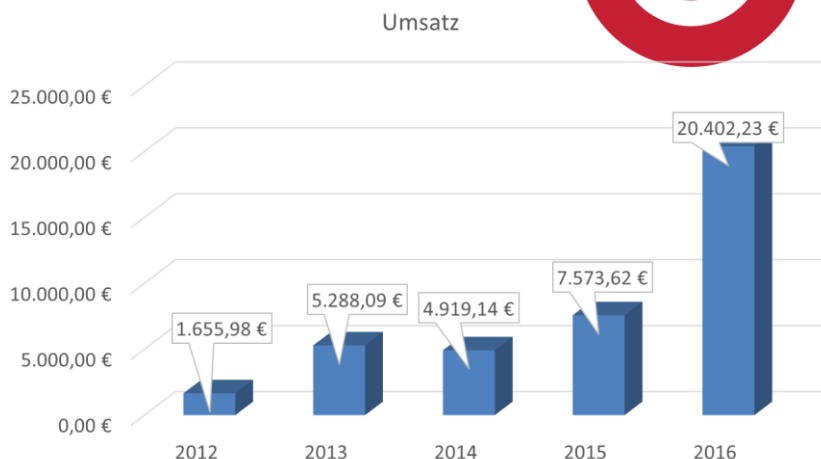


Die Schreinerei führt sowohl Kundenaufträge aus, als auch Arbeiten an Möbeln fürs Geschäft und interne Renovierungsarbeiten.

Im Vergleich zu 2015 wurden weniger Möbel fürs Geschäft bearbeitet und auch weniger interne Aufträge ausgeführt, dafür erhöhten sich die Aufträge für externe Kunden um fast 50%.



So konnte der Umsatz bei Privatkunden fast verdreifacht werden. Dies vor allem auch weil die Schreinerei, einige Arbeiten vom Bau übernommen und Anfang des Jahres den Eingang des Klosters Montenau renoviert hat.



In 2016 hat die Schreinerei insgesamt 183 Aufträge durchgeführt.

Art der Arbeit	Geschäft	Privat	Intern	Total
Reparatur/Überholung	70	31	3	104
Restaurierung	28	9		37
Anfertigung	4	23	7	34
Arbeiten		8		8
TOTAL	102	71	10	183

MÖBEL	Geschäft	Privat	Total
Sitzmöbel	19	20	39
Kleinformel	17	3	20
Tisch	11	2	13
Schrank	9	3	12
Antik. Schrank	8	4	12
Antik. Kleinformel	10	2	12
Deko	8	3	11
Antik. Sitzmöbel	5	2	7
Antik. Tisch	3		3
Bett	1		1
TOTAL	91	39	130

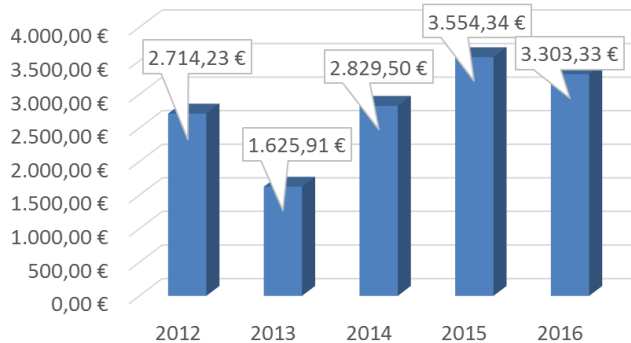
Insgesamt sind 130 Möbelstücke (sowohl für Privatleute als auch fürs Geschäft) bearbeitet worden. Im Geschäft wurden in 2016, 55 Möbelstücke die von der Schreinerei bearbeitet wurden verkauft.

2.2. Polsterei



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

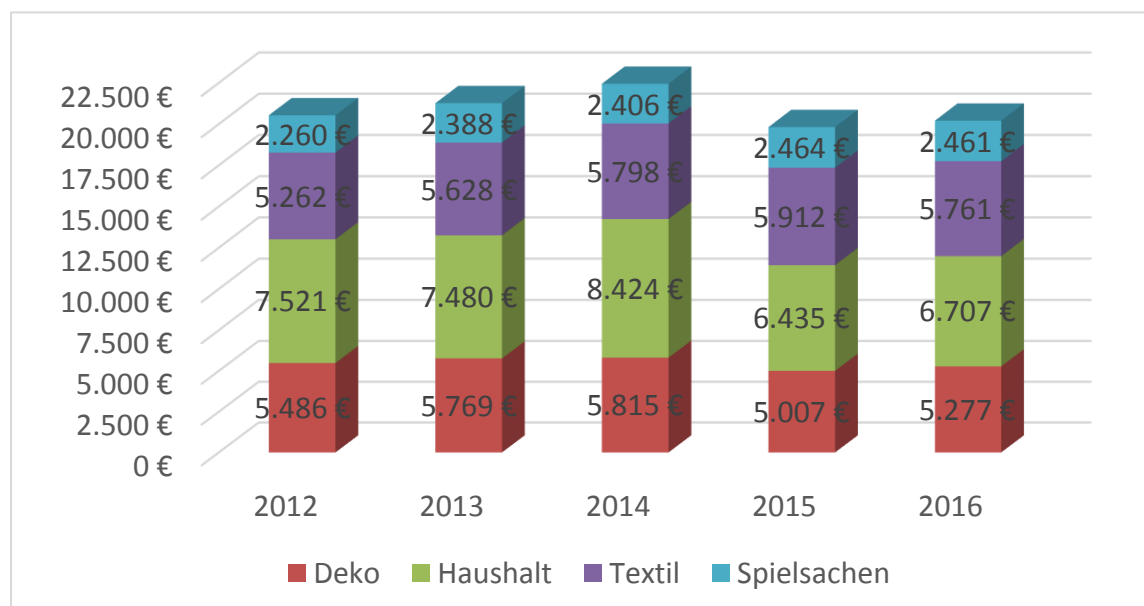
Die Polsterei übernimmt ebenso wie die Schreinerei Aufträge für Privatpersonen.



In der Polsterei bleibt der Umsatz ziemlich stabil. Insgesamt hatten wir 31 private Kundenaufträge. Leider ist unser Angebot noch nicht genügend bekannt. Dies möchten wir für die Zukunft ändern.

2.3. Haushalt

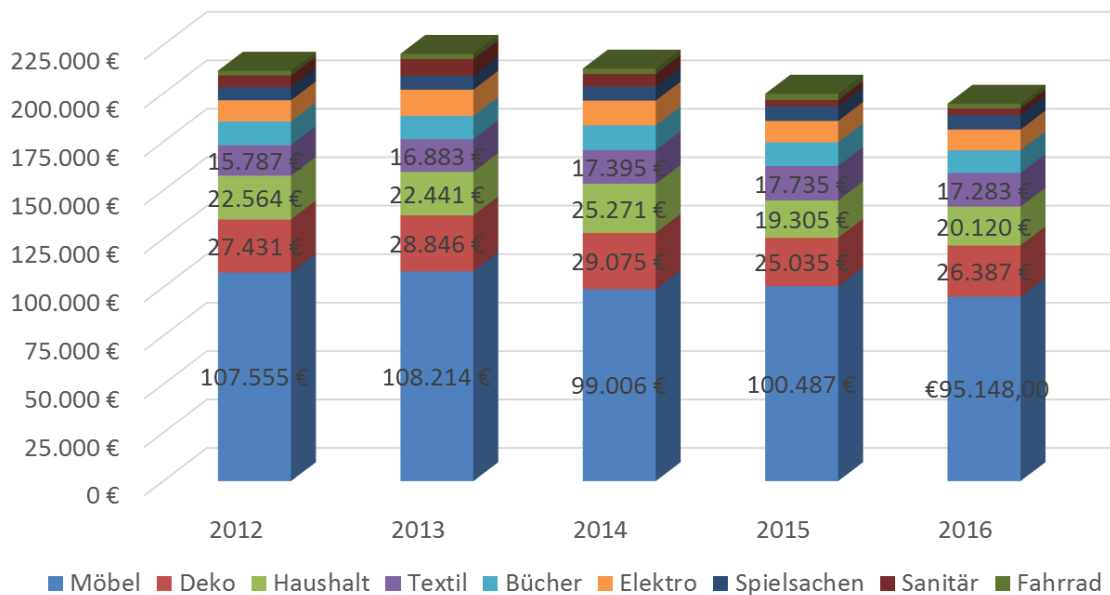
In der Haushaltsabteilung arbeitet 1 Ausbilderin halbtags. Sie wird durch die Mitarbeiterinnen des Geschäfts an 4 halben Tagen unterstützt. Im Durchschnitt werden im Haushalt 8-10 Frauen begleitet. In 2016 waren es aber zeitweise weniger. In der Haushaltsabteilung werden die verschiedenen Haushaltswaren und Textilien gereinigt, sortiert, aufgearbeitet und gelagert.



3. 2nd hand shop



Im Geschäft hat es in 2016 einigen Personalwechsel gegeben. Margret Hilgers hat ihren Stundenplan im März 2016 auf 50% reduziert. Sie wird durch Sylvia Thomas ersetzt. Im August hat uns unsere langjährige Kollegin Anita Peeren verlassen. Wir wünschen ihr auf diesem Weg noch alles Gute für die Zukunft und danken ihr für ihren Einsatz während all der Jahre. Im Oktober ist Petra Küpper zum Team hinzugestoßen, so dass es jetzt wieder komplett ist. Das Team wurde in 2016 von 9 Ehrenamtlichen unterstützt und begleitet durchschnittlich 2-3 Teilnehmer_Innen.





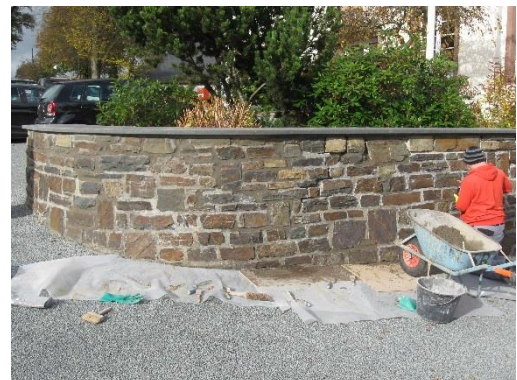
Der Umsatz im Verkauf geht in 2016 weiter leicht zurück. Dies vor allem im Bereich Möbel. Der Grund ist zum einen, dass weniger Ware angekommen ist und dies vor allem im Haushalt. Außerdem ist die Qualität der Waren nicht immer gut. Zudem verloren wir Anfang 2016 das Schaufenster und die zusätzlichen Lagerräumlichkeiten im alten Möbelhaus Scholzen. Durch die geringeren Lagermöglichkeiten mussten wir die Möbelpreise teilweise stark reduzieren, um die Rotation zu erhöhen, aber auch der generellen wirtschaftlichen Lage zu genügen.

Parallel dazu ist in 2016 die Gesamtzahl der Kassenvorgänge wieder etwas gestiegen. Durchschnittlich besuchen täglich bis zu 56 zahlende Kunden das Geschäft.



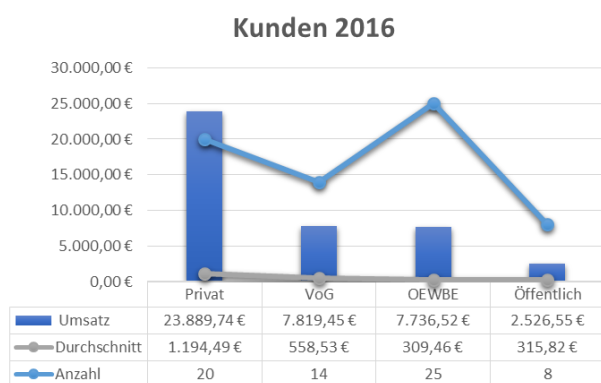
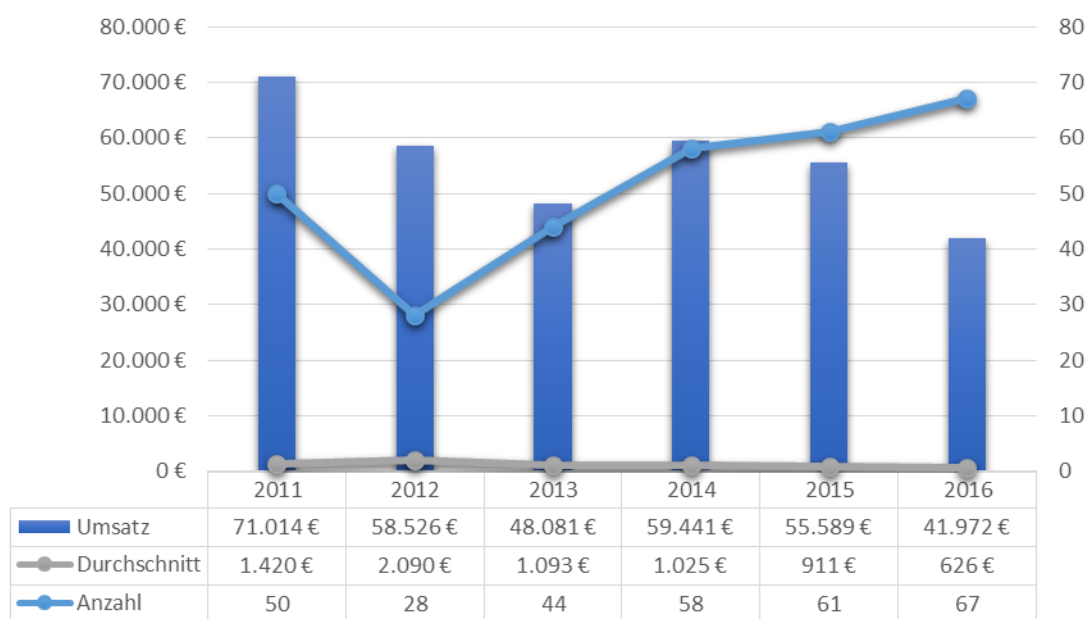
Auf dem Trödelmarkt haben wir in 2016 mit 3.433,70€ wieder gute Verkaufszahlen erreicht, auch wenn wir den Umsatz von 2015 nicht ganz erreichten (2015 = 4.120,55€).

4. BAUBEREICH

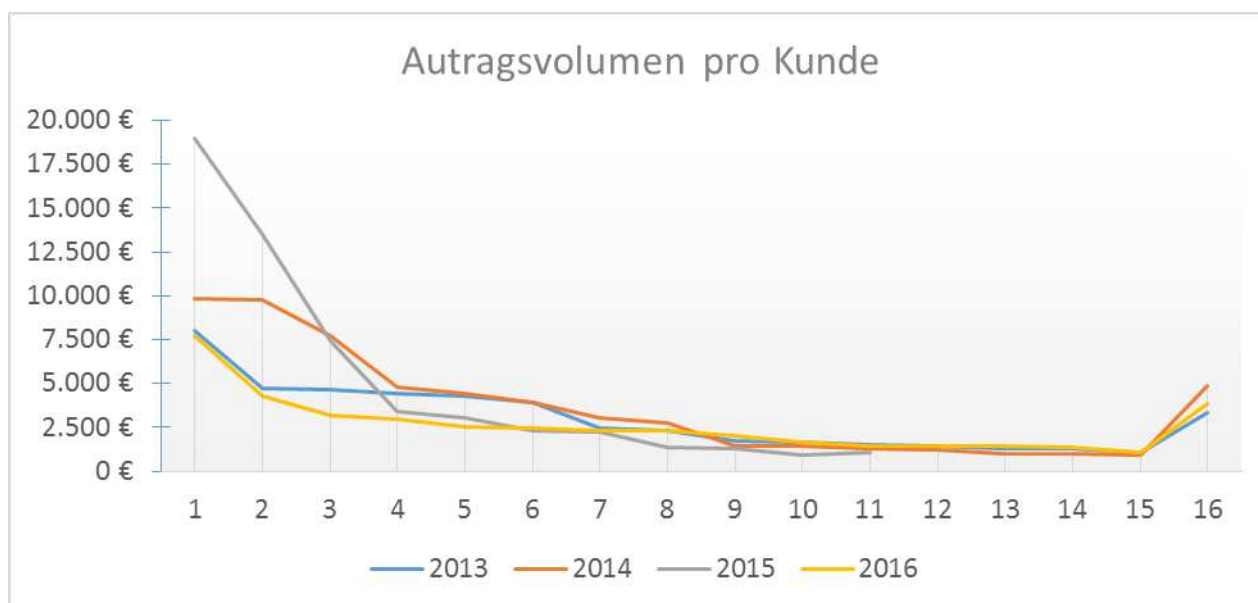


Im Baubereich arbeitet 1 Vorarbeiter mit durchschnittlich 3-4 Teilnehmer_Innen. Die Equipe führt hauptsächlich Arbeiten für außenstehende Kunden aus. Von Mai bis Juli war unser Vorarbeiter auf Pilgerreise. In dieser Zeit konnten keine Aufträge durchgeführt werden. Die Teilnehmer_Innen wurden auf die anderen Abteilungen aufgeteilt und von den jeweiligen Vorarbeitern betreut.

2016 wurden 67 Aufträge ausgeführt. Das durchschnittliche Auftragsvolumen hat sich wieder verringert. Das kommt vor allem daher, dass wir vermehrt Hausmeister- und Reparaturarbeiten durchgeführt haben.

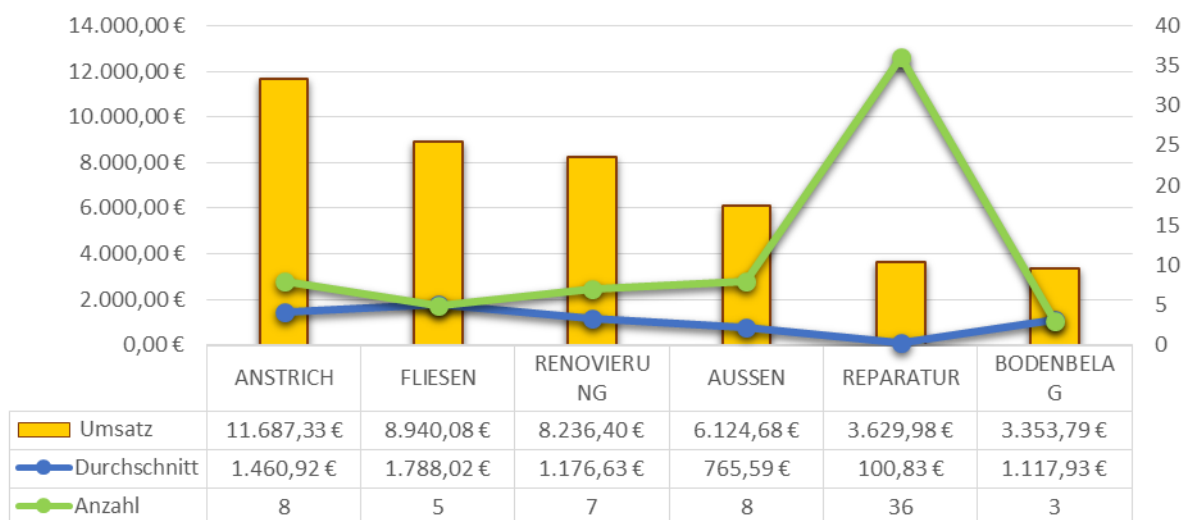


Seit Ende 2013 führen wir die Unterhaltsarbeiten am Immobilienpark des Öffentlichen Wohnungsbaus Eifel aus. Das führt zu vielen Kleinaufträgen, aber auch zu mittelgroßen Renovierungsprojekten und bringt uns eine wertvolle Grundauftragslage. Das größte Auftragsvolumen realisieren wir jedoch weiterhin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



Bei der Art der Arbeiten führen in 2016 Anstreicharbeiten sowie Fliesenverlegen die Statistik an (nach Volumen). Anzahlmäßig überwiegen die Reparaturarbeiten.

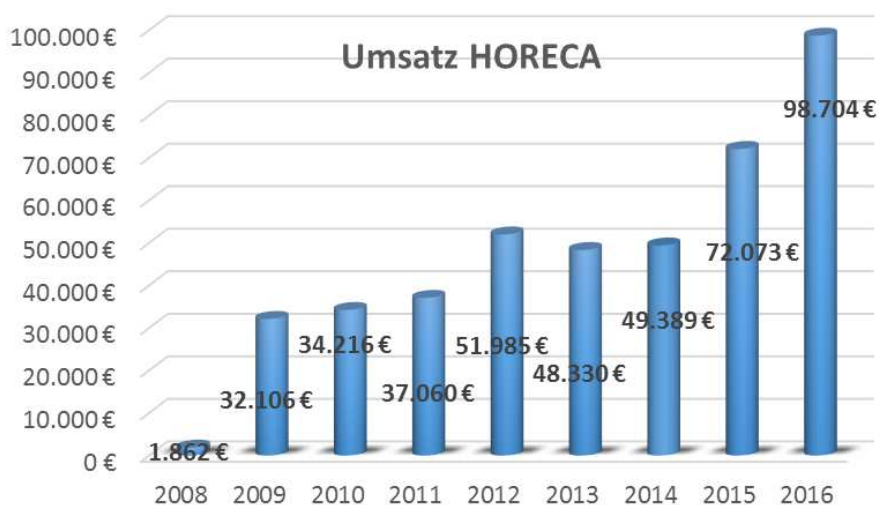
Art der Arbeiten



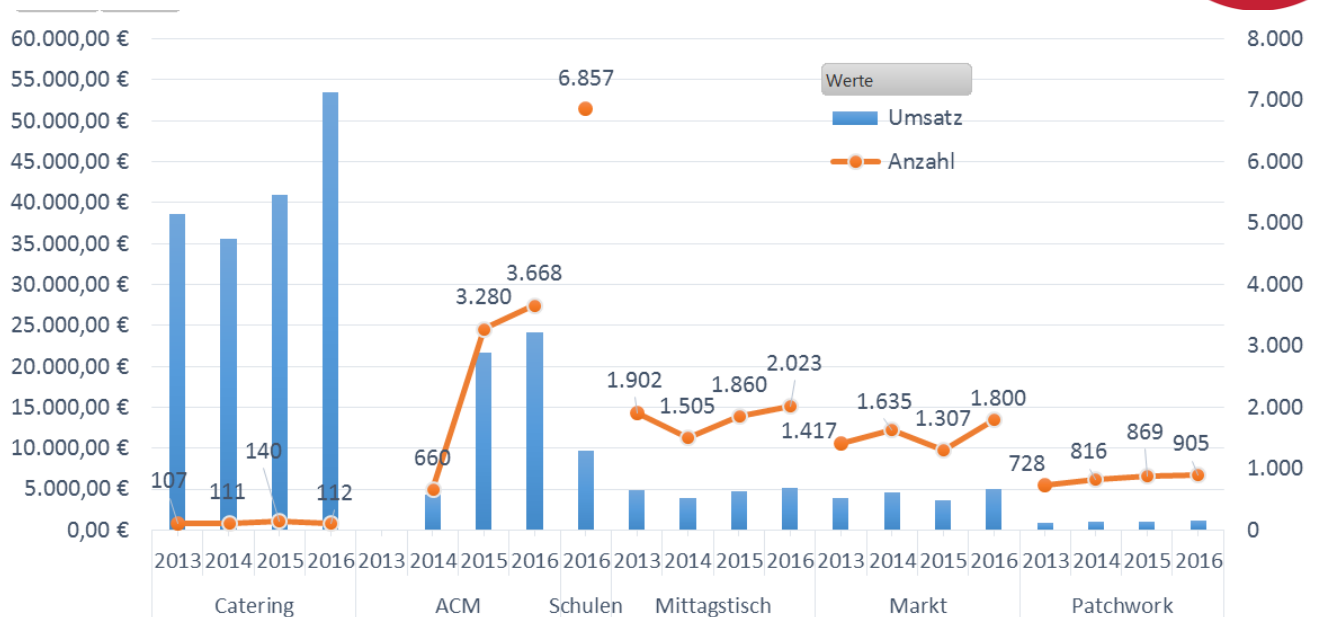
5. CATERING



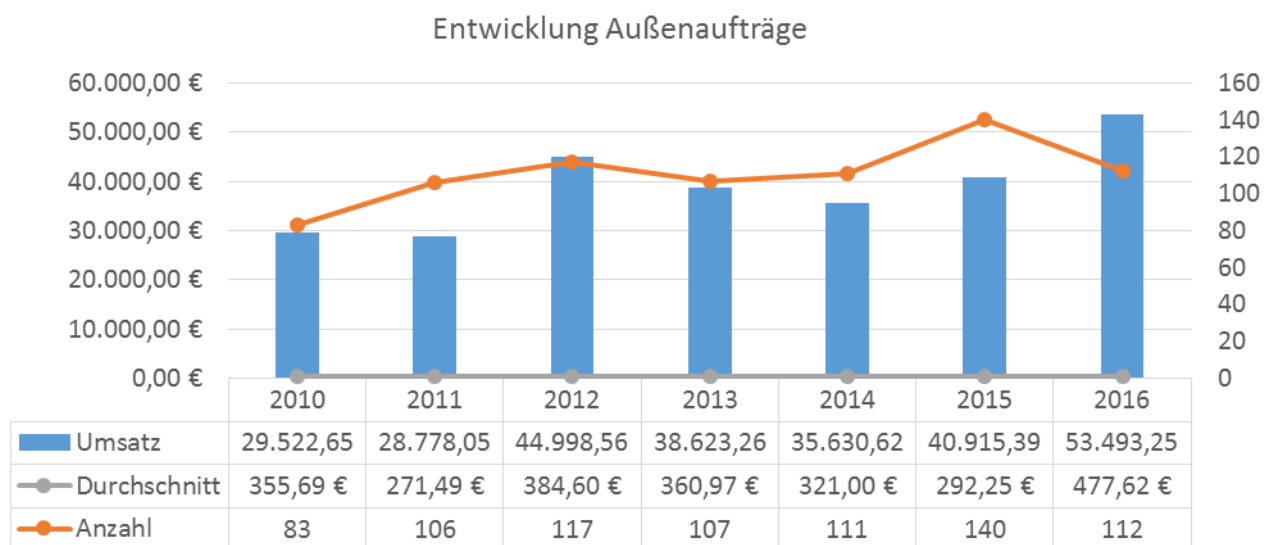
Der Umsatz im Horeca-Bereich ist 2016 noch mal stark gestiegen.



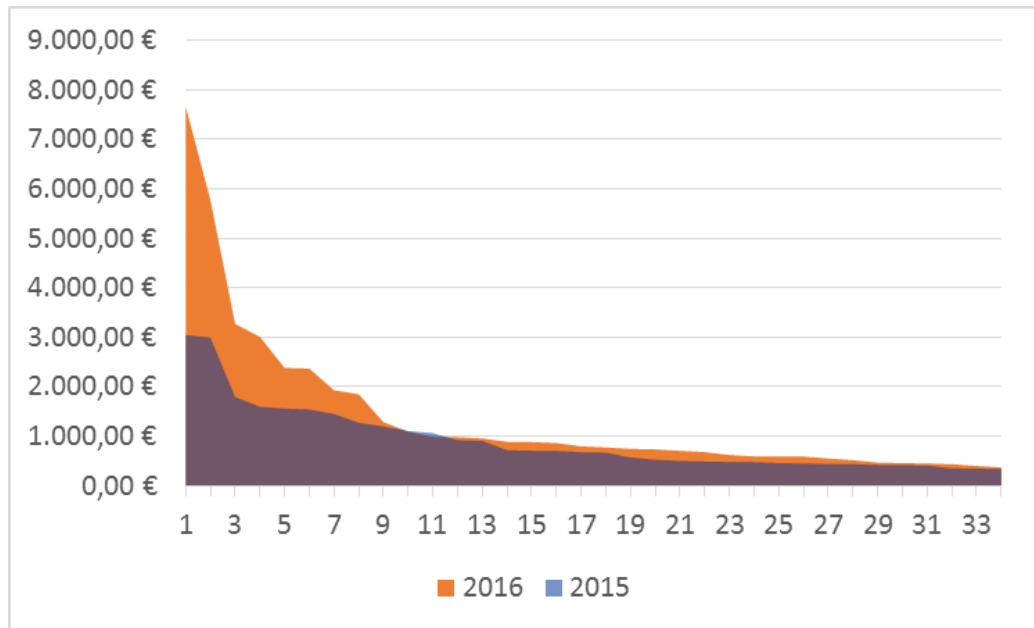
In 2016 haben wir erstmals 5 Primarschulen der Gemeinde St.Vith beliefert. Das Essen für die Schulen wird montags und donnerstags für den jeweiligen und den darauffolgenden Tag abgeholt.



Außerdem haben wir den Umsatz fürs Catering erneut erhöht.



Das kommt vor allem dadurch, dass wir einige größere Veranstaltungen beliefert haben, u.a. für das Triangel. Außerdem fand in 2016 erneut das Theaterfest statt. Für Privatpersonen haben wir auch mehrere größere Feste beliefert, wie z.B. eine Hochzeit, runde Geburtstage, Pensionsfeiern, ...



VII. WEITERE AKTIVITÄTEN

1. Lagerverkauf

Bis Februar 2016 mussten wir das ehemalige Möbelhaus Scholzen komplett leer räumen. Dieses wurde uns während mehrerer Jahre durch Herrn Y. Maraite kostenlos zur Verfügung gestellt und diente nicht nur als Schaufenster für Antiquitäten und Besonderheiten, sondern auch als willkommene zusätzliche Lagerfläche. Die reibungslose Räumung wurde durch einen Lagerverkauf, an dem alle Teammitglieder mitwirkten, gewährleistet. Der Räumungsverkauf fand regen Publikumszuspruch und wir konnten an den 4 Tagen einen Umsatz von 3.850,00 € erzielen und so gut wie alle gelagerten Möbelstücke an den Mann bzw. die Frau bringen.

2. Spendenabzugsfähigkeit

Im Juli 2016 reichten wir erneut einen Antrag auf Verlängerung der Zulassung für die Ausstellung von Spendenbescheinigungen und die damit einhergehenden Steuerermäßigungen ein. In diesem Zusammenhang unterwarf uns die Steuerbehörde einer Prüfung, mit der Feststellung, dass DABEI ab sofort der Gesellschaftssteuer unterworfen sei. Gegen diese Entscheidung haben wir Einspruch eingelegt und warten auf das Resultat der Untersuchung des Widerspruchs. In der Zwischenzeit, wurde unsere Anerkennung jedoch nicht verlängert.

3. Investitionen, Sponsoren, Unterstützer

- Bereits Ende 2015 begaben sich unsere Verwaltungsratsmitglieder auf die Suche nach Sponsoren die uns bei dem Ankauf eines Fahrzeuges unterstützen sollten. Sie wurden schnell fündig und so konnten wir dank der großzügigen Unterstützung der Palm AG aus Büllingen,

MPRO, Casa de la Pietra, Metzgerei Peters und AD Delhaize aus St. Vith Anfang 2016 einen kleinen gebrauchten Lieferwagen anschaffen, der für Einkäufe oder Lieferungen von Essenbestellungen oder Möbeln genutzt wird. Am Freitag, den 7.10.2016 wurde das Fahrzeug in Anwesenheit der Sponsoren und der Presse feierlich eingeweiht. Als Dank für die finanzielle Unterstützung, zieren die Logos der Sponsoren nun den neuen Lieferwagen.

- Ende 2014 haben wir einen Antrag beim Fonds Rozewijk gestellt. Dieser wurde uns gewährt und erlaubte uns in 2016 einen ersten Workshop mit allen Teammitgliedern und einer Supervisorin zu organisieren. Thema des Nachmittags der im Pfarrheim stattfand, war die Kommunikation innerhalb des Teams und der Organisation. Es wurden mehrere Pisten aufgeworfen und verschiedene Arbeiten verteilt. Als Resultat hiervon, wurden Kommunikationsregeln aufgesetzt, die von allen befürwortet werden und die das tägliche Miteinander vereinfachen. Außerdem wurde uns vom Fonds der durch die König Baudouin Stiftung verwaltet wird, ein Betriebsberater zur Seite gestellt, der uns bei der Suche nach neuen strukturellen Finanzierungsmöglichkeiten behilflich sein soll.
- Schließlich unterstützt uns der Lions Club jedes Jahr großzügig im Rahmen des Schwimmmarathons. An dieser Stelle nochmals unseren speziellen Dank für die großartige Unterstützung und das uns entgegenbrachte Vertrauen.



4. Empfänge, Besuche und PR-Aktionen

- Am 22.04.2016 erhielten wir den Besuch von unserem Bischof, Jean Pierre Delville. Nach der Begrüßung durch den Präsidenten und der Präsentation des Projektes, besichtigte der Bischof die verschiedenen Ateliers und ließ sich bereitwillig die verschiedenen Arbeitsbereiche erklären. Er war sehr interessiert und stellte viele Fragen. Im Anschluss an die Besichtigung aßen wir gemeinsam in unserem Essraum zu Mittag.
- Im Mai besuchte uns, wie in jedem Jahr, die 5. Klasse der Maria Goretti Schule, die im Fach Sozialkunde die verschiedenen Organisationen aus St. Vith besichtigen.
- Anfang Juli fand unser alljährlicher Betriebsausflug statt. Hierzu waren alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter sowie Teilnehmer_Innen eingeladen. Dieses Jahr ging die Reise nach Durbuy, wo wir erst einen Marmeladenhersteller besuchten. Danach ging's runter in die kleinste Stadt Belgiens zu einem herzhaften Mittagessen, um anschließend bei herrlichem Sonnenschein einen Park mit außergewöhnlichen Buchsbaumstatuen zu besichtigen. Bei einem kühlen Getränk auf einer der zahlreichen Terrassen, ließen wir den Tag genüsslich ausklingen.
- Im Juli wurde unser Präsident Rainer Palm sowie unsere Geschäftsführerin Angelika Jost von Engelbert Cremer im Rahmen der Sendung „Glaube und Kirche“ interviewt. Ausgestrahlt wurde



die Sendung am 10.07.2017 auf BRF 2. Thematisiert wurde u.a., an welche Menschen sich das Angebot ein Jahr nach Neugründung richtet und wie man unterstützen kann.

- Ende Oktober wurden wir von der BS eingeladen, eine Animation für die Schüler des 5. und 6. Jahres anlässlich der Besinnungstage zu leiten.
- Im November hatten wir die Gelegenheit die Organisation bei den Firmlingen der Gemeinde Amel vorzustellen, mit dem Ziel diese für eine ehrenamtliche Tätigkeit in einem sozialen Unternehmen zu motivieren.
- 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

*„Die menschliche Gesellschaft gleicht einem Gewölbe,
das zusammenstürzen müsste,
wenn sich nicht die einzelnen Steine
gegenseitig stützen würden.“*
Seneca

Dieser Bericht kann nur bedingt wiedergeben, was alles in 2016 geleistet wurde.

Auch wenn es noch viele Turbulenzen gab, so haben wir es geschafft gemeinsam, die Organisation DABEI in stabile Fahrwasser zu lenken. Wir haben alle das gleiche Ziel und wissen, dass wir das nur gemeinsam erreichen können. Jeder kennt die Richtung und jeder nimmt auch Verantwortung!

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.

