

TÄTIGKEITSBERICHT 2019

DABEI VoG



dabei

*Werte teilen
Werte leben
Werte vermitteln*

Sankt Vith, den 8. Juli 2020



Mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds
und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens



Ostbelgien



INHALTSVERZEICHNIS

I.	VORWORT DES PRÄSIDENTEN.....	2
II.	EINLEITUNG – Allgemeine Entwicklung	4
	1. Die Organisation und ihre Ziele.....	4
	2. Die Abteilungen und Arbeitsbereiche.....	4
III.	INTEGRATION UND BESCHÄFTIGUNG	5
	1. Das Phasenmodell.....	5
	2. Pädagogische Arbeit.....	5
	2.1. Sozial-pädagogisches Team.....	5
	2.2. Teilnehmerbezogene Teamsitzungen.....	6
	2.3. Screening und Kompetenzbilanzierung.....	6
	2.4. Bilanzgespräche	7
	2.5. Praktika	7
	2.6. Seminare	9
	2.7. Förderprogramme.....	9
	2.8. Zufriedenheitsanalysen.....	10
IV.	ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN	11
V.	TEILNEHMER.....	14
	1. Erstgespräche	15
	2. Übergänge.....	17
	3. Profile	18
	3.1. Alter und Geschlecht.....	18
	3.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit.....	19
	3.3. Ausbildungsniveau.....	20
	3.4. Vermittlerdienste.....	21
	3.5. Weitere Benachteiligungen.....	22
	3.6. Ausgang und Vermittlungen	23
VI.	TÄTIGKEITSFELDER	25
	1. Sammeldienst, Transport & Rampe	25
	2. Werkstätten.....	27
	2.1. Schreinerei	27
	2.2. Polsterei	29
	2.3. Haushalt/Textil/Bücher.....	29
	3. 2nd hand shop	30
	4. Baubereich.....	32
	5. Catering.....	34
VII.	WEITERE AKTIVITÄTEN.....	37
	1. Personal, Infrastrukturprojekt, Anträge, Spenden	37
	2. Empfänge, Besuche und PR-Aktionen	39
	3. Schlusswort	41



I. VORWORT DES PRÄSIDENTEN

Werte teilen
Werte leben
Werte vermitteln

Wieder einmal haben wir ein erfolgreiches Jahr hinter uns gebracht. Wir können stolz auf unser Dabei zurückblicken. Wir müssen vertrauensvoll auf nächstes Jahr blicken. Ich schlage vor, wir sollen 2020 annehmen, wie es ist und das Beste daraus machen.

Mein persönliches Engagement für Dabei geht zu Ende. Ich widme mich anderen Aufgaben, die meine volle Zeit beanspruchen.

Aber ich lasse euch ein Angebot: Gerne stehe ich als externer Berater dem Projekt weiterhin mit Rat zur Seite.

Ich möchte meine Demut vor der Leistung der Gemeinschaft Dabei zum Ausdruck bringen. Ich habe in den Jahren, in denen ich im Verwaltungsrat tätig war, viel Achtung und Freude erfahren. Immer wieder konnte ich in die begeisterten und vor Einsatzfreude leuchtenden Augen der Mitarbeiter, Ehrenamtlichen und Teilnehmer schauen. Und dann war da immer wieder das ein oder andere Lächeln, das uns begleitet hat. Es ist nicht zu unterschätzen, was eine kleine Freude, ein ehrliches Danke oder ein Lächeln bewirken kann, das einem geschenkt wird.

Dabei: Für mich bedeutet es das Projekt, das mir ans Herz gewachsen ist.

Ich hoffe, dass alle die Dabei aus der Taufe gehoben haben, es auch wieder loslassen können. Die Organisation ist schnell aus den Kinderschuhen gewachsen und muss mit dem Bauprojekt schnell erwachsen werden. Dabei braucht uns nicht mehr als „Mütter und Väter“, sondern als begeisterte Verbreiter der Ideen und Ideale, für die unsere eigenständige Organisation steht. Lassen wir los und vertrauen darauf, dass sich das Projekt weiterentwickelt.

Mich freut zu sehen, dass wir eine neue Funktionsweise entdecken: Wir haben uns auf den Weg der Entwicklung zu einer evolutionären, ganzheitlichen Organisation begeben. Das bedeutet, dass jeder Entscheidungen treffen kann und für seine Aufgaben verantwortlich ist. Keiner übt eine Autorität über einen anderen aus. Jeder gibt sein Bestes.

Jeder kann selbst oder im Team Entscheidungen treffen; aber das müssen wir auch und können die Verantwortung nicht einfach mehr nach oben abgeben.

Aber nicht der Einzelne ist der Kern der Sache, sondern die Teams, die in ihren Rollen verantwortungsvoll entscheiden.

Eine wichtige Regel, so habe ich dies erfahren, und? Voraussetzung für das Gelingen ist die Pflicht sich Rat einzuholen. Selber entscheiden, aber nur mit Beratung! Zögert nicht, die Leute, denen ihr vertraut, zu fragen. Danach müsst ihr aber entscheiden.



Einerseits sehe ich meinen Abschied mit einem weinenden Auge, weil ich nicht direkt miterleben kann, wie Dabei sich in die Richtung einer modernen selbstführenden Organisation entwickelt. Andererseits ist es spannend, von außen zu sehen, wie Dabei zu einem Leuchtturm in unserer kleinen DG und darüber hinaus wird: eine effiziente und erfolgreiche Organisation, die neue Ideen umsetzt und dabei ihre inneren Werte lebt und in der sich jeder Mitarbeiter, Teilnehmer und Ehrenamtliche verwirklichen kann, ohne auf seine eigene Persönlichkeit verzichten zu müssen.

Alles Gute Dabei!

Keine Angst vor der Zukunft. Es wird sich so anfühlen wie ein Kribbeln im Bauch, wenn man weiß, dass alles klappt, aber gespannt ist, wie gut es wird.

Ever Rainer

Dabei-ler mit Herz und Seele

St. Vith im Mai 2020



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 eröffnet, 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.

DABEI in 2019, d.h.:

- 124 Teilnehmer_Innen, Ehrenamtler und Praktikanten
- 16 hauptamtliche Mitarbeiter_Innen (12,04 VZÄ)
- 32.462,75 Ausbildungsstunden
- 22 Praktikumsverträge
- 18 Vermittlungen in Arbeit oder qualifizierende Ausbildung
- 818.000€ Einnahmen wovon 53% Eigenmittel
- 208 Tonnen gesammelte Möbel und Haushaltswaren wovon 57 % wieder gebraucht wurden
- Täglich 56 zahlende Kunden im 2nd hand Geschäft
- 83 Bauaufträge
- 15.135 Essen für Schulen und ACM & 166 Cateringaufträge

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. Außerdem übernehmen wir einen Teil der Sperrmüllsammlung in den 5 Eifelgemeinden.
- **Abteilung Bau – konstruktiv dabei:** Die Bauequipe unternimmt kleine und mittlere Bauvorhaben und Renovierungsarbeiten und legt dabei besonderen Wert auf die passgenaue Durchführung des Bauprojektes.



- **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

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.



Ziel des Eingliederungsweges ist es, 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/ihrer ganzen Teilnahme am Projekt eine Betreuungsperson. So kann sich eine Beziehung aufbauen und eine Vertrauensbasis geschaffen werden.

Die Betreuungsperson ist zuständig für die Zielvereinbarungen mit dem/der Teilnehmer_In und den Vorarbeitern, kümmert sich um die administrativen Angelegenheiten des Teilnehmers, sucht nach Lösungsansätzen bei Problemsituationen, begleitet bei der Praktikumssuche und allem was im Laufe der Zeit in der Begleitung anfällt.

Zudem arbeiten die Sozialarbeiter mit in den Ateliers.



Da der Begleitbedarf in den letzten Jahren immer weiter angestiegen ist, haben wir im Sommer 2019 nach Unterstützung gesucht und das sozial-pädagogische Team um eine Mitarbeiterin (vorläufig 19 Stunden) erweitert.

Vor der Einstellung von Stephanie begleitete Caroline ca. 20 Personen (aus den unterschiedlichen Phasen) gleichzeitig, während Hanna ca. 15. Personen gleichzeitig betreute. Mit der Einstellung von Stephanie konnte sie die beiden um zurzeit 10 Betreuungen entlasten.

Zusätzlich wurden 13 Stunden pro Woche fixe Arbeitszeit in den Abteilungen eingerichtet, damit die Sozialarbeiterinnen noch regelmäßiger und näher an den Teilnehmer_Innen dran sind. So kann das Fachpersonal unterstützt, die Produktion besser abgesichert und die Teilnehmer_Innen enger begleitet werden.

2.2. Teilnehmerbezogene Teamsitzungen

In den verschiedenen Arbeitsbereichen werden die Teilnehmer_Innen von Fachpersonal angeleitet. Die Sozialarbeiterinnen können während den Einsätzen in den Arbeitsbereichen die Teilnehmer_Innen noch besser kennenlernen und ihre Stärken und Herausforderungen besser einschätzen. Hat ein(e) Teilnehmer_In einen größeren Betreuungsbedarf im Arbeitsfeld, kann dieser von den Sozialarbeiterinnen aufgefangen werden.

Neben einem täglichen informellen Austausch zwischen Vorarbeiter_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.

2019 haben für die verschiedenen Ausbildungsbereiche in einem Abstand von 2 bis 4 Monaten jeweils vier Teamsitzungen stattgefunden.

2.3. Screening und Kompetenzbilanzierung

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

So wird jede(r) Teilnehmer_In des Eingliederungsweges während der ersten drei Monate „gescreent“ (d.h. beobachtet, eingeschätzt, ein Stärken- und Schwächenprofil erstellt). Auch soll der/die Teilnehmer_In sich selbst unter die Lupe nehmen und seine Stärken und Schwächen benennen. Mithilfe von Einschätzungs- und Selbsteinschätzungsbögen werden verschiedene Sozial- und Fachkompetenzen abgefragt um eine möglichst objektive Analyse des Profils zu erstellen.

In einem Gespräch mit den Ausbildern werden die Ergebnisse des Screenings besprochen und gemeinsam wird ein Handlungsplan mit großen und kleinen Teilzielen festgelegt.

In einem Bilanzgespräch mit dem Hauptansprechpartner wird dieser Handlungsplan vorgestellt und in regelmäßigen Abständen evaluiert.

Zum Ende der Teilnahme am Projekt erhält jede(r) Teilnehmer_In, der/die die Maßnahme positiv abschließt, ein Zertifikat mit einem Anhang, der die erlernten Fachkompetenzen auflistet, aber auch die wichtigsten Sozialkompetenzen wiedergibt.

Diese Konzepte werden regelmäßig mit den Vermittlerdiensten und anderen Integrationsprojekten evaluiert und verbessert.



2.4. Bilanzgespräche

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

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

2.5. Praktika

22 Praktika konnten 2019 durchgeführt werden. Das sind etwas weniger als im Vorjahr (27). Bei einem Praktikanten wurden allerdings mehrere Verträge für ein Praktikum im selben Betrieb abgeschlossen. Dieses Praktikum zog sich über mehrere Monate und war immer abwechselnd eine Woche im Betrieb, eine Woche bei DABEI. In der Liste unten steht dieses Praktikum aber nur einmal aufgeführt.

Ein Praktikum konnte nicht stattfinden, weil der Teilnehmer erkrankte.

28 % der Praktika enden mit einer direkten Übernahme. Zudem beginnt ein Teilnehmer später seine Lehre in seinem ehemaligen Praktikumsbetrieb.

	2015	2016	2017	2018	2019
Anzahl Praktika	12	32	20	27	22
Übernahme	33%	25%	60%	33%	28%

Ein weiterer Betrieb hätte gerne den Praktikanten übernommen, leider war dieser ihm als Hilfsarbeiter (trotz Aktiv-Plus) zu teuer.

Neben Schnupperpraktika wurden in diesem Jahr auch vermehrt Praktika zur externen Testung der Fähigkeiten genutzt. Das ermöglicht zum einen den Vergleich mit unserer Einschätzung und zum anderen den/die Teilnehmer_In auf das „reelle“ Berufsleben vorzubereiten. Mithilfe eines solchen Praktikums können auch bis dahin eher unbemerkte Schwächen erkannt und anschließend bearbeitet werden. Bei solchen Praktika steht eine Übernahme in Arbeit oder Ausbildung auch nicht im Fokus. Dies könnte eine Begründung dafür sein, dass 2019 weniger Praktika mit einer Übernahme endeten.



Nr	Initialen	Maßnahme	Dauer	Ort	Funktion und Ziel	Evt. Ergebnis
1	A.W.	VSM	12.11.18 - 31.01.19	Seniorenheim Hof Bütgenbach	Küche	Übernahme AIB
2	M.F.	IM	01.12.18 - 31.01.19	Landwirtschaftlicher Betrieb Carlo Neissen	Probearbeiten	Übernahme in AIB
3	A.H.	VSM	01.01.19 - 13.09.19	HR Decor	Vorbereitung auf die Lehre	Übernahme in Anlehre
4	J.S.	VSM	22.01.19 - 05.02.19	Terrenhof	Regale einräumen,... Schnupper/Orientierung	
5	S.W.	IM	28.01.19 - 09.02.19	Delhaize Büllingen	Regale einräumen,... Schnupper/Orientierung	Mögliche Lehrstelle?
6	T.L.	IM	11.02.19 - 22.02.19	Adolf Mersch & Co AG	Fenstermontage Schnuppern/Orientierung	
7	J.J.	VSM	13.02.19 - 06.04.19	Hotel Restaurant Pip Margraff	Küchenhilfe	Übernahme IBU
8	J.L.	VSM	18.02.19 - 19.02.19	HUM Informatics	Schnuppern	
9	S.K.	IM	05.03.19 - 18.03.19	Anstreicherbetrieb Audi Schröder	Externe Testung der Fähigkeiten	
10	J.S.	VSM	18.03.19 - 30.03.19	Carrefour Market Bütgenbach	Regale einräumen,... Schnupper/Orientierung	evtl. Verlängerung
11		IM	08.04.19 - 19.04.19	Carrefour Market Bütgenbach	Genauere Orientierung & Schnelligkeit üben	
12	J.W.	IM	15.04.19 - 26.04.19	Ostbelgischer Medienverlag- Kurier Journal	Schnuppern & Testung der Fähigkeiten	
13	S.W.	IM	23.04.19 - 04.05.19	Elias Walpot Photographie	Schnuppern	
14	S.K.	IM	06.05.19 - 17.05.19	Bauunternehmen Leufgen AG	Externe Testung der Fähigkeiten	
15	J.S.	IM	03.06.19 - 16.06.19	Delhaize AD Sankt Vith	Externe Testung der Fähigkeiten	
16	S.K.	IM	19.08.19 - 06.09.19	Bauunternehmen Leufgen AG	Externe Testung der Fähigkeiten	
17	B.S.	VSM	24.08.19 - 27.09.19	CAJ- Intego	Schnuppern für evt. Übernahme	Übergang
18	A.B.	IM	02.09.19 - 04.10.19	Werner Müller AG	Externe Testung der Fähigkeiten & Probearbeiten	
19	A.V.	VSM	09.09.19 - 29.11.19	Gemeindeverwaltung Büllingen	Externe Testung der Fähigkeiten	Übernahme in Art. 60§7
20	S.K.	IM	16.09.19 - 28.09.19	H.S. Malerarbeiten PGmbH	Probearbeiten	Nicht stattgefunden, da krank
21	J.S.	IM	30.09.19 - 13.10.19	Brico Sankt Vith	Erweitern der Kompetenzen	
22	S.K.	IM	04.11.19-15.11.19	Berens A.G.	Probearbeiten	

2.6. Seminare

Fünf verschiedene Sozialseminare wurden im Jahr 2019 durchgeführt. Wir versuchen mit möglichst unterschiedlichen Themen auf die verschiedenen Interessen und Bedürfnisse zu reagieren. Da die Gruppen aber oft sehr heterogen sind, ist es nicht immer einfach die Begeisterung aller Teilnehmer_Innen zu wecken.

- 12. Februar 2019: Facebook, WhatsApp & Co (Animation durch das JIZ)
In dieser Animation wurden Sozialarbeiter und Teilnehmer_Innen im Umgang mit den sozialen Netzwerken sensibilisiert. Wo und wie hinterlassen wir Spuren von uns im Netz? Was können wir tun um unsere Privatsphäre zu schützen? Welche negativen aber auch positiven Aspekte haben die modernen Techniken?
- 7. Mai 2019: Wahlvorbereitung
Zur Vorbereitung auf die belgischen und europäischen Wahlen am 26. Mai 2019 haben wir eine Einführung in das Verständnis von Demokratie, der Wichtigkeit der Wahlen aber auch eine Vorstellung der verschiedenen Ideologien und lokalen Parteien vorgetragen.
- 27., 29. und 30. August 2019: Erste Hilfe Sensibilisierungskurs (Animiert durch das Rote Kreuz St. Vith)
Aufgeteilt nach Berufsgruppen haben wir für die verschiedenen Abteilungen eine 4-Stündige Sensibilisierung in erster Hilfe durch eine Ersthelferin erfahren.
Besonders interessant waren hier die Simulationen von arbeitsspezifischen Unfällen.
Jede(r) Teilnehmer_In und Vorarbeiter_In hat zum Abschluss ein Zertifikat des Roten Kreuzes erhalten.
- 24. September 2019: Historische Stadtführung in St. Vith & Besichtigung der Foto-Ausstellung „Belgien in 24 Stunden“ von Chris Eyre-Walker
Bei einer Führung durch einen Mitarbeiter des ZVS Museum konnten wir St. Vith mit seiner Geschichte neu kennenlernen.
Die Führung endete am Triangel, wo wir die Chance hatten eine Foto-Ausstellung mit 24 Bildern, entstanden in 24 Stunden in ganz Belgien, zu besichtigen.
- 10. und 16. Dezember 2019: Rundgang durch die verschiedenen Abteilungen der VoG DABEI
Da jede(r) Teilnehmer_In oft nur in einer Abteilung arbeitet und den Arbeitsalltag der anderen Werkstätten nicht kennt, haben wir in Form eines Rundgangs mit ergänzenden Erklärungen wieder mehr Verständnis und Interesse für die Arbeiten des jeweils anderen wecken können.



2.7. Förderprogramme

Neben der individuellen Begleitung eines/r jeden Teilnehmer(s)_In bieten wir auch, im Rahmen der Zielsetzungen, individuelle und Förderprogramme in Gruppen an.

Da die Anfragen auf Hilfe beim Lernen für den Führerschein gewachsen sind (aufgrund der letzten Reform, die den Zugang zum Führerschein deutlich erschwert hat), haben wir beschlossen, keine individuellen Hilfen, dafür aber einen Unterstützungskurs für eine Gruppe von Teilnehmern_Innen anzubieten, die für den Führerschein lernen.



Während des ersten Halbjahres 2019 wurde der Kurs immer mehr ausgefeilt und auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse der Teilnehmenden angepasst. Drei bis sieben Teilnehmer_Innen nahmen wöchentlich an dem Kurs teil, der abwechselnd von Hanna und Caroline gegeben wurde.

Gleichzeitig wurde das Problem des erschwerten Zugangs zum Führerschein aber auch in anderen Organisationen deutlich und so war DABE Teil einer Arbeitsgruppe um auf diesen Unterstützungsbedarf zu antworten.

Ab September fanden dann auch Unterrichte im Patchwork statt. Deshalb haben wir unser internes Angebot eingestellt. Zwei unserer Teilnehmer_Innen nahmen an dem Kurs im Patchwork teil. Drei weitere haben ihren theoretischen Führerschein mittlerweile bestanden.

Zusätzlich bieten wir in unseren Räumlichkeiten Sprachkurse in Deutsch und Französisch über einen mobilen Lehrer der KAP an.

20 Personen nahmen 2019 an einem solchen Sprachkurs teil.

2.8. Zufriedenheitsanalysen

Eine interne Befragung zur Zufriedenheit der Teilnehmer_Innen wurde zu Jahresbeginn und vor Jahresende 2019 durchgeführt.

Schwerpunkte bei der Befragung sind:

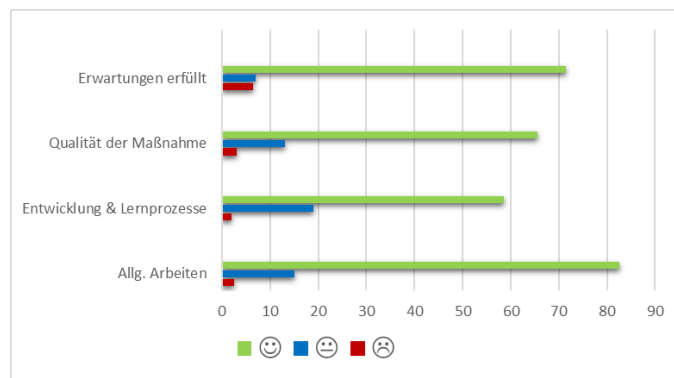
- Die Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeiten und der Beschäftigung;
- Die Zufriedenheit mit der eigenen Entwicklung und den Lernprozessen;
- Die Zufriedenheit mit der Qualität der Maßnahme;
- Die Erfüllung der Erwartungen.

An möglichst alle Personen aus den Phasen 1-3 werden anonyme Fragebögen verteilt, die wir jedoch nicht alle ausgefüllt zurückerhalten.

Im Frühjahr wurden 24 Bögen verteilt, aber nur 8 kamen ausgefüllt zurück. Zum Jahresende konnten wir unsere Praktikantin mit der Umfrage beauftragen. 30 Bögen wurden verteilt und 21 kamen ausgefüllt zurück.

Für das Jahr 2020 werden der Fragebogen und die Herangehensweise angepasst.

TOTAL %	Allg. Arbeiten	Entwicklung & Lernprozesse	Qualität der Maßnahme	Erwartungen erfüllt
☹️	2,5	2	3	6,5
😐	15	19	13	7
😊	82,5	58,5	65,5	71,5





Im Jahresvergleich fällt auf, dass die allgemeine Zufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr wieder gestiegen ist. Lediglich die Zufriedenheit mit der eigenen Entwicklung und den Lernprozessen bleibt unter 60%. Die Teilnehmer_Innen bewerten zum Beispiel die Steigerung des eigenen Selbstwertgefühls, die Wertigkeit einer sinnvollen Beschäftigung für ihr Leben und ihre weitere Arbeitssuche, die Alltagsstruktur und die sozialen Kontakte, die sie bei DABEI knüpfen konnten, als eher mittelmäßig. Das könnte daran liegen, dass manche Personen ihre Teilnahme am Projekt gar nicht so wichtig finden wie z.B. der Vermittlerdienst es tut. Im Privaten haben sie vielleicht zahlreiche, eigens ausgesuchte Kontakte, mehr Freizeit und eine selbstbestimmte Struktur oder/und ein ausgeprägtes Selbstwertgefühl, sodass das Angebot von DABEI an diesen Punkten für sie nichts Positives beitragen konnte.

Die Erfüllung der Erwartungen steigt 2019 wieder enorm an.

%	Allg. Arbeiten				Entwicklung & Lernprozesse				Qualität der Maßnahme				Erwartungen erfüllt			
	Ø 2016	Ø 2017	Ø 2018	Ø 2019	Ø 2016	Ø 2017	Ø 2018	Ø 2019	Ø 2016	Ø 2017	Ø 2018	Ø 2019	Ø 2016	Ø 2017	Ø 2018	Ø 2019
☹	2,5	2,5	2	2,5	3,5	3	2	2	5	2,5	1	3	0	2,5	0	6,5
☺	37,5	11	32	15	23,5	10	21	19	27,5	10,5	25	13	46	13	48	7
😊	59,5	82,5	70	82,5	53,5	81	56	58,5	55	72,5	61	65,5	44	66,5	43	71,5

IV. ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN

	2016	2017	2018	2019
Phase 1	4.337,75	6.667,32	7.859,25	6.991,25
Phase 2	12.116,89	12.424,50	15.621,50	11.811,75
Phase 3	10.237,25	5.606,75	6.969,50	10.078,75
Phase 4	9.325,25	6.508,75	3.600,25	3.221,75
Praktikanten	126,00	413,25	729,50	359,25
AEP	472,25			
	36.615,39	31.620,57	34.780,00	32.462,75

In 2019 wurden insgesamt 32.462,75 Ausbildungsstunden geleistet. Das sind über 2.300 Stunden weniger als im Vorjahr. Einen Rückgang können wir vor allem in den Stunden der Phase 1 und 2 feststellen. In der Phase 3 konnten wesentlich mehr Stunden als in den Vorjahren geleistet werden. Die Stunden der Phase 4 bleiben ähnlich wie 2018, vergleicht man sie aber mit 2016 sind die Stunden auf 1/3 zurückgegangen. Das liegt vor allem daran, dass wir keine Personen mehr unter Artikel 60§7 beschäftigen konnten.

Nicht enthalten in der Tabelle sind die Stunden unserer Praktikantin Alina, die von November 2019 bis Anfang März 2020 ca. 400 Stunden in den verschiedenen Abteilungen und der Begleitung geleistet hat.

Ebenfalls nicht enthalten sind die Stunden von Yigit, dem europäischen Freiwilligen, der seit November bei DABEI Erfahrungen sammelt.

Paradoxerweise wurden zwar weniger Stunden in den Phasen 1 und 2 geleistet, aber im Vergleich zum Vorjahr nehmen mehr Personen an den ersten beiden Phasen teil. Das ist vor allem auf



Teilzeitverträge, Übergänge in die dritte Phase, aber auch einen kurzen Aufenthalt bei DABEI zurück zu führen.

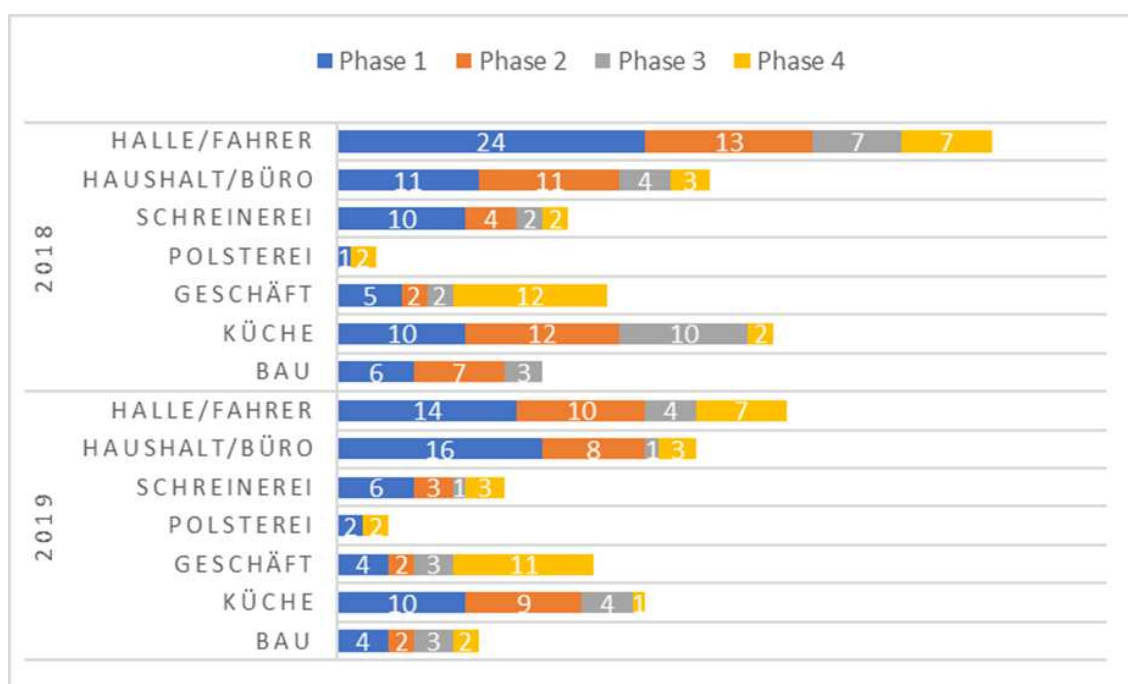
2019	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Praktikanten	TOTAL
Halle/Fahrer	1.269,25	3.042,00	2.127,25	915,50	34,25	7.388,25
Haushalt/Büro	1.429,75	1.464,00	526,50	167,00	144,00	3.731,25
Schreinerei	1.445,50	319,50	148,25	197,75	0,00	2.111,00
Polsterei	272,25	0,00	0,00	243,50	0,00	515,75
Geschäft	1.507,25	271,50	1.439,25	1.647,00	53,25	4.918,25
Küche	950,00	4.724,75	2.328,25	14,50	38,50	8.056,00
Bau	117,25	1.990,00	3.509,25	36,50	89,25	5.742,25
TOTAL	6.991,25	11.811,75	10.078,75	3.221,75	359,25	32.462,75

Besonders erfreulich ist der Anstieg der Ausbildungsstunden in der Phase 3.

Die Ausbildungsstunden im Geschäft haben sich verdoppelt und sind in der Küche stabil geblieben. Im Bau wurden deutlich weniger Stunden in der Phase 3 geleistet, dafür ist hier aber ein Anstieg in der Phase 2 zu verzeichnen.

Manche Teilnehmer_Innen arbeiten in mehreren Arbeitsbereichen. Zum Beispiel weil sie verschiedene Interessen haben und der Einsatz in mehreren Tätigkeitsbereichen ihnen einen breitgefächerten Einblick in verschiedene Berufsgruppen gibt und so einer besseren Orientierung dienen kann. Zum anderen helfen die verschiedenen Teams der Arbeitsbereiche sich gegenseitig aus, wenn Not am Mann ist oder ein besonderer Auftrag ansteht. Beim Katharinenmarkt sind zum Beispiel die Mannschaften der Halle und des Baus für den Zelt Auf- und Abbau zuständig. Das Haushalts-Team hilft bei den Vorbereitungen, dem Spülen und ggf. auch im Service aus.

In der Grafik unten ist dargestellt, wie viele Personen in den verschiedenen Arbeitsbereichen tätig waren.





2019 haben insgesamt weniger Personen in den verschiedenen Bereichen gearbeitet, was vielleicht auch die geringere Anzahl geleisteter Stunden im Vergleich zum Vorjahr erklärt.

Es haben zwar mehr Personen an der Phase 1 teilgenommen, in allen Phasen zusammen aber insgesamt 6 Personen weniger (fünf weniger in der Phase 3 als im Vorjahr).

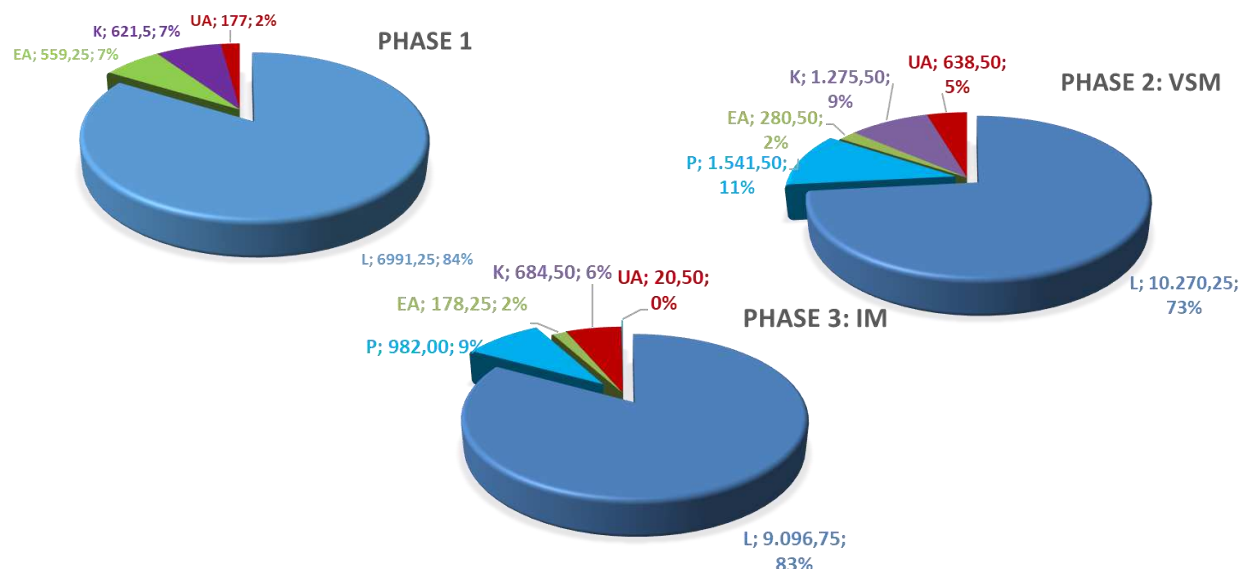
Ein besonders großer Unterschied der Anzahl Teilnehmer_Innen aus der Phase 1, die in der Halle tätig waren, fällt auf. Das liegt zum einen daran, dass 2018 mehr Personen nur sehr kurz (1-2 Monate) bei DABEI verblieben, aber auch daran, dass unser Vorarbeiter Bernard im Mai für mehrere Monate aus gesundheitlichen Gründen ausfiel. Bis Bernard ersetzt werden konnte, wurden daher keine neuen Teilnehmer in der Halle aufgenommen. Dies war auch nur möglich, weil wir ansonsten mit einem sehr stabilen Teilnehmer-Team in der Halle arbeiten konnten.

Im Haushalt steigt die Anzahl Teilnehmer_Innen in der Phase 1 an. In den Ausbildungsphasen sinkt sie. Einige der Personen die in Phase 1 beschäftigt sind, bereiten sich hier auf den Übergang in die nächste Phase vor.

In der Schreinerei haben in diesem Jahr ebenfalls weniger Teilnehmer_Innen aus den ersten Phasen teilgenommen. In der Phase 1 waren weniger Personen auf der Suche nach einer Orientierung im Bereich Holz. Zudem verblieben 2 Teilnehmer 2019 nur eine kurze Zeit in der Schreinerei.

In der Küche sinkt die Anzahl Teilnehmer_Innen aus der Phase 3 von zehn auf vier Teilnehmer_Innen. Und dennoch ist die Anzahl der geleisteten Ausbildungsstunden ähnlich. Das ist damit zu erklären, dass die Teilnehmer_Innen im Jahr 2018 einen kürzeren Verbleib in der Küche hatten, und sich so ein weniger stabiles Team bilden konnte. Hier haben vermehrt auch Personen aus anderen Arbeitsbereichen ausgeholfen. Besonders im ersten Halbjahr 2019 war das Team, auch wenn es aus weniger Personen bestand, stabiler und erzielte so eine ähnliche Leistung.

Im Bau sinkt ebenfalls die Zahl der Teilnehmer_Innen aus der Phase 2. Dennoch wurde auch hier mit einem recht stabilen und zuverlässigen Team gute Arbeit geleistet.





Interessant ist, dass die Anwesenheitsquoten in den verschiedenen Phasen doch sehr hoch sind. In der Phase 1 und der Vorschaltmaßnahme (Phase 2) sind die Teilnehmer_Innen jeweils zu 84 % anwesend. Unentschuldigte Abwesenheiten oder wegen Krankheit sind in der VSM aber höher.

In der Integrationsmaßnahme (Phase 3) waren die Teilnehmer_Innen sogar 92 % anwesend!

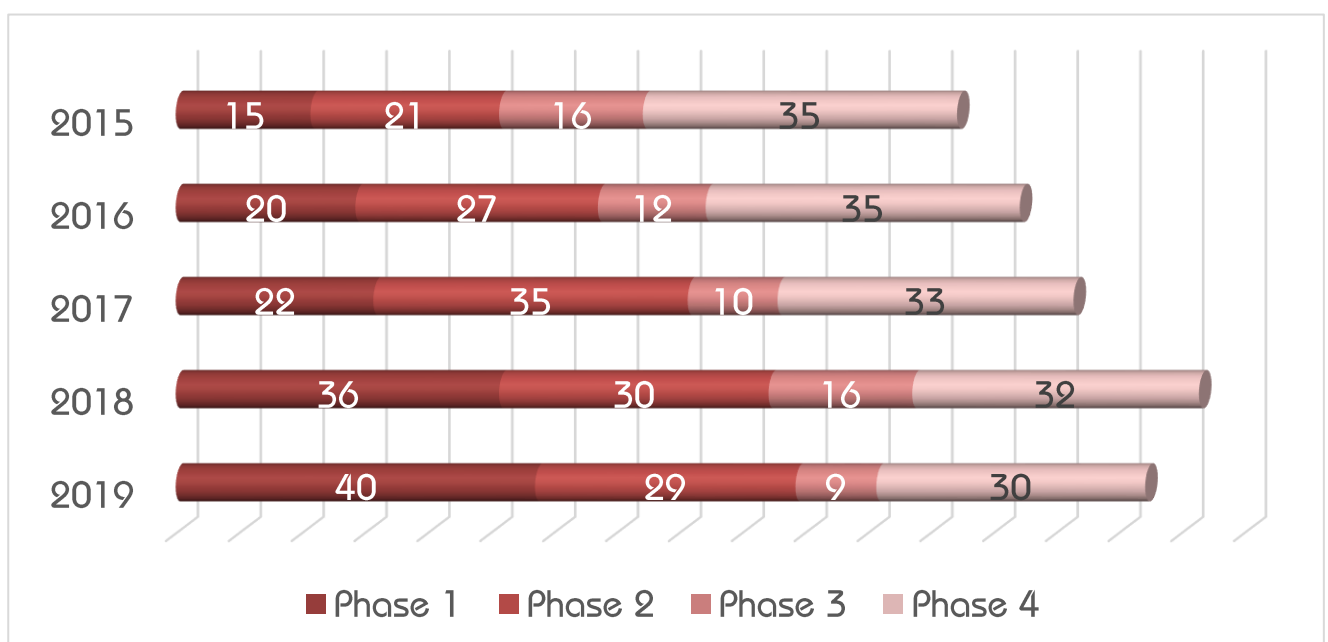
Eine immer größere Herausforderung bei der Einteilung der Personen in den Arbeitsbereichen ist die Verfügbarkeit und Belastungsfähigkeit. Immer mehr Personen können nicht vollzeitig arbeiten.

30 Personen aus Phase 1 sind ½ -3 Tage bei uns beschäftigt. 14 der 32 Personen, die im Laufe des Jahres an der VSM teilnehmen, arbeiten Teilzeit und 2 Personen aus der Integrationsmaßnahme haben ebenfalls einen Teilzeitvertrag. Das bedeutet, dass 53 % der Verträge Teilzeit-Verträge sind!

V. TEILNEHMER

In 2019 waren 124 Personen in unterschiedlichsten Formen DABEI:

- 16 Angestellte (12,04 VZÄ)
- 29 Ehrenamtliche mit Unterstützungsbedarf¹
- 2 TZU-Praktikanten
- 2 ZFP- Praktikanten
- 7 Personen mit Sozialstunden
- 29 Personen Vorschaltmaßnahme
- 9 Personen Integrationsmaßnahme
- 30 Personen unterstützen uns ehrenamtlich (inklusive Verwaltungsrat)



¹ Maßnahme zu Jahresbeginn oder beim Start (?)



Der Trend der vergangenen Jahre setzt sich auch 2019 fort. Immer mehr Arbeitsuchende weisen starke und multiple Vermittlungshemmnisse auf und benötigen eine Vorbereitung auf die Vorschaltmaßnahme. Arbeitsuchende, die in der Phase 1 einsteigen, sind meist zu weit von den Anforderungen des Arbeitsmarktes entfernt und können nur schrittweise die nötigen Kompetenzen erlernen. Hierzu gehören zum Beispiel der Umgang mit Suchterkrankungen, psychische Instabilität oder Impulsivität, Verhaltensauffälligkeiten, Motivation, Belastungsfähigkeit und Ausdauer, Sprachkenntnisse, gesellschaftliches Verständnis, und vieles mehr.

Das begrenzte Jahr in der Vorschaltmaßnahme reicht hierfür nicht aus.

Aber nicht nur Arbeitssuchende finden in der ersten Phase ihren Platz, sondern auch zahlreiche Invalide, die dennoch fähig sind ein paar Stunden pro Woche zu arbeiten und so auch ihren allgemeinen Gesundheitszustand zu verbessern. Dazu zählen auch Personen mit psychischen Erkrankungen z.B. aus dem psychiatrischen Pflegewohnheim, die in einer Tagesstrukturierung sinnvolle Beschäftigung finden. Ebenso leisten jedes Jahr Personen Sozialstunden in unseren Ateliers.

Durch den Anstieg der zu betreuenden Personen in Phase 1 wächst aber auch der Betreuungsbedarf und die Intensität. Eine zielorientierte Begleitung in der Phase 1 braucht viel mehr Zeit, Energie, Geduld und Kreativität als die Begleitung einer Person aus den nächsten Phasen, und das auch, wenn die Person nur 1-2x pro Woche zu DABEI kommt.

In den letzten Jahren verzeichnen wir also einen stetigen Anstieg der Einstiege in den ersten beiden Phasen und gleichzeitig einen Rückgang in den letzten beiden Phasen. Immer weniger Arbeitsuchende steigen direkt in die Integrationsmaßnahme ein. Allerdings können wir hier im Laufe des Jahres Übergänge von der zweiten in die 3. Phase schaffen. Genauso geht die Anzahl Personen, die uns in der vierten Phase unterstützt, immer weiter zurück. Auch 2019 war keine Person unter Art. 60§7 Vertrag bei DABEI beschäftigt.

Zusätzlich besuchen uns jedes Jahr regelmäßig Praktikanten. In 2019 waren es:

- 10 Schüler der Maria Goretti und 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 Praktikantin der ESAS/HEUMO (angehende Sozialarbeiterin) hat das pädagogische Team während einiger Monate unterstützt.
- 1 europäischer Freiwilliger kam im November 2019 aus der Türkei nach St. Vith um sich während eines Jahres bei DABEI zu engagieren, neue Erfahrungen zu sammeln, die Sprache zu lernen und Kontakte zu knüpfen. Die verbleibenden Wochen in 2019 nutzte Yigit um die VoG kennenzulernen. Deshalb hat er in den verschiedenen Ateliers mit angepackt und sich einen ersten Überblick verschafft.

1. Erstgespräche

Bevor jemand in den Eingliederungsweg einsteigt, wird die Person zu einem Erstgespräch eingeladen. Für die ESF-Maßnahmen (VSM/IM) geschieht dies normalerweise durch die

Vermittlerdienste Arbeitsamt, DSBE und DSL. Mit anderen Diensten und freiwilligen Personen für die Phase 1 und 4 vereinbaren wir direkte Termine für Erstgespräche. 2019 waren insgesamt für alle Phasen 65 Erstgespräche geplant. Das sind deutlich weniger als im Vorjahr (97).

Von diesen 65 Terminen waren (nur) 33 Termine für 31 Personen für die ESF-Maßnahmen vorgesehen. Stattgefunden haben für das ESF-Projekt schlussendlich 30 Gespräche. Die Differenz zwischen geplanten und stattgefundenen Terminen entsteht dadurch, dass die Personen einfach nicht zu dem Termin erscheinen.

	Erstgespräche ESF				
	Geplant	Stattgef.	Warteliste	o.E.	Start
ADG	20	17	0	6	11
ÖSHZ/DSBE	11	11	0	3	8
DSL	0	0	0	0	0
Sonstige	2	2	0	0	2
	33	30	0	9	21

*o.E. = ohne Ergebnis = Teilnahme abgelehnt, Start geplant, aber nicht stattgefunden, Arbeit, Krankheit,...

2019 wurden keine Erstgespräche für das ESF-Projekt über die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben angefragt. Bei zwei Personen fand allerdings eine Zusammenarbeit in der Begleitung mit der DSL statt.

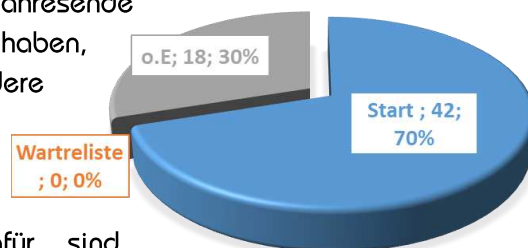
Für den gesamten Eingliederungsweg wurden zusätzlich zu den 30 Erstgesprächen für die Vorschalt- und Integrationsmaßnahme 26 weitere Personen in Erstgesprächen gesehen. Für eine Person wurden drei Gesprächstermine und zahlreiche vorbereitende Aktionen zwischen ÖSHZ, Kinderkrippe und DABEL organisiert, bevor sie überhaupt startete.

	Erstgespräche gesamt				
	Geplant	Stattgef.	Warteliste	o.E.	Start
Phase 1	28	26	0	8	18
Phase 2	29	26	0	7	19
Phase 3	4	4	0	2	2
Phase 4	4	4	0	1	3
	65	60	0	18	42

Von den 60 Erstgesprächen starten 70 % effektiv im selben Jahr den Eingliederungsweg. Das ist eine Steigerung von 20 % im Vergleich zum Vorjahr!

Eine Warteliste wurde immer nur kurz angelegt, sodass zum Jahresende alle Antragsteller, entweder in einer Maßnahme gestartet haben, (außer einer Person, die im Januar 2020 startet) oder andere Wege gegangen sind.

Auch 2019 starten wieder vier Personen in der Phase 1 statt in der Vorschaltmaßnahme. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: Bei zwei Personen waren zur Zeit der Anfrage alle

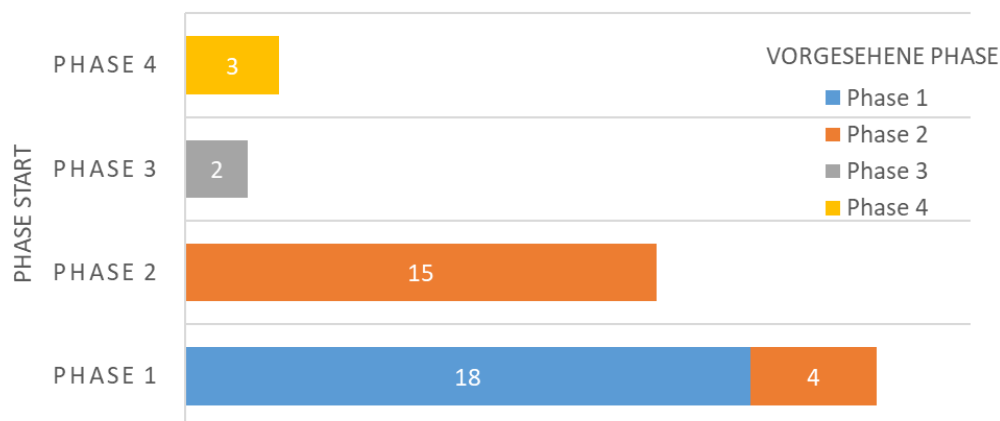


Ausbildungsplätze vergeben, sodass sie vorerst in der Phase 1 starten und ein Übergang in die Phase 2 geplant ist. Eine Person konnte zu Beginn nur sehr wenig Stunden leisten, sodass kein Ausbildungsvertrag erstellt werden konnte. Hier wird zuerst an einer Stabilisierung und dem Aufbau der Belastungsfähigkeit gearbeitet, bis ein Übergang stattfinden kann. Eine vierte Person besaß unzureichende Sprachkenntnisse für die Teilnahme an der Vorschaltmaßnahme, sodass sie in einer Kombination aus Sprachkursen und Beschäftigung in der ersten Phase ihre Deutschkenntnisse aufbessert bis zum Übergang in die Phase 2.

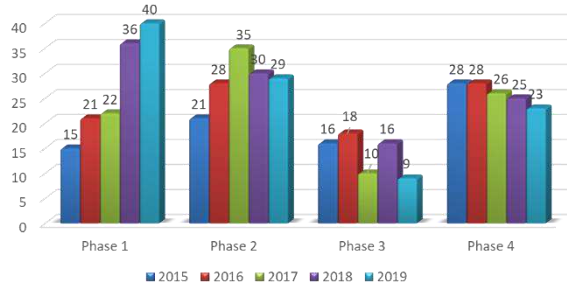
Die anderen 18 Personen, die in der Phase 1 einsteigen, sind zum einen Personen, die Sozialstunden leisten müssen (6). Eine Person steigt nach Abschluss in die Phase 2 ein. Zum anderen starten hier Personen, die aus psychischen Gründen einen geschützten Wiedereinstieg ins Berufsleben suchen, wie Personen aus der Psychiatrie oder psychiatrischen Tagesklinik (4) oder die eine geschützte Beschäftigung brauchen, wie Personen aus dem psychiatrischen Pflegewohnheim (1). Die Zielsetzung ist hierbei sehr unterschiedlich. 2019 führt eine Person den Eingliederungsweg weiter fort und geht in die Phase 2 über.

Des Weiteren steigen in der Phase 1 Praktikanten des ZFP (3) und des TZU (2) ein. Auch hier wären Übergänge in die nächsten Phasen möglich.

Eine Person wird von der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben im Rahmen einer Orientierung zu uns vermittelt, eine weitere kommt über das ÖSHZ St. Vith zur Sprachverbesserung. In diesen beiden Fällen wäre ein Übergang in die nächste Phase ebenfalls möglich gewesen, fand allerdings nicht statt.



2. Übergänge



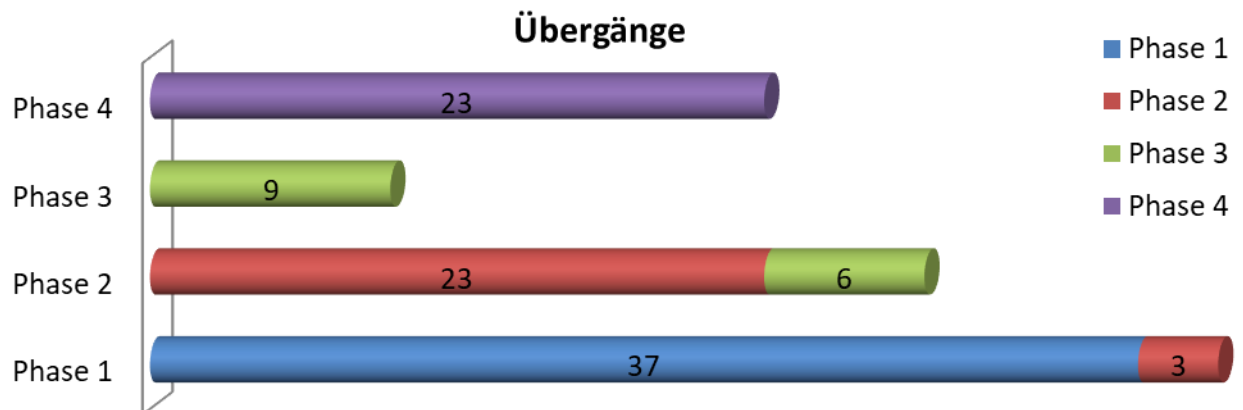
Da wir einen kontinuierlichen Weg in vier Phasen anbieten und eine Person je nach Entwicklung und Bedarf von einer Phase in die nächste wechseln kann, wurden einige Personen während des Jahres in mehreren Phasen begleitet.

In 2019 haben insgesamt 9 Übergänge stattgefunden.



Drei Personen wechseln von der Phase 1 in die Vorschaltmaßnahme. Sechs Personen führen nach der Vorschaltmaßnahme ihren Eingliederungsweg in der Integrationsmaßnahme fort.

Auch in diesem Jahr stellen wir wieder fest, wie wichtig es ist, die Phase 1 zur Vorbereitung auf die Vorschaltmaßnahme anbieten zu können. Die drei Personen, die von der ersten in die zweite Phase wechseln, mussten, bevor sie einem Ausbildungsvertrag folgen konnten, eine gewisse Stabilität und Belastbarkeit aufbauen. Wäre dies in der ersten Phase nicht möglich, läge die Abbruchrate in der Vorschaltmaßnahme wesentlich höher.



3. Profile

Jeder ist einzigartig, und das beobachten wir besonders in unserem alltäglichen Arbeiten. Jede Person bringt ihre ganz persönlichen Erfahrungen mit, die sie zu einem einzigartigen Menschen machen. Die Arbeit mit dem Menschen ist deshalb auch besonders aufregend und bereichernd.

Um die Teilnehmenden zu beschreiben, greifen wir im Folgenden auf ein paar statistische Hilfsmittel zurück. Diese können aber nur ansatzweise die verschiedenen Profile der Teilnehmenden aufzeigen und beschreiben.

Neben den typischen Vermittlungshemmnissen wie mangelnde Qualifizierung, Sprach- und Sozialkompetenz und Langzeitarbeitslosigkeit, stoßen wir in jedem Jahr auch auf Hemmnisse wie mangelndes Selbstwertgefühl, psychische Instabilität, fehlende Orientierung, Motivationslosigkeit, gesundheitliche Probleme, Lernschwierigkeiten, herausforderndes Verhalten usw.

Die Personalmitglieder, den Verwaltungsrat und die Praktikanten ausgeschlossen, sowie ausgehend von der Phase zum Jahresbeginn bzw. zum Einstieg lassen sich folgende Profile beschreiben:

3.1. Alter und Geschlecht

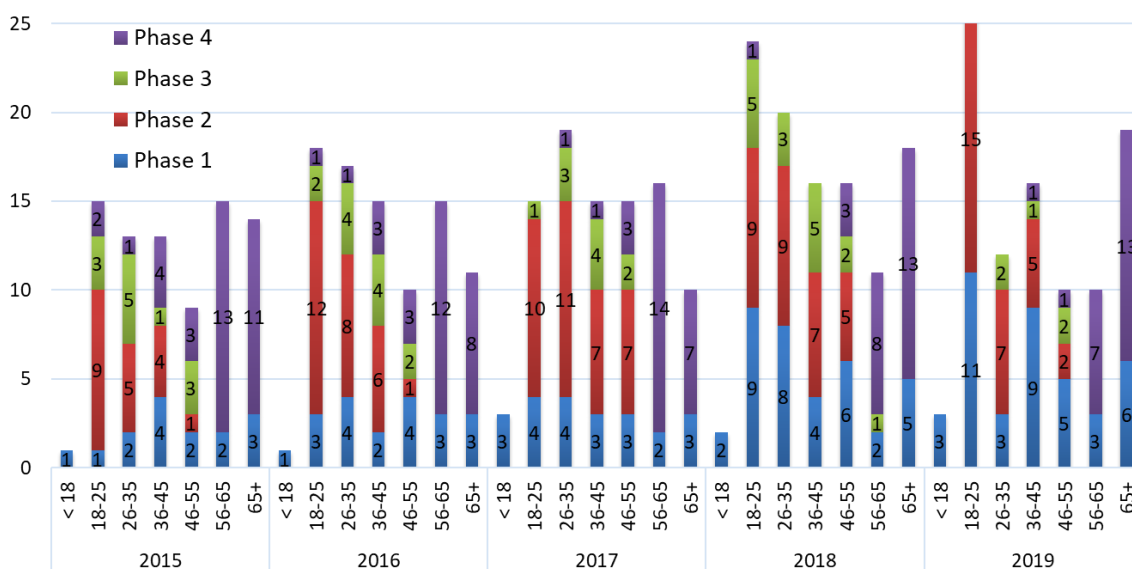
Eine Besonderheit bei der VoG DABEI ist, dass sich bei uns Personen aus ganz unterschiedlichen Altersgruppen begegnen. In diesem Jahr war die älteste Person 76 Jahre alt. Die jüngste Person, die wir begleiteten, ist 16.



	2015	2016	2017	2018	2019
< 18	1	1	3	2	3
18-25	15	18	15	24	31
26-35	13	17	19	20	12
36-45	13	15	15	16	16
46-55	9	10	15	16	10
56-65	15	15	16	11	10
65+	14	11	10	18	19
Total	80	87	93	107	101

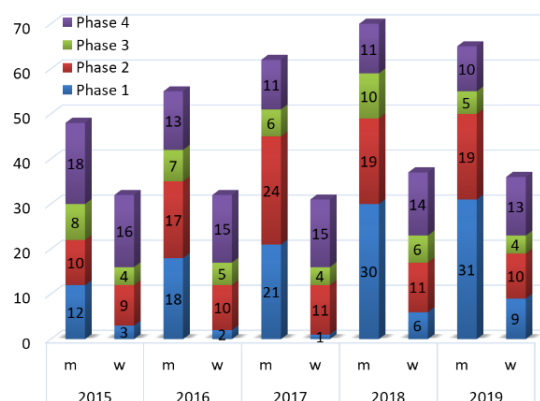
Die Altersgruppe der 18-25-Jährigen ist erneut stärker vertreten als alle anderen und dies vor allem in den ersten beiden Phasen.

In der Phase 1 ist jedoch auch jede Alterskategorie vertreten. In der vierten Phase beschäftigen sich vor allem Pensionierte, was auch erklärt, warum hier vermehrt Personen über 50 Jahren aktiv sind.



Wie in jedem Jahr ist der Anteil Männer größer als der der teilnehmenden Frauen. 2019 sind es 64 %.

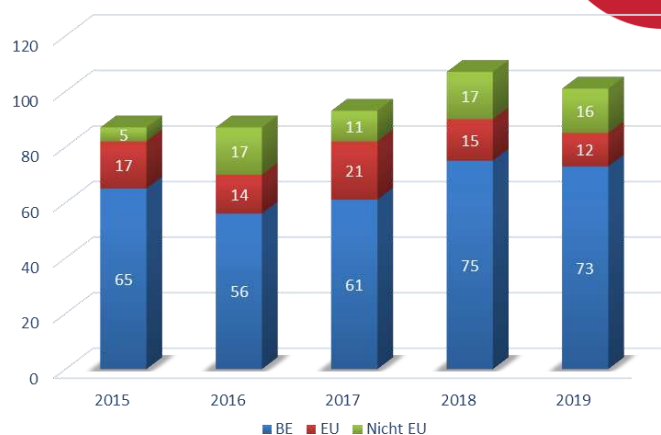
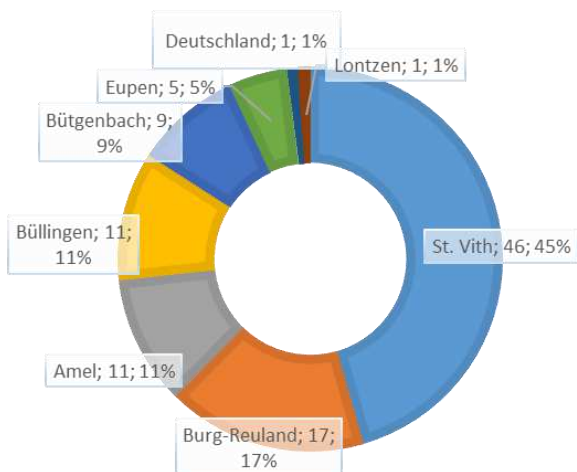
Besonders groß ist der Unterschied in der ersten Phase, wo fast ausschließlich Männer betreut wurden. In der Integrationsmaßnahme ist das Verhältnis ausgeglichener. Interessant ist auch, dass in der 4. Phase weiterhin mehr Frauen beschäftigt sind als Männer.



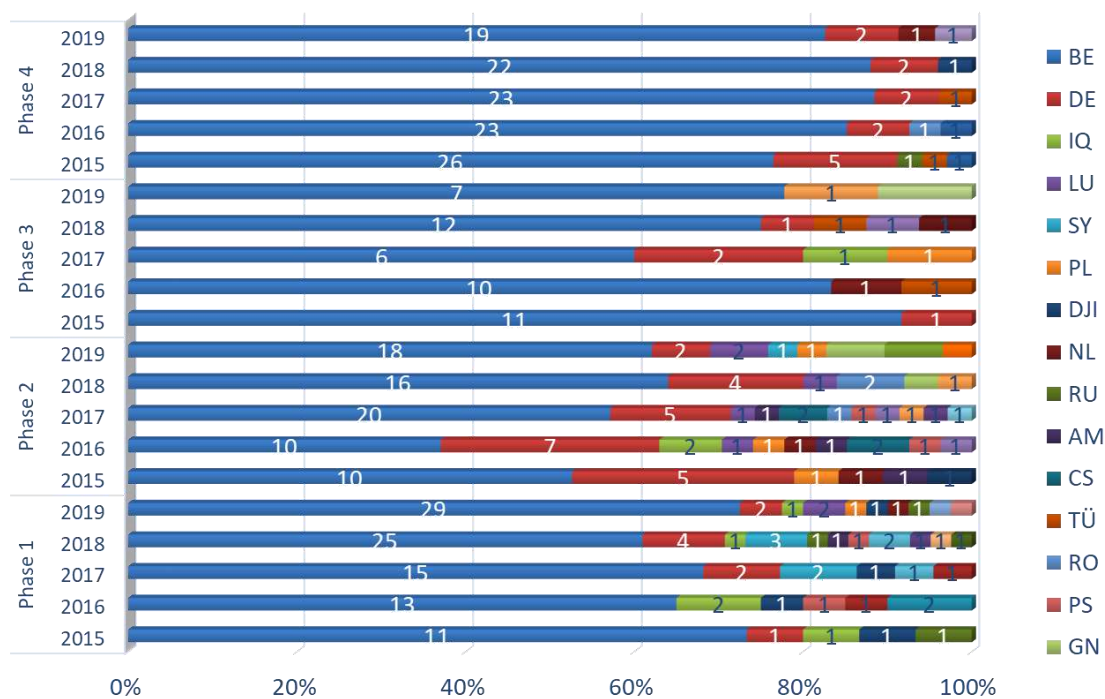
3.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit

45 % der Teilnehmer_Innen und Ehrenamtlichen wohnen in der Gemeinde St. Vith. Das sind etwas weniger als im Vorjahr (50%).

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

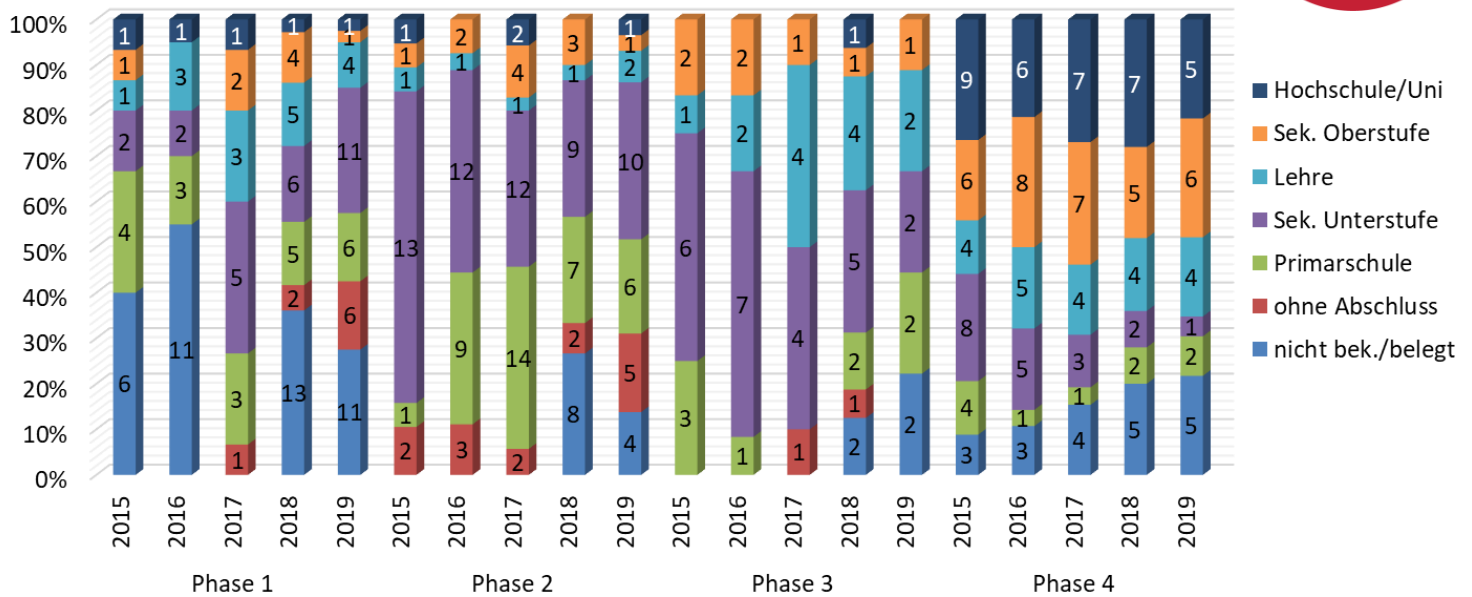


72% der Personen bei DABEI sind belgischer Nationalität. Genau wie im Vorjahr sind 16 % der teilnehmenden Personen aus dem nicht-europäischen Ausland. Die diesjährigen Zahlen unterscheiden sich wieder kaum von denen der vorherigen Jahre.

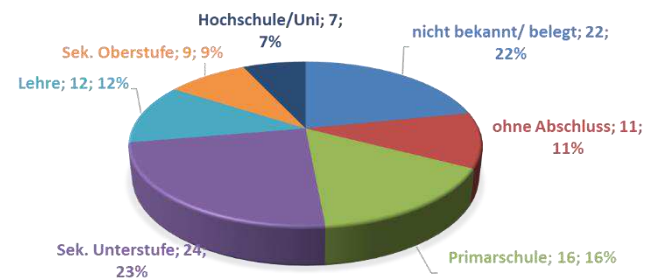


3.3. Ausbildungsniveau

Wie zu erwarten ist das Ausbildungsniveau in den ersten beiden Phasen am niedrigsten. Besonders die Anzahl Personen ohne Abschluss ist 2019 angestiegen. Insgesamt können aber auch mehr Personen einen Abschluss der Unterstufe Sekundar nachweisen. Erfreulich ist, dass dies vor allem auch bei den 18-25-jährigen der Fall ist.

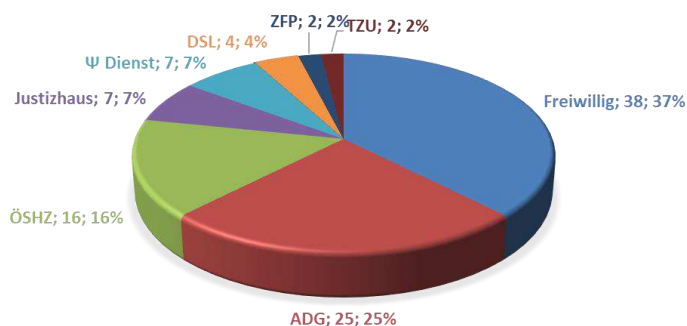


6% der angegebenen Diplome sind nicht belegt, wovon 4 ein Hochschuldiplom angegeben haben. Dies betrifft vor allem Personen mit Migrationshintergrund. Schließt man diese 6% aus, bleiben 66 % der Teilnehmenden niedrig qualifiziert.



3.4. Vermittlerdienste

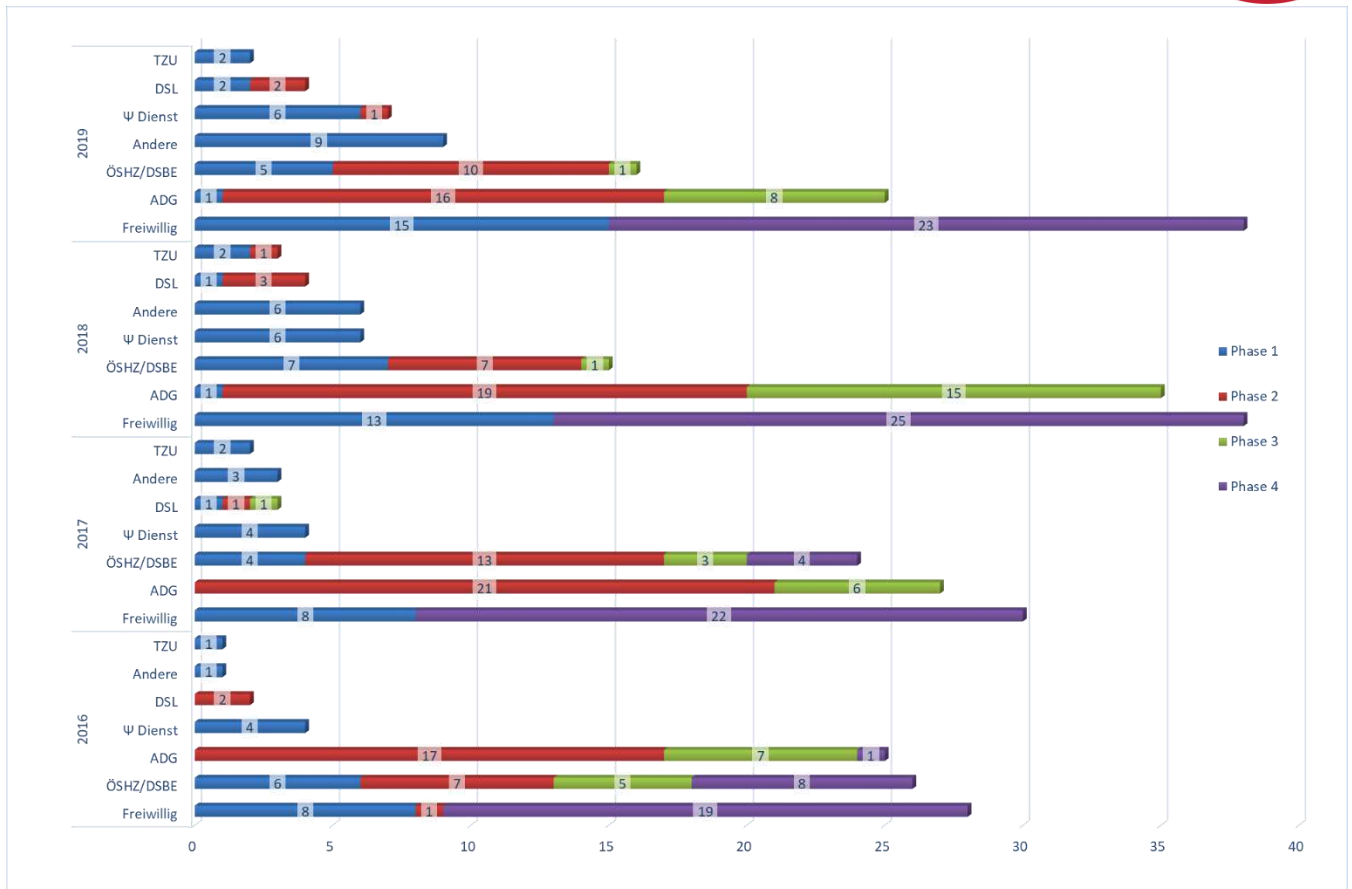
37% der Personen, die sich in unseren Ateliers und dem Geschäft beschäftigen, tun dies freiwillig.



Weitere 45% wurden vom Arbeitsamt, den ÖSHZ oder der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben zu uns vermittelt und nehmen meist an den Ausbildungsmaßnahmen teil. Jeweils zwei Personen absolvieren ihr Praktikum über den TZU und das ZFP in unseren Werkstätten.

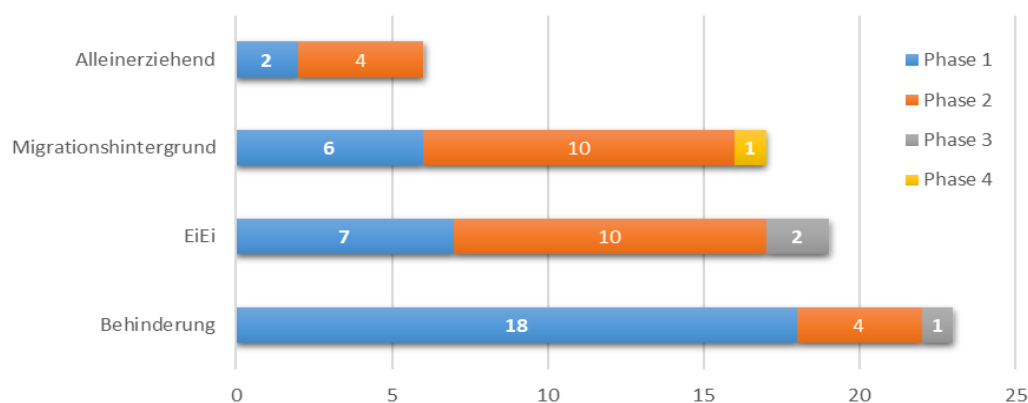


Sieben Personen wurden über eine psychiatrische Einrichtung zu uns vermittelt und weitere sieben Personen absolvierten ihre Sozialstunden bei uns.



3.5. Weitere Benachteiligungen

Zusätzliche Hemmnisse und Benachteiligungen für die Arbeitssuche können Migrationshintergrund oder aber auch eine Behinderung sein. Unterstützung von einem ÖSHZ zu beziehen weist meist darauf hin, dass man durch alle anderen sozialen Sicherheitsnetze gefallen ist. Auch die Tatsache alleinerziehender Elternteil zu sein erschwert zusätzlich die sozial-berufliche Integration. 48 Personen weisen in diesem Jahr eine oder mehrere Benachteiligungen nach ESF-Kriterien auf. Das entspricht 47,5% und ist somit weniger als in den Vorjahren. (2018:50%, 2017:53%)



23 Personen sind beim Einstieg in den Eingliederungsweg bei der DSL eingetragen. 19 Personen beziehen ein Eingliederungseinkommen durch ein ÖSHZ. 17 Personen haben Migrationshintergrund und 6 sind alleinerziehend.

Elf Personen vereinen zwei Benachteiligungen auf einmal und drei Personen sogar drei Benachteiligungen.

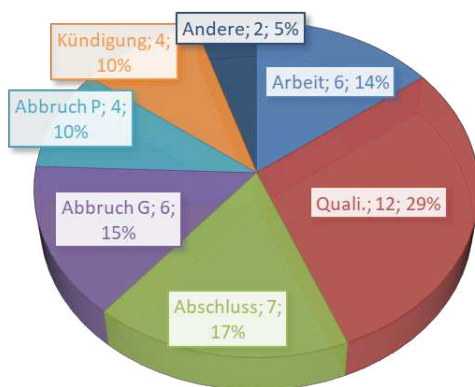
Zudem sind schätzungsweise 65% der Arbeitsuchenden langzeitarbeitslos (> 1 Jahr Arbeitslosigkeit)

Man muss hinzufügen, dass die erfassten Kriterien nicht für alle Teilnehmer_Innen immer eine Benachteiligung darstellen und dass viele versteckte Hemmnisse bestehen, die hier nicht erfasst werden. Dazu gehört vor allem Krankheit.

3.6. Ausgang und Vermittlungen

Im ESF-Projekt Eingliederungsweg Eifel konnten wir zum Jahresende eine gute Vermittlungsquote von 57 % erzielen.

Das Gesamtergebnis zum 31.12.2019 für die vier Phasen liegt bei 44%.



Unter einer Vermittlung verstehen wir einen ‚positiven‘ Abschluss der Maßnahme, indem der/die Teilnehmer_In seinen/ihren persönlichen Integrationsweg fortführt. Sei es durch Arbeit, Lehre, eine Integrationsmaßnahme bei einem anderen Träger, eine Ausbildung des Arbeitsamtes oder eines anderen Bildungszentrums, usw.

Bei manchen Teilnehmern_Innen ist sogar ein Übergang in eine therapeutische Maßnahme (wie ein stationärer Aufenthalt in der Psychiatrie) ein positiver Abschluss, allerdings wird dieser dann nicht als Vermittlung gezählt.

Vor allem bei dem vielfältig belasteten Publikum, mit dem wir momentan arbeiten, sind die kleinen Schritte und

Erfolge zu zählen, denn diese sind meist nachhaltig und führen irgendwann zum Ziel.

Die Vermittlungen geschahen wie folgt:

- 6 Personen starten einen Arbeitsvertrag:
 - Eine Person beginnt einen Art. 60§7 Vertrag in einer Gemeindeverwaltung.
 - Eine Person startet eine 6-monatige IBU in einem Restaurant und ist dort mittlerweile fest eingestellt.
 - Eine Person beginnt eine Tätigkeit bei der Alternative VoG.
 - Eine Person wird mit Hilfe der Dienststelle als Reinigungshilfe in einem Restaurant eingestellt.
 - Eine Person findet Arbeit als Hilfsbuchhalter.
 - Eine weitere Person wird als Produktionsarbeiter eingestellt.
- 12 Personen gehen in eine weiterführende oder qualifizierende Ausbildung über:
 - Vier Personen beginnen ein Studium.

- Eine Person startet eine Lehre als Einzelhändler.
- Eine Person beginnt die Anlehre.
- Eine Person wechselt zu Intego in die Integrationsmaßnahme.
- Zwei Personen beginnen eine Ausbildung mit Hilfe der DSL.
- Eine Person beginnt eine Ausbildung in einer EFT (Entreprise de Formation par le Travail) in Stavelot.
- Eine Person besucht erst die modulare Ausbildung zur polyvalenten Bürofachkraft des ADG als Vorbereitung auf die Schulungen um sein Abitur nachzuholen. (Sie möchte später Informatik studieren).
- Eine Person absolviert die Ausbildung zur Reinigungsfachkraft des ADG.

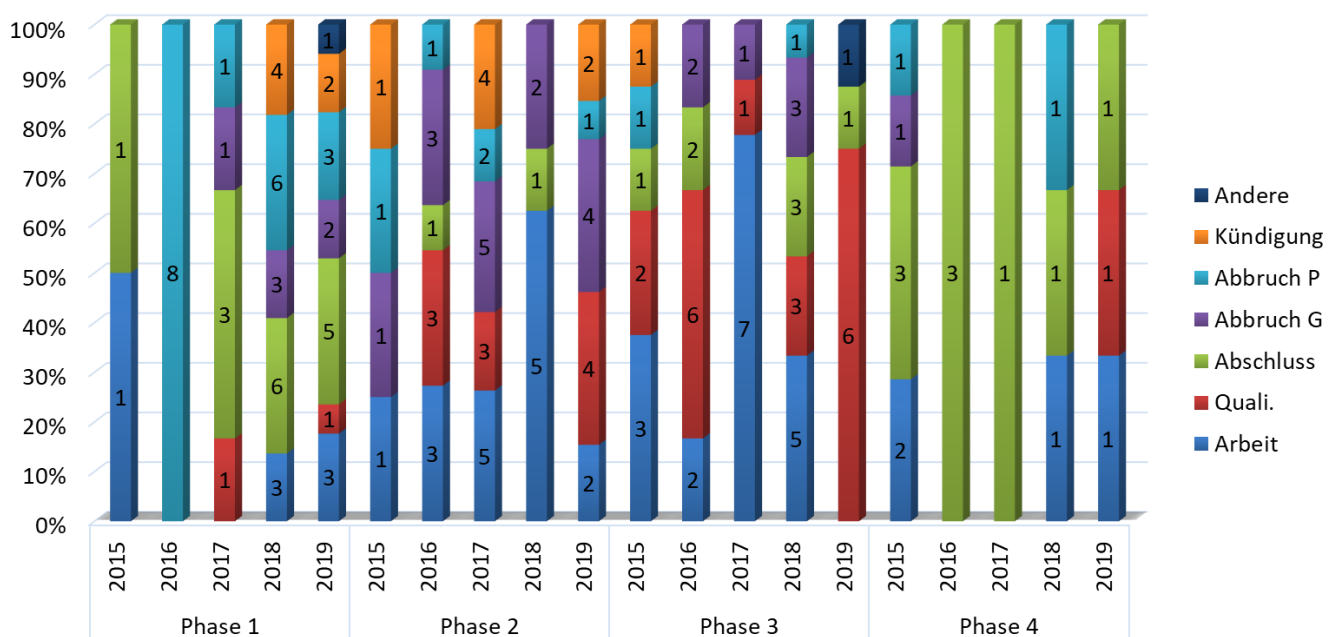
Die Abbrüche sind auch in diesem Jahr wieder zahlreich, besonders in den ersten beiden Phasen. Die Gründe für Abbrüche sind unterschiedlich und sehr individuell. 2019 sind zum Beispiel zwei Praktikanten des ZFP einfach nicht mehr zum Praktikum erschienen, sodass der Vertrag abgebrochen werden musste. Ein Ehrenamtlicher fühlte sich mit unserem Ausbildungsauftrag nicht mehr wohl, sodass er kurzerhand beschloss seine Teilnahme bei DABE abbrechen. Eine Arbeitssuchende wollte länger Urlaub machen und hat sich beim Arbeitsamt ausgetragen und für sechs Personen war eine Fortführung der Teilnahme aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich.

Hinter den verschiedenen Abschlüssen stehen Personen, die ihre Sozialstunden erfolgreich abgeleistet haben, und Praktikanten, die ihr Praktikum bei uns beendet haben.

Eine Person wurde abgeschoben.

Gekündigt wurden zwei Personen per Abmahnverfahren in den Ausbildungsmaßnahmen und zwei Personen, die sich während der Leistung ihrer Sozialstunden nicht an die Regeln gehalten haben.

Leider haben wir 2019 auch einen wichtigen ehrenamtlichen Mitarbeiter aus der Phase 1 durch sein frühzeitiges Ableben verloren.

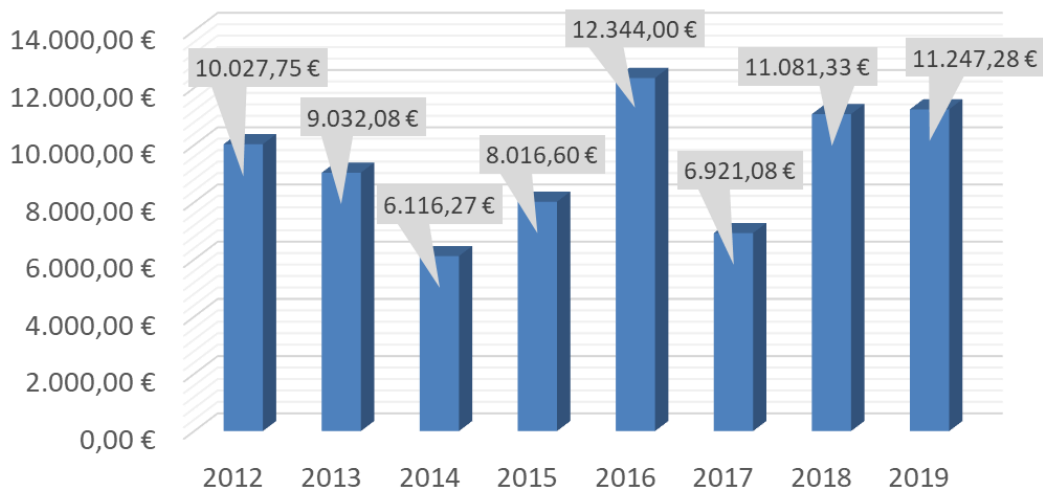


VI. TÄTIGKEITSFELDER

1. Sammeldienst, Transport & Rampe

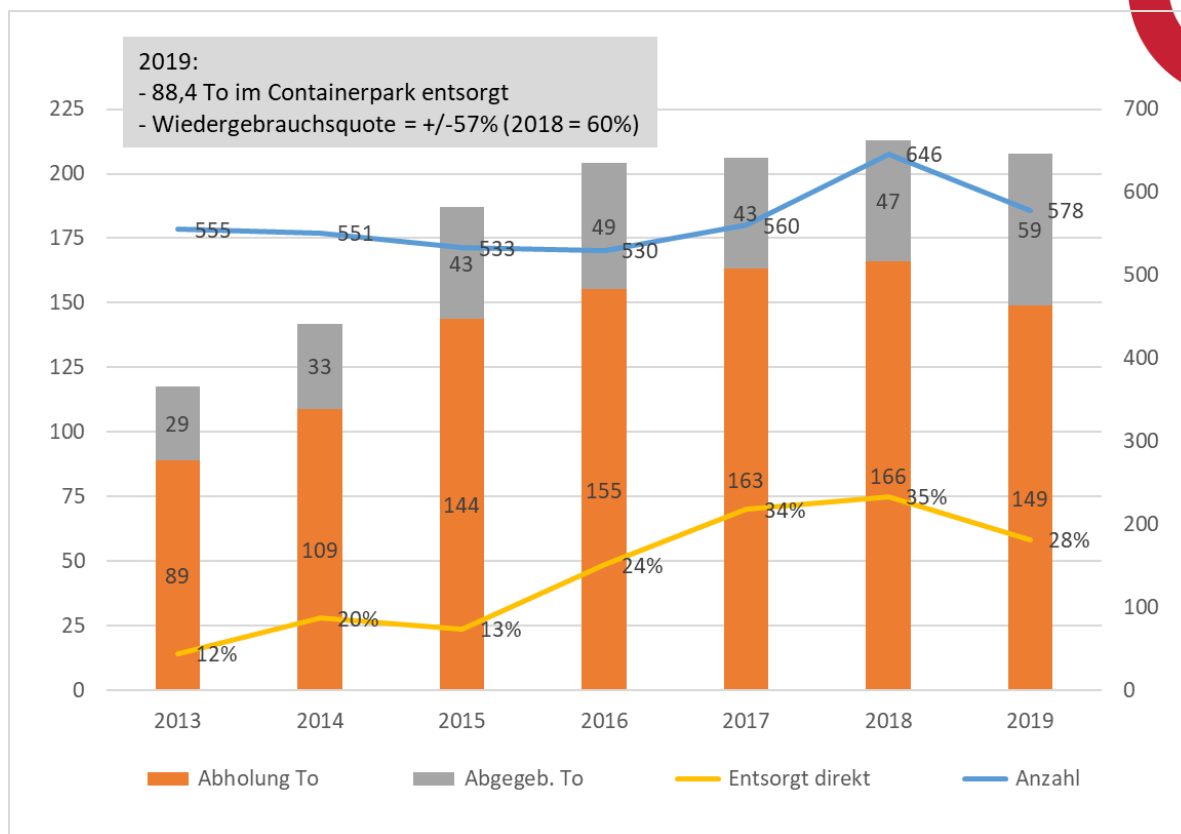


Der Sammeldienst wird in der Regel dank ehrenamtlich tätiger Fahrer mit bis zu 2 Teilnehmer_Innen gewährleistet. Im Lager arbeiten 2 hauptamtliche Mitarbeiter, die durchschnittlich 8-10 Personen begleiten.

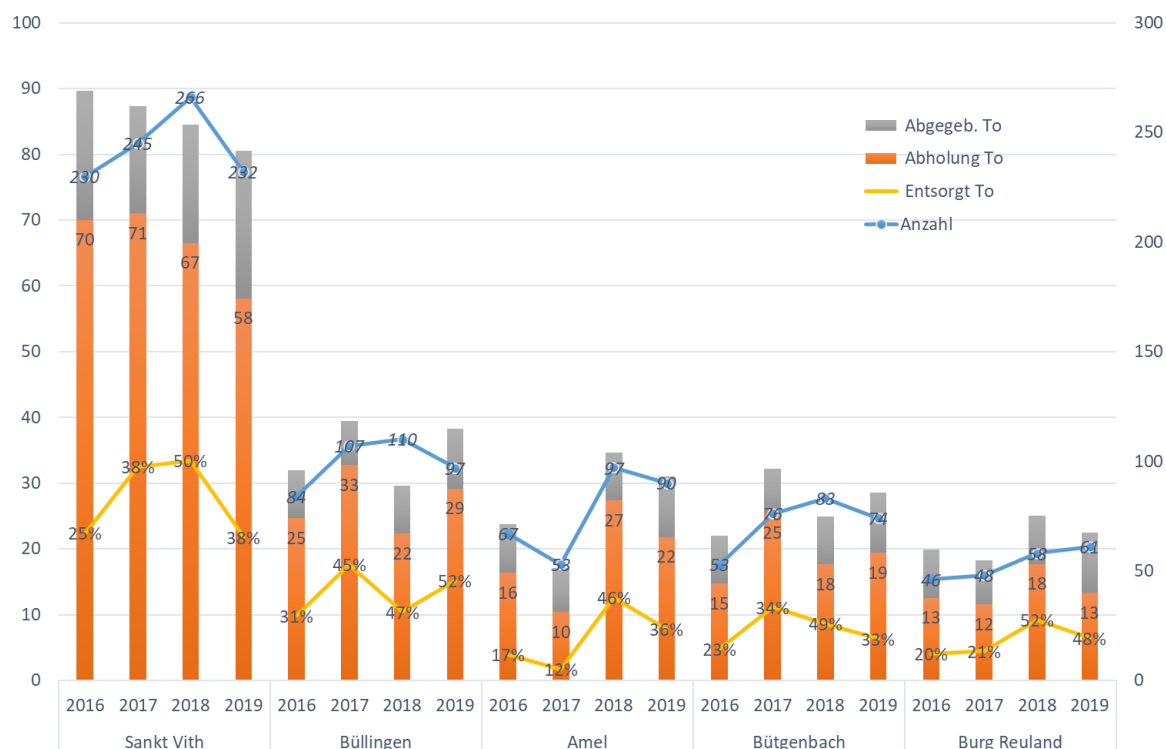


Der Umsatz im Transport bleibt in 2019 auf einem gleich guten Niveau wie in 2018. In 2019 wurden 148 Möbellieferungen getätigt. Das sind 17 weniger als in 2018.

2019 sank zum ersten Mal seit 2015 die Tonnage der abgeholten Güter um 17 To auf insgesamt 149 Tonnen. Parallel dazu wurden aber 12 Tonnen mehr Güter direkt bei uns abgegeben. Obschon der Prozentsatz der direkt entsorgten Güter bei den Abholungen um 7% gesunken ist, ist die Wiedergebrauchsquote ebenfalls leicht gesunken. Dies kommt u.a. daher, dass wir die Schützenhalle aufgeräumt und einige Möbel nach langer Lagerung schlussendlich entsorgt haben.



Das Angebot der Sperrmüllsammlung auf Abruf wird generell gut von der Bevölkerung der 5 Eifelgemeinden angenommen. Für DABEL ist diese Dienstleistung sehr wichtig, weil sie uns bekannt macht und wir das eine oder andere Möbelstück wiedergebrauchen können, das ansonsten entsorgt worden wäre.



Bevor wir die gespendeten Güter endgültig entsorgen, suchen wir nach alternativen Wiedergebrauchsfeldern:

- D.€.: Möbel, Textil, Haushalts- Deko: 12.960 kg
- Verschenkte Sachen (Möbel, Textil usw) 212 kg
- Container Park: Papier / Karton 10.640 kg
- Eisen 8.938 kg

Anfang 2017 haben wir ein neues System im Lager eingeführt. Seit dem 01.01.2017 erhalten alle Möbelstücke bzw. Gruppen (z.B.: Tisch mit Stühlen, Schlafzimmer, ...) >5,00€ eine Nummer. Diese Nummer begleitet die Möbelstücke vom Eingang bis zum Verkauf. Dies ermöglicht uns eine bessere Rückverfolgbarkeit.

	Nummern	Teile	Verkauft Geschäft	Verkauft Lager	Verschenkt	Sperrmüll
2017	979	1.626	1.064	121		33
2018	1.104	1.989	1.359	171	58	41
2019	831	1.477	1.016	162	55	52

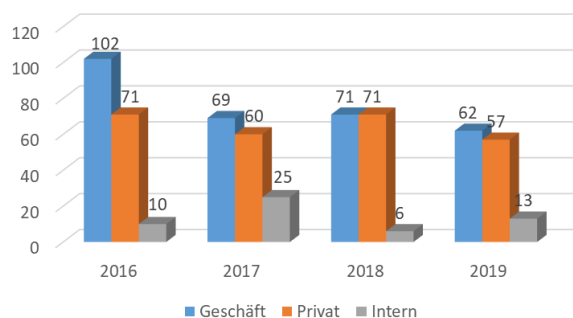
2. Werkstätten

2.1. Schreinerei



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

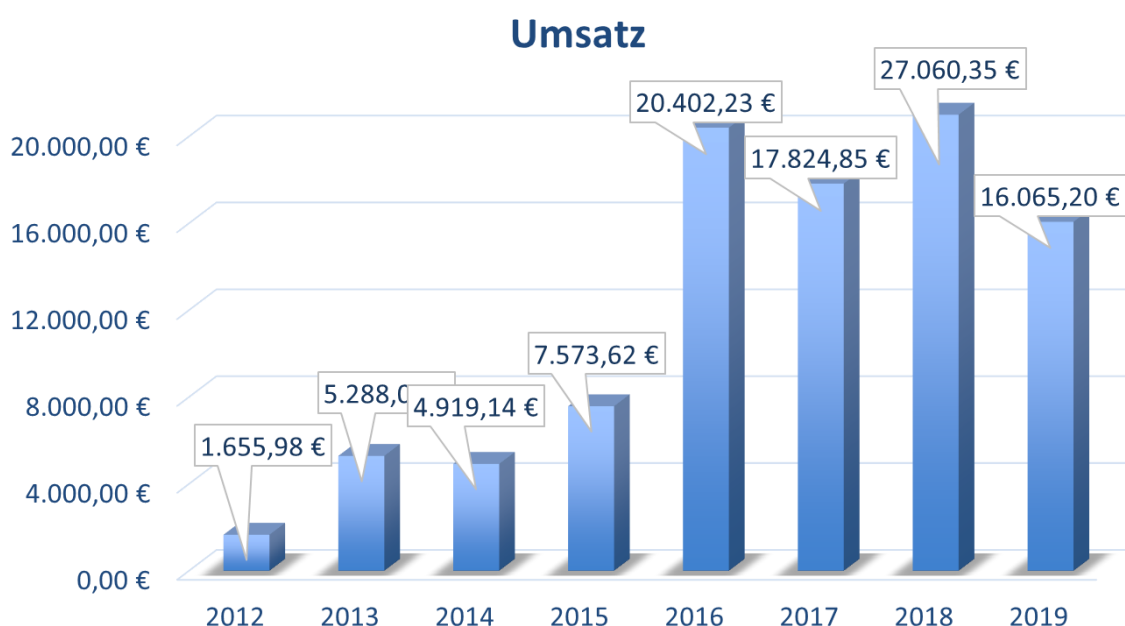
Die Schreinerei führt sowohl Kundenaufträge aus, als auch Arbeiten an Möbeln fürs Geschäft und interne Renovierungsarbeiten.



Die Schreinerei erledigte in 2019 etwas mehr Aufträge für das Geschäft als für Privatkunden.

Das erklärt auch, dass der Umsatz für die Außenaufträge in 2019 um 40% zum Vorjahr zurückgegangen. Der direkte Umsatz in der Schreinerei ist mit 16.065,20€ jedoch noch immer auf einem relativ hohen Niveau im

Vergleich zu früheren Jahren.



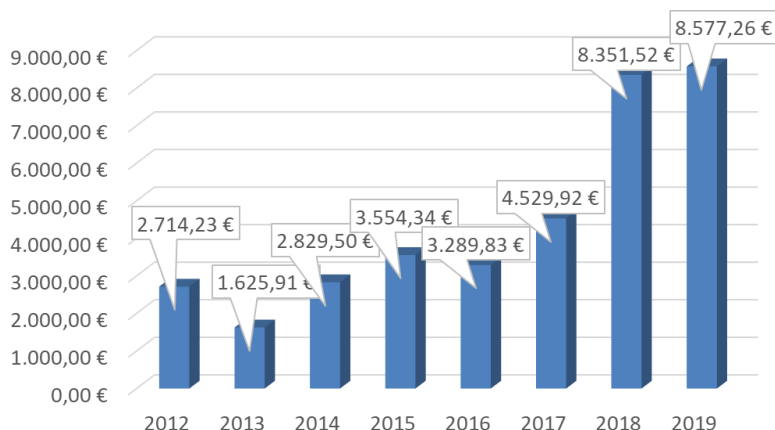
In 2019 hat die Schreinerei insgesamt 132 Aufträge durchgeführt.

Art der Arbeit	Geschäft	Privat	Intern	Total
Reparatur/Überholung	33	17	3	53
Restauration	25	19		44
Anfertigung	3	18	9	30
Arbeiten	1	3	1	5
TOTAL	62	57	13	132

MÖBEL	Geschäft	Privat	Total
Sitzmöbel	32	18	50
Antik. Andere	22	16	38
Kleinmöbel	13	3	16
Antik. Schrank	6	7	13
Tisch	2	10	12
Schrank	7	2	9
Deko	2	1	3
TOTAL	84	57	141

Insgesamt sind 141 Möbelstücke (sowohl für Privatleute als auch für das Geschäft) in der Schreinerei bearbeitet worden. Im Geschäft wurden in 2019 81 Möbelstücke, die von der Schreinerei bearbeitet wurden, verkauft.

2.2. Polsterei



In der Polsterei arbeitet 1 Person halbtags. Sie wird von 2 Ehrenamtlichen und einem Teilnehmer unterstützt.

Die Polsterei übernimmt ebenso wie die Schreinerei Aufträge für Privatpersonen.

In der Polsterei steigt der Umsatz erneut leicht im Vergleich zu 2018. Insgesamt wurden 52 private Kundenaufträge ausgeführt. In 2019 erhielten wir den Auftrag, insgesamt 70 Stühle des Pfartheims in Büllingen neu zu beziehen. Solche Aufträge erhöhen die Sichtbarkeit und den Bekanntheitsgrad unseres Angebotes, das vor allem dank der hochwertigen Dienstleistung und Arbeit immer bekannter wird.

2.3. Haushalt/Textil/Bücher



In der Haushaltsabteilung arbeitet 1 Ausbilderin halbtags. Sie wird durch die Mitarbeiterinnen des Geschäfts an 3 halben Tagen unterstützt. Im Durchschnitt werden im Haushalt 8-10 Frauen und Männer begleitet.

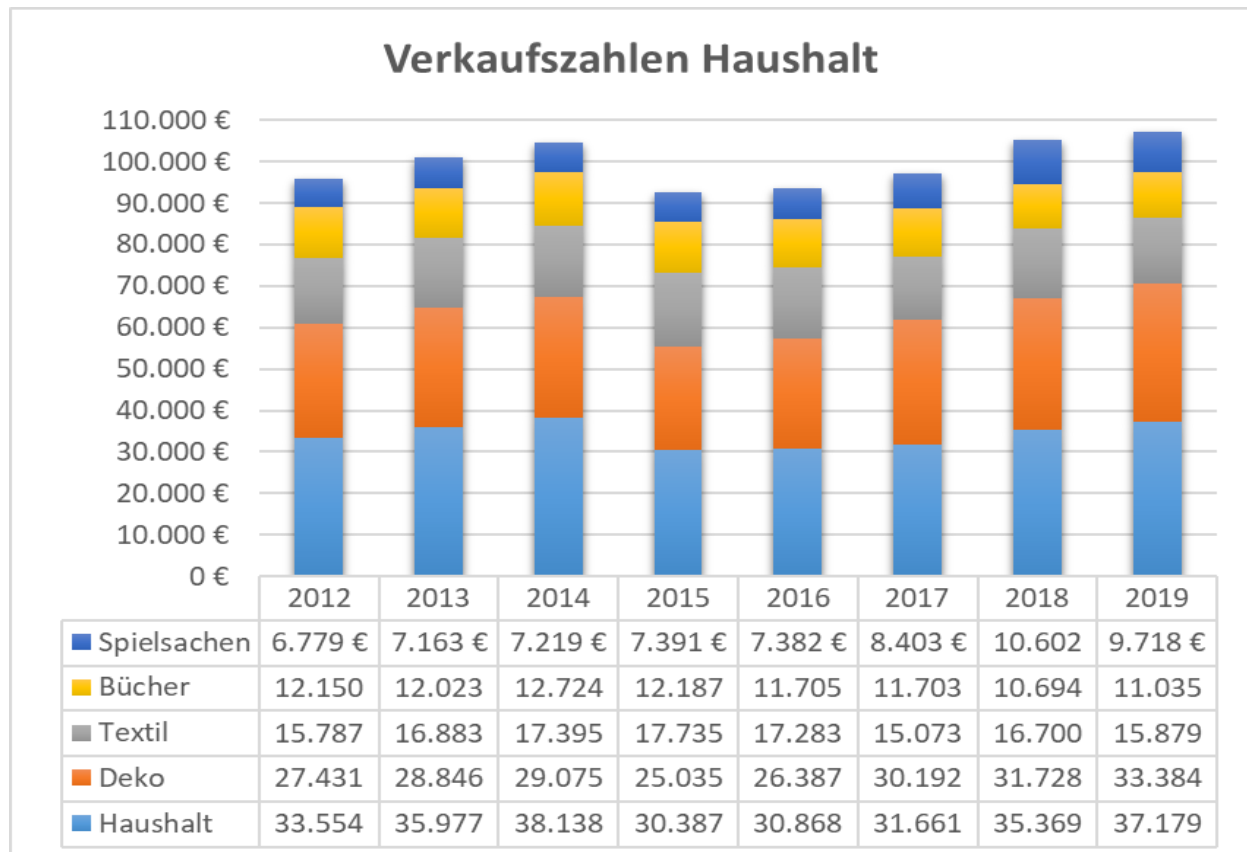
In der Haushaltsabteilung werden die verschiedenen Haushaltswaren, Spielsachen, Elektroartikel, Bücher und Textilien gereinigt, sortiert, aufgearbeitet und gelagert. Die Arbeiten sind sehr



abwechslungsreich und können gut auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Teilnehmer_Innen angepasst werden. Wir können somit niederschwellige Tätigkeitsfelder gewährleisten.

Der Verkaufsanteil von Kleinstartikeln und Haushaltswaren im Geschäft nimmt stetig zu. Allein die Tonnage abgegebener Waren steigt in 2019 um 25% auf 57 Tonnen. Hierbei handelt es sich größtenteils um Artikel, die in der Haushaltsabteilung bearbeitet werden.

Der Verkauf der Waren aus der Haushaltsabteilung macht in 2019 insgesamt 57% des Gesamtumsatzes des Geschäfts aus und ist somit ein bedeutendes Standbein, sowohl für die Wirtschaftlichkeit der Organisation als auch für die berufliche Eingliederung.

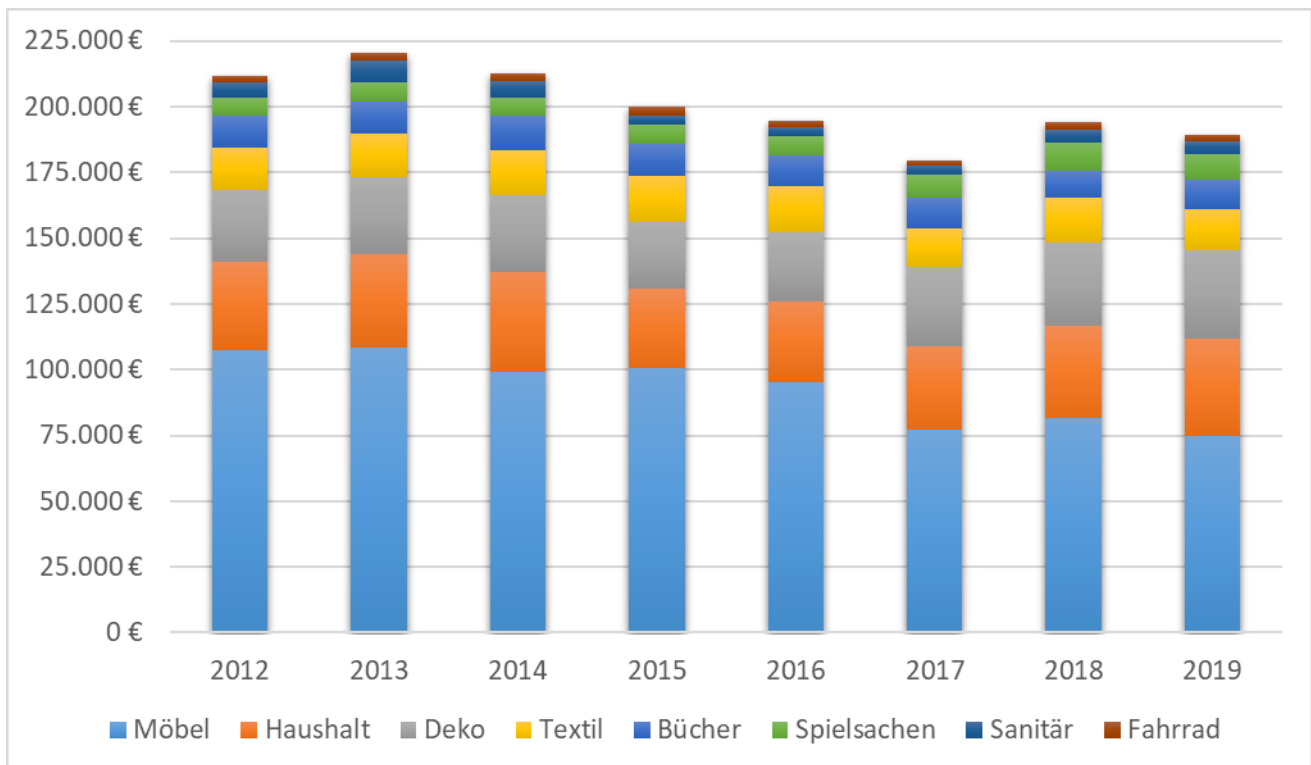


3. 2nd hand shop

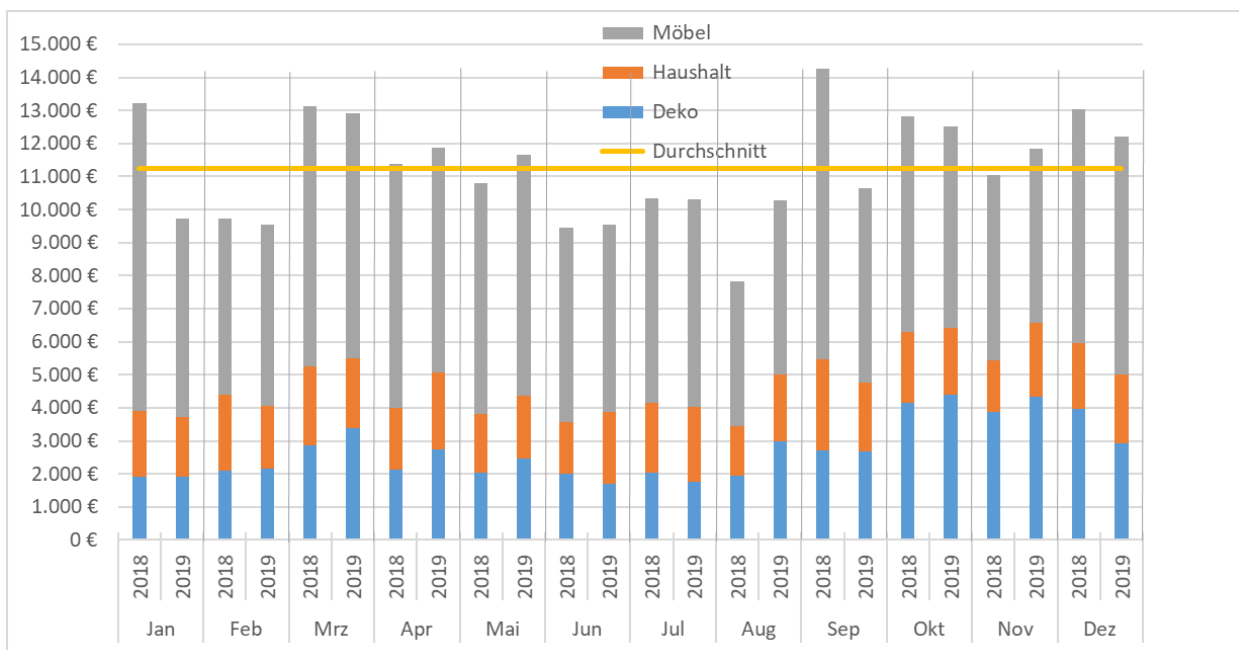




Im Geschäft arbeiten 3 Mitarbeiterinnen. Das Team wurde in 2019 von 10 Ehrenamtlichen unterstützt und begleitet durchschnittlich 2-3 Teilnehmer_Innen.



Der Umsatz im Geschäft ist mehr oder weniger stabil im Vergleich zu 2018 (-2%), obschon der Verkauf von Möbeln um 8% zurückgeht. Hier zeigt sich erneut die wachsende Bedeutung des „Kleinkrams“, wo wir in fast allen Bereichen entweder stabil geblieben sind oder ein Plus verzeichnet haben.



Im Januar haben wir die Aktion in Zusammenarbeit mit der Wallonischen Region fortgeführt. Während den Monaten Dezember 2018 und Januar 2019 erhielten die Kunden einen Rabatt von 20% auf alle ihre Einkäufe außer auf Textil. Diesen Rabatt haben wir durch die Wallonische Region



ersetzt bekommen. Die Aktion ist sehr gut bei den Kunden angekommen, weswegen wir auch keinen Lagerverkauf im Januar organisiert haben.

Die obere Grafik zeigt, dass die Monate März, April, Mai, sowie die Monate zum Jahresende die umsatzstärksten Perioden im Geschäft sind. Während der Sommermonate ist der Verkauf eher unterdurchschnittlich. Der Umsatz im Geschäft wird jedoch eher von der Qualität, Modernität und der Anzahl angebotener Möbel und Produkte im Geschäft beeinflusst. Rabattaktionen werden gerne von den Kunden in Anspruch genommen.

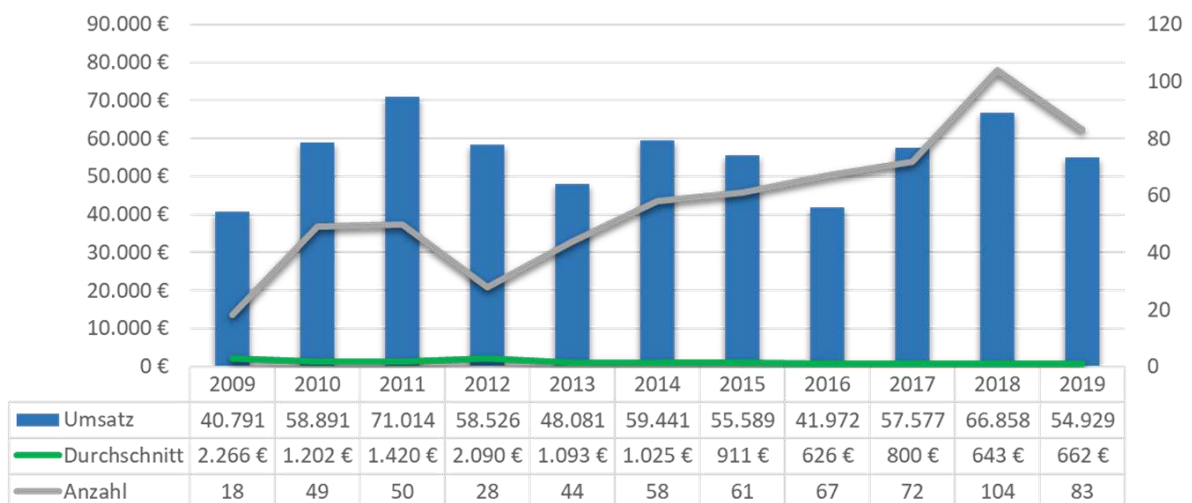
Neben den Flyern, die weiterhin regelmäßig an die Spender von Möbeln verteilt werden, sind wir weiter auf Facebook aktiv, wo Petra und Hanna regelmäßig neue Angebote und Kuriositäten aus unserem Verkaufssortiment posten. Ein regelmäßiger Blick auf die Seite lohnt sich <https://www.facebook.com/DABEI-VoG-551404484893155/>.

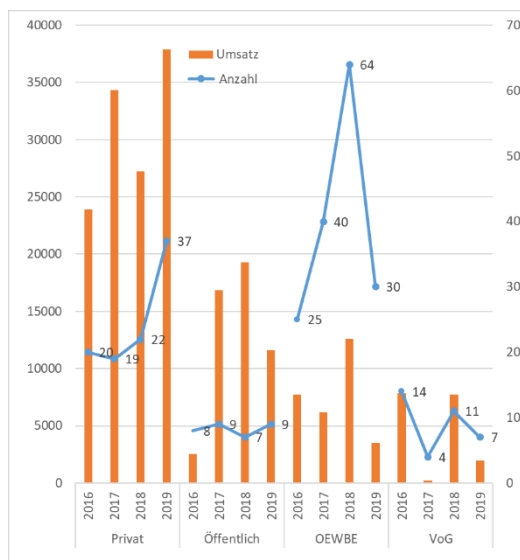
4. Baubereich



Im Baubereich arbeitet 1 Vorarbeiter mit durchschnittlich 3-4 Teilnehmer_Innen. Die Equipe führt hauptsächlich Arbeiten für außenstehende Kunden aus.

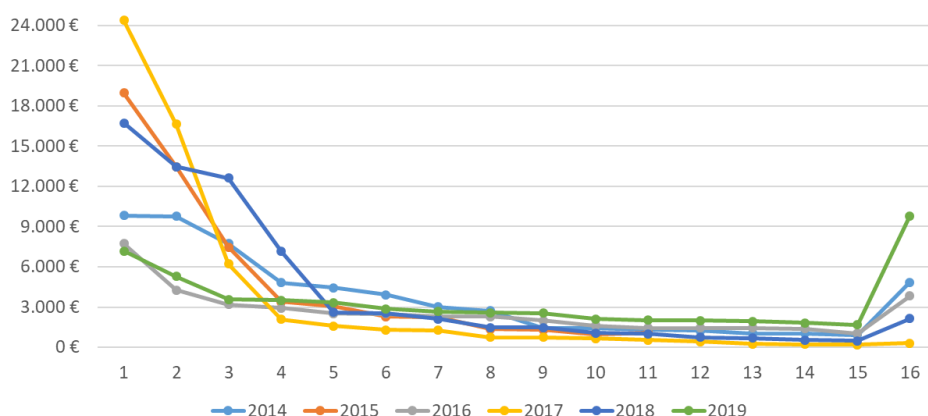
2019 haben wir mit 83 Aufträgen weniger Aufträge ausgeführt als in 2018. Da das durchschnittliche Auftragsvolumen mehr oder weniger konstant bleibt, geht der Umsatz im Baubereich etwas zurück.



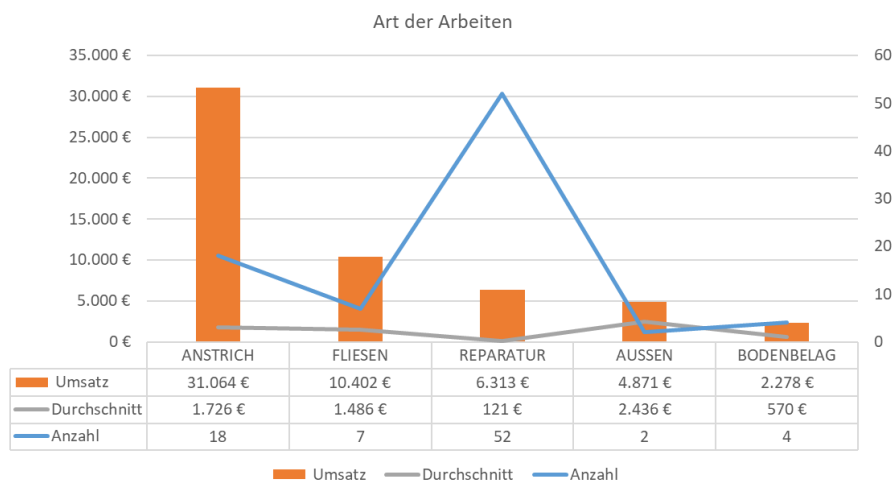


Vor allem vom Öffentlichen Wohnungsbau Eifel haben wir deutlich weniger Aufträge erhalten als in den vergangenen Jahren. Auch für Kunden aus dem öffentlichen Bereich und VoG's haben wir weniger Bauaufträge durchgeführt. Parallel dazu konnten wir das Umsatzvolumen und die Anzahl Aufträge bei Privatkunden wieder erhöhen. Für unseren sozialen Auftrag ist es wichtig, dass immer genügend Arbeitsaufträge vorhanden sind, damit kein Leerlauf entsteht. Auf der anderen Seite darf der Produktionsdruck jedoch nicht zu hoch sein, damit die Ausbildung der Teilnehmer_Innen nicht zu kurz kommt und die Kundenzufriedenheit weiterhin hoch ist. Es ist nicht immer einfach dieses Gleichgewicht zu halten. In 2019 haben wir dies jedoch wieder erreicht.

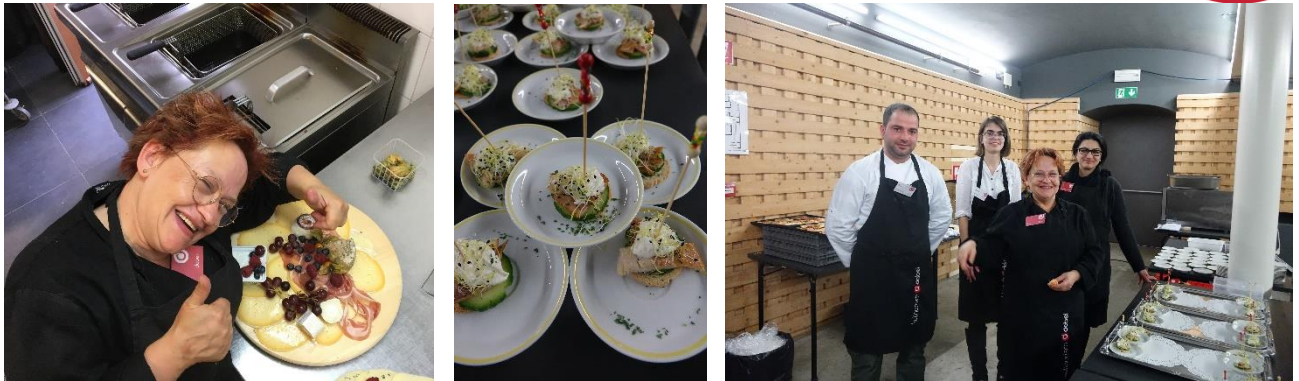
2019 hatten wir insgesamt eher „kleinere“ Aufträge. Das größte Auftragsvolumen belief sich auf 7.000 €. Im Vergleich dazu betrug das größte Auftragsvolumen in 2018 16.000 €.



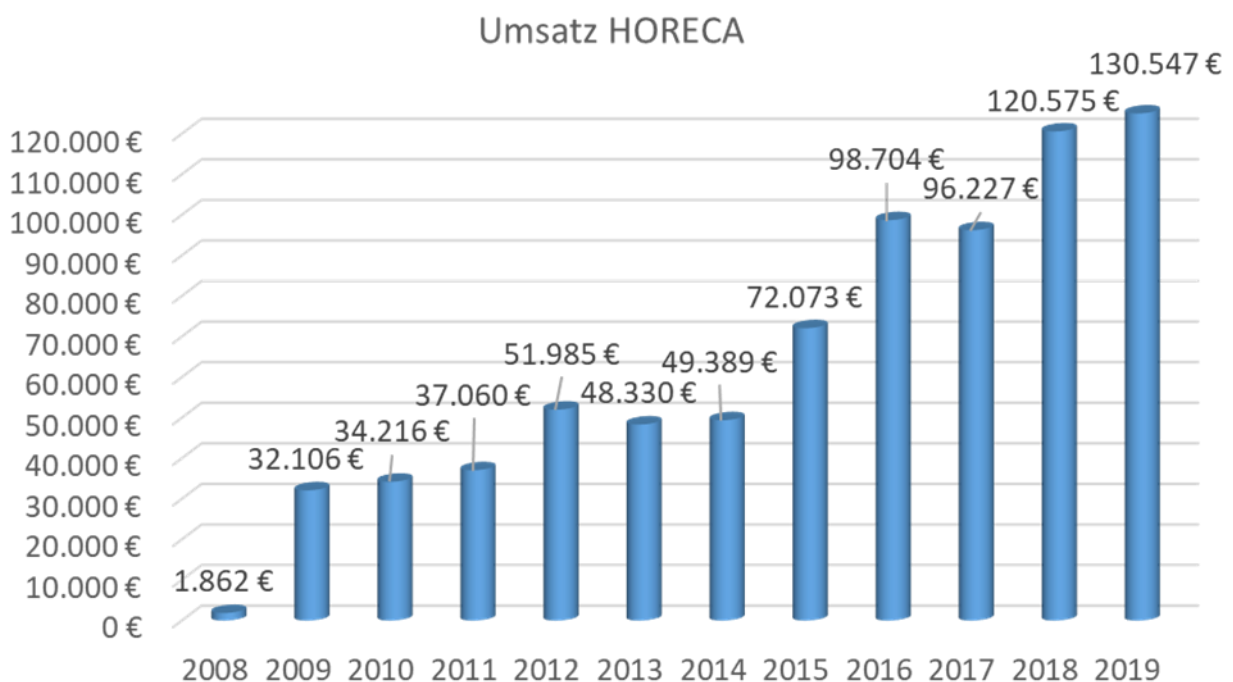
Anstreicherarbeiten machen das höchste Auftragsvolumen in 2019 aus. Im Gegensatz zu den vorherigen Jahren hatten wir 2019 keine kompletten Hausrenovierungen zu tätigen.



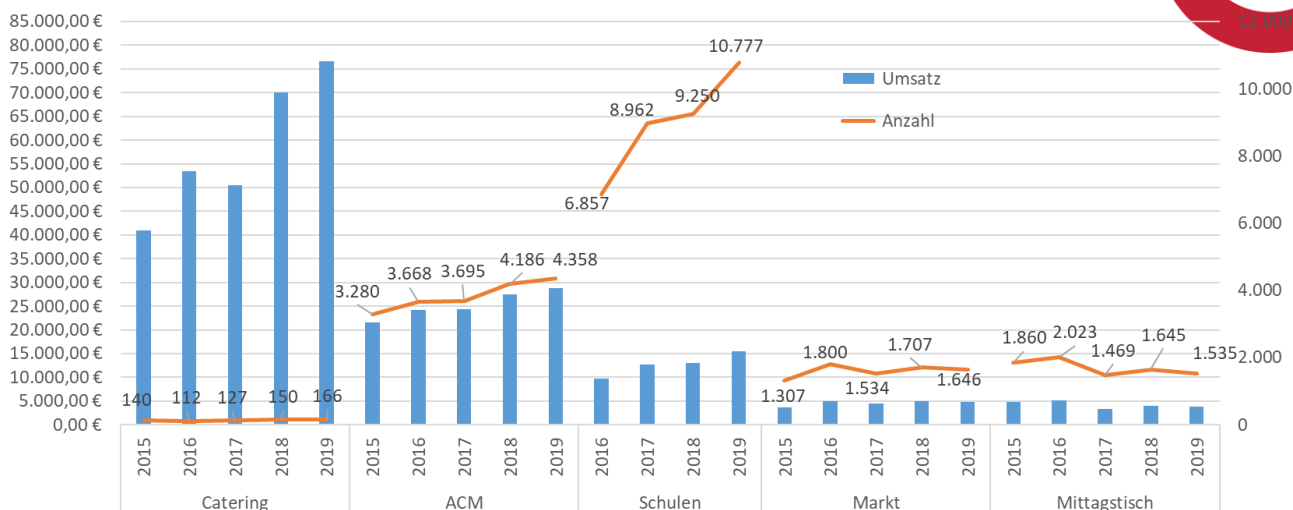
5. Catering



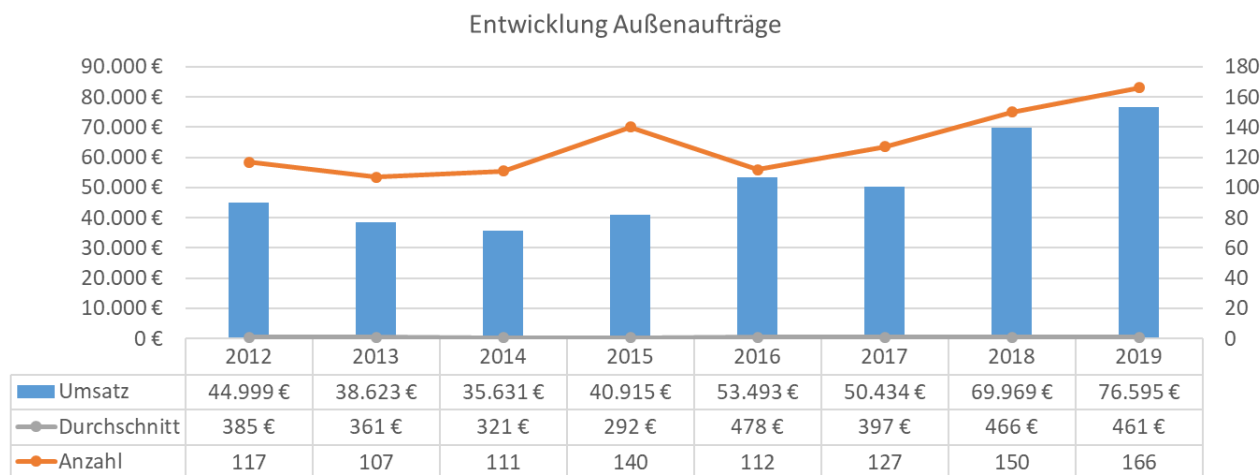
Der Umsatz im Horeca-Bereich ist 2019 auf einen Höchststand von 130.000 € gestiegen. Seit Januar 2019 kommt Erika nur noch halbtags arbeiten. Als neue Mitarbeiterin im HORECA-Bereich, konnten wir Kezban gewinnen, die vorher als Teilnehmerin bei uns beschäftigt war. Bis auf einige kleine organisatorische Pannen, die durch die Einführung eines neuen Ablagesystems und eines Kommunikationsheftes schnell behoben werden konnten, hat der Übergang gut funktioniert. Das ist auch der relativ langen Vorbereitungszeit und der guten Einarbeitung von Kezban ins Team zu verdanken. Das ursprüngliche Stundenkapital von 38 Stunden (1 VZÄ) in 2015 erhöht sich Anfang 2019 auf 61 Stunden (1,60 VZÄ), was angesichts der steten Umsatzsteigerung, aber vor allem auch des anspruchsvolleren Profils der Teilnehmer_Innen erforderlich ist.



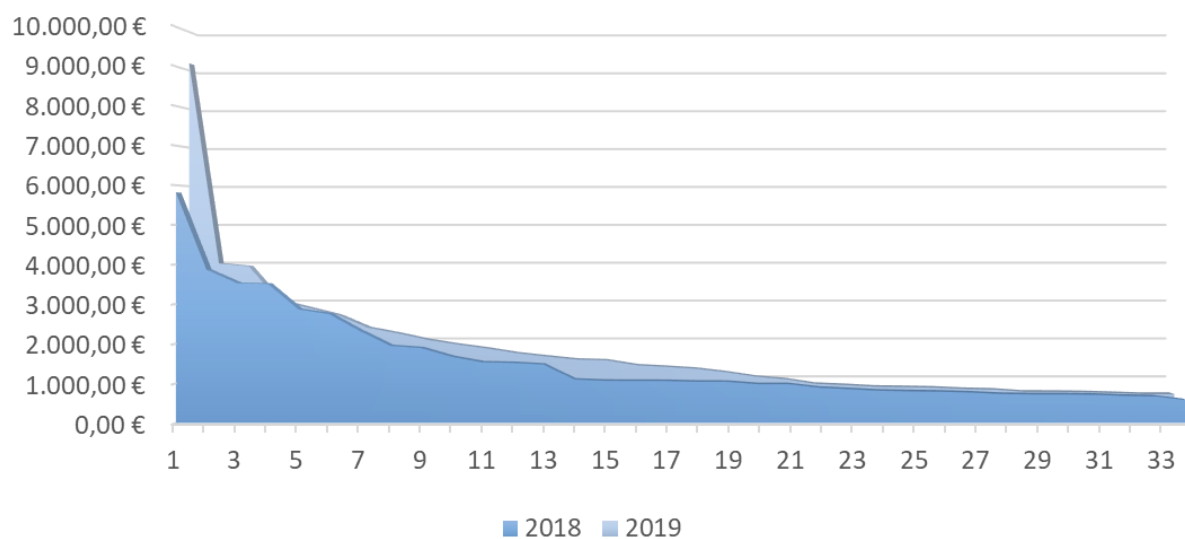
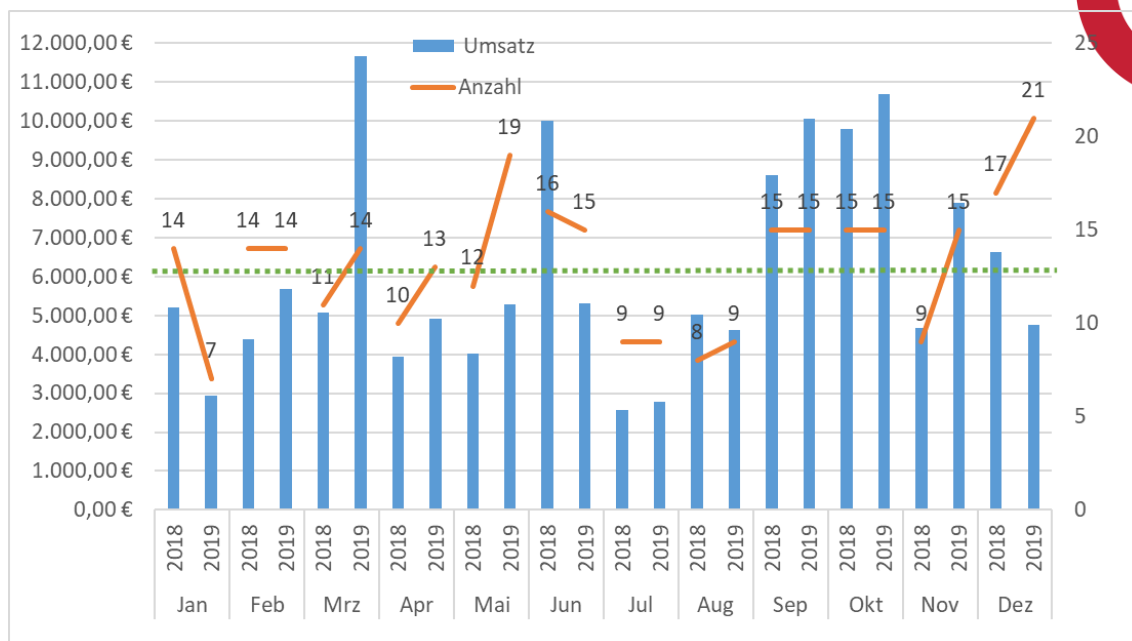
Neben den Cateringaufträgen beliefert die Küche täglich die Firma ACM mit Essen. Außerdem kommen 6 Schulen der Gemeinde St.Vith montags und donnerstags für jeweils 2 Tage das Essen bei uns abholen. Seit September 2018 kommt ebenfalls die Gemeindeschule Medell hinzu. Zudem organisieren wir einmal im Monat an Markttagen den Mittagstisch im Patchwork, der sich immer größerer Beliebtheit erfreut und schließlich liefern wir das Essen für das monatliche Frühstück im Patchwork.



Die Anzahl der Catering-Aufträge stieg 2019 erneut an. Das durchschnittliche Auftragsvolumen ist gleich hoch geblieben. Unser Traiteur-Service hat sich in der Gegend gut etabliert und ist sehr gefragt. Das Catering ist ein wichtiges Standbein der VoG geworden, neben den Einnahmen ist der Werbeeffect bemerkenswert, unsere Organisation wird sichtbar für die große Öffentlichkeit. Außerdem stärken die positive Rückmeldung und die Bestätigung das Selbstwertgefühl der Teilnehmer_Innen, die in diesem Bereich arbeiten.



Die Agora ist auch in 2019 wieder unser größter Kunde. Neben den Theatertagen, die im Oktober stattfanden, liefern wir regelmäßig ein Mittagessen für die Künstler während der Proben. Die 4 Monate am Ende des Jahres sind generell die umsatzstärksten und somit auch arbeitsintensivsten in der Küche. Parallel zu den regelmäßigen Essen für ACM und die Schulen wurde während dieser Monate fast täglich zusätzlich für die Agora Essen gekocht und geliefert und gleichzeitig große Außenaufträge, wie z.B. die Bierwanderung des MV Schoppen-Möderscheid, gestemmt. Im April 2019 fanden die Passionsspiele in St.Vith statt, die wir auch an einem Tag mit unserem Essen bewirtet haben. Der März war in 2019 der umsatzstärkste Monat. Wir hatten im März mehrere Walking Dinner mit bis zu 100 Gästen zu beliefern.



VII. WEITERE AKTIVITÄTEN

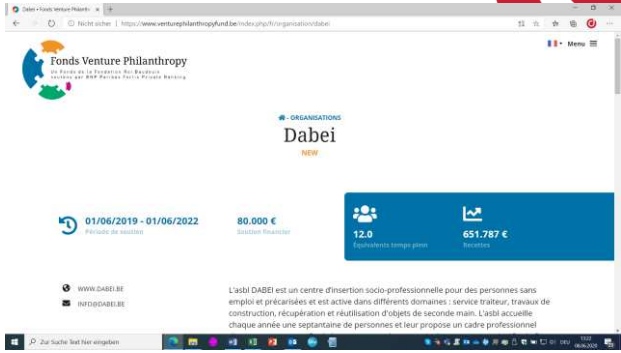
1. Personal, Infrastrukturprojekt, Anträge, Spenden

- Der Verwaltungsrat befasste sich während 7 Sitzungen hauptsächlich mit der strategischen Ausrichtung der VoG, dem Infrastrukturprojekt und Personalfragen.
- **Personal:** in 2019 waren gleich mehrere Mitarbeiter krankheitsbedingt über einen längeren Zeitraum ganz oder teilweise arbeitsunfähig. Dank des Engagements und der Flexibilität des Personals konnten diese Ausfälle jedoch ohne große Probleme aufgefangen werden. Im September 2019 hat wie bereits erwähnt Stephanie Mertes das sozial-pädagogische Team verstärkt. Insgesamt beschäftigte DABEI Ende 2019 16 Personen, bzw. 12,04 VZÄ.
2019 fand in Zusammenarbeit mit der Christlichen Krankenkasse, Anikos und der Deutschsprachigen Gemeinschaft unter dem Deckmantel „Du bist es mir Wert“ eine Seminarreihe zur Kommunikation am Arbeitsplatz im nicht-kommerziellen Sektor statt. Das Einführungsseminar in die wertschätzende Kommunikation besuchten 6 unserer Mitarbeiter.
- **Ehrenamtliche Mitarbeiter:** in diesem Jahr haben sich wieder 30 Personen ehrenamtlich bei DABEI engagiert. Sie sind eine wichtige und essentielle Stütze der Organisation. Sie unterstützen uns tatkräftig in den verschiedenen Arbeitsbereichen, sei es im Verkauf, als Fahrer, in der Schreinerei, im kreativen Atelier, im Bau und auch im Verwaltungsrat. Aber nicht nur ihre Tatkraft ist gefragt, sondern vor allem ihre Lebenserfahrung und ihre Persönlichkeit bringen eine positive Dynamik in das Team und in die Arbeit mit den Teilnehmern_Innen.
- **Infrastrukturprojekt:** in 2019 wurden wichtige Schritte in Bezug auf den Neubau in die Wege geleitet und erreicht. Im Mai haben wir das Lastenheft für einen Projektautor für den Neubau öffentlich ausgeschrieben. Der VWR bestimmte PL4N aus Schoppen im Juni als Projektautor. Anfang September haben wir Minister Antoniadis das Infrastrukturvorhaben erneut vorgestellt. Ende Oktober bekamen wir dann Bescheid, dass das Projekt in den Infrastrukturplan 2020 aufgenommen wurde und wir konnten mit der konkreten Planung beginnen.



Hierfür besuchten die Mitarbeiter aus den diversen Ateliers und Bereichen verschiedene Organisationen und Gebäude (Möbelwerke Palm, Bauhof Amel, ACycle, 3R, Ressourceries de Liège) um Ideen zu sammeln. Mit dem Architekten und Team wurden dann erst mal die Arbeitsprozesse und -flüsse analysiert, um daraus dann in 2020 ein erstes Projekt zu erarbeiten. Außerdem hat sich eine Arbeitsgruppe mit der Finanzierung des Projektes auseinandergesetzt. Hierfür hat im November ein durch Bürgermeister Grommes organisiertes Treffen mit Liège Europe Métropole stattgefunden. Dies blieb leider ohne Ergebnis.



- **Fonds Venture Philanthropy:** Im Mai 2019 wurden Rainer und Angelika dazu eingeladen, den im Dezember 2018 gestellten Antrag beim Fonds Venture Philanthropy in Brüssel vorzustellen. Das Projekt beinhaltet die finanzielle und konzeptuelle Unterstützung bei der Entwicklung eines neuen Managementkonzeptes inklusive Analyse und Verbesserung bestimmter Arbeitsprozesse und -abläufe, bei der Entwicklung einer Ressourcerie und die dazu benötigten Investitionen sowie bei der Implementierung einer einheitlichen Unternehmenskultur. Diese Resultate fließen in die Planung und Realisierung des Neubauprojektes ein. Unsere Vorstellung hat die Jury überzeugt und das Projekt wurde ausgewählt. Im Oktober haben wir eine Preisanfrage inkl. Lastenheft an verschiedene Beratungsunternehmen im Bereich des partizipativen Managements geschickt. Im Dezember hat der VWR Mango Chutney aus Brüssel den Auftrag erteilt. Die Entwicklung des partizipativen Managements betrifft das ganze Team und die Dauer des gesamten Prozesses ist für 2 Jahre vorgesehen.
- 
- The screenshot shows the website of Fonds Venture Philanthropy. The header includes the logo and the text 'Fonds Venture Philanthropy'. Below the header, there is a section for 'ORGANISATIONS' with a 'Dabeï' profile. The profile shows a timeline from 01/06/2019 to 01/06/2022, a budget of 80.000 €, and a total of 651.787 € in resources. It also mentions 12.0 employees and 651.787 € in resources. The website is in French and describes Dabeï as a socio-professional insertion center for people without employment and precarious, active in various domains: service to the user, work, construction, recycling and reuse of second-hand goods. It also mentions that Dabeï receives a large number of people and proposes a professional framework.
- Trotz der Aberkennung der Spendenabsetzbarkeit können wir uns weiter über die Unterstützung von treuen Spendern und Gönnern freuen. Besonders der Lions Club unterstützt uns jedes Jahr großzügig im Rahmen des Schwimmmarathons. An dieser Stelle nochmals unseren speziellen Dank für die großartige Unterstützung und das uns entgegengebrachte Vertrauen.
 - Seit 2018 sind wir für das Europäische Solidaritätskorps akkreditiert und als Aufnahmeorganisation anerkannt. Das ESK zielt darauf ab, jungen Menschen leicht zugängliche Möglichkeiten zur Beteiligung an Solidaritätsaktivitäten zu bieten und sich ehrenamtlich in Sozialorganisationen oder Projekten zu engagieren. Ein konkreter Projektantrag wurde im April 2019 eingereicht und genehmigt. Wir erhielten die Bewerbungen von mehreren Kandidaten und entschieden uns schließlich für einen jungen Mann aus der Türkei, der Ende Oktober in St.Vith ankam. Die Aufgaben eines Freiwilligen bestehen in der Unterstützung der Vorarbeiter bei der täglichen Arbeit mit den Teilnehmern in den verschiedenen Arbeitsbereichen. In Yigitcans Fall gilt das insbesondere für die Abteilungen Küche, Haushalt und Shop. Der Freiwillige kann als Plus dort eingesetzt werden, wo eine engere Begleitung der Teilnehmer während der Arbeit notwendig ist und springt flexibel da ein, wo er gebraucht wird. So kann er auch eine Beziehung zu den Teilnehmern aufbauen und fördert den kulturellen Austausch, Offenheit und Toleranz. Verschiedene Aufgaben wie das Organisieren von Sozialseminaren oder das Begleiten auf diverse Veranstaltungen gehören auch dazu. Ziel ist es, dass er sich in das Team integriert und Teil der Gemeinschaft wird. Solidarität und Zusammenhalt sollen gefördert werden (Europäischer Solidaritätskorps). Zu seinen persönlichen Zielen gehört es auch, Erfahrungen zu sammeln (was danach auch der Arbeitssuche zugutekommt) und eine andere Sprache zu lernen.

2. Empfänge, Besuche, Netzwerkarbeit

- **AKSÖ:** Am 8. Februar fand der Tag der Sozialwirtschaft im Alten Schlachthof in Eupen statt. Dieser wurde zusammen mit dem Ministerium im Rahmen des AKSÖ (Arbeitskreis Sozialökonomie) organisiert. Der Tag der Sozialwirtschaft Ostbelgiens stellte den Höhepunkt eines Marketingprozesses dar, der das Ziel hatte, die Sozialwirtschaft in Ostbelgien sowohl für die Bevölkerung als auch für die Unternehmen sichtbarer zu machen. Im Vorfeld lief eine breitangelegte Werbe- und Kommunikationskampagne, die für den Tag und den Sektor warb. Dazu gehörte auch die Verbreitung über Facebook und das Internet von insgesamt 4 Storytelling-Filmen, wovon 2 in Zusammenarbeit mit DABEL erarbeitet wurden.



An den Tagen vor dem Event konnten die verschiedenen Sozialbetriebe besucht werden. Der Andrang bei DABEL hielt sich jedoch in Grenzen, neben 2 Mitarbeiterinnen aus dem Ministerium, einer Privatperson, einer Mitarbeiterin und Praktikantin der BW besuchte uns auch Collin Kraft von der CSP mit einer Kollegin.

Am Tag selbst fand im Nachmittag im Rahmen eines offenen Marktplatzes ein Austausch zwischen den lokalen Behörden, den Vermittlerdiensten und den Sozialbetrieben zu verschiedenen Themen statt. Die dort aufgeworfenen Fragen bilden die Basis für die künftige Arbeit des AKSÖ.

Im Abend waren die Unternehmen und Arbeitgeber aus der Region eingeladen. Neben der Vorstellung der Ergebnisse einer Studie zur „Kooperation zwischen Unternehmen der traditionellen und der sozialen Wirtschaft“ der EU-Kommission trug vor allem das Impulsreferat von Laurent Ledoux zu partizipativ-kollektiven-Management Methoden zum Gelingen des Abends bei. Dieses Referat hat uns zudem in unserem Bestreben nach einem partizipativen Management in unserer Organisation bestärkt.

 TAG DER SOZIALWIRTSCHAFT BESTER SERVICE FÜR DIE EINEN. EINE CHANCE FÜR DIE ANDEREN. WANN? Am 8. Februar 2019 WO? Im Alten Schlachthof in Eupen ANMELDUNG Bis zum 1. Februar 2019 unter dem Link im Downloadbereich www.ostbelgienlive.be/aktionswoche Parkplätze vor Ort sind vorhanden.	WAS SIE ERWARTET: Einlass ab 17:30 Uhr 18:00 Uhr: Begrüßung durch Herrn Antonios Antoniadis, Minister für Sozialökonomie der Deutschsprachigen Gemeinschaft 18:15 Uhr: Präsentation der Ergebnisse der Studie „Kooperation zwischen Unternehmen der traditionellen und sozialen Wirtschaft“ durch Herrn Karel Vanderpoorten, Vertreter der Europäischen Kommission bei ESER „European Social Economy Regions“ 18:30 Uhr: Impulsreferat durch Herrn Laurent Ledoux zu partizipativ-kollaborativen Management-Methoden, die sowohl kommerzielle als auch nichtkommerzielle Einrichtungen in ihren Reformbestrebungen inspirieren <i>Im Anschluss besteht die Möglichkeit für Fragen und Antworten.</i> 20:15 Uhr: Einladung zum Austausch bei einem Walking Dinner
---	---

- Am 12. Februar 2020 besuchte uns Lydia Klinkenberg mit Liesa Scholzen aus dem Sozialausschuss. Sie wollten sich ein konkreteres Bild von den Unternehmen der Sozialwirtschaft machen.
- Minister Antoniadis besuchte uns am 19.02.2019. Zum Ende der Legislaturperiode wollte er nochmals alle Einrichtungen aus seinem Zuständigkeitsbereich einen Besuch abstatten.
- **Zusammenarbeit mit den Sekundarschulen in St. Vith:** Jedes Jahr erhalten wir verschiedene Anfragen der Bischöflichen und der Maria Goretti Schule, seltener vom Athenäum in St. Vith.

Am 19.03. konnten sechs Schüler des 5. Jahres der BS im Rahmen des Religionsunterrichts während eines Nachmittags in den Arbeitsalltag verschiedener Arbeitsbereiche von DABEL reinschnuppern. Zur Vervollständigung der Informationen erhielten die Schüler am Ende des Tages noch Erklärungen zu der VoG DABEL.

Am 9.05. besuchten uns zwei Klassen der Maria Goretti Schule im 2nd hand shop um ein Sozialkaufhaus kennenzulernen.

Am 15.05. wurde Caroline zum pädagogischen Projekt und zur Organisation DABEL von zwei Schülerinnen der MG in Form eines Interviews befragt.

Am 7.11. nahmen wir an den Begegnungstagen der BS teil, um die VoG DABEL vorzustellen und die Schüler durch Animationen in prekäre Lebenssituationen zu versetzen.

- Am 20.05. fand ein Zusammentreffen mit den Mitarbeitern_Innen der **Dienststelle für Selbstbestimmtes Lebens** des Südens statt. Hierbei ging es vor allem um das Kennenlernen der neuen Mitarbeiter_Innen in ihren neuen Funktionen, der Vorstellung des 4-Phasen Modells und der Arbeiten von DABEL sowie den gemeinsamen Überlegungen zur verbesserten Zusammenarbeit, auch in Bezug auf das ICF-Screening.

- **Austausch Viviane Leffin – Leader-Projekt:** Kompetenzanalyse und Orientierung junger Eingliederungseinkommen-Empfänger

Am 11.07. besuchte uns die Sozialassistentin Viviane Leffin aus Raeren, die mit dem Leaderprojekt „Junge Bezieher von Eingliederungseinkommen“ betraut war. Ein reger Austausch zu bestehenden Kompetenzerfassungsinstrumenten sowie unseren Screening-Methoden entstand. In einem Rundgang und anschließendem Besuch im 2nd Hand shop konnte sich Frau Leffin ein Bild von unserer Arbeit machen.

Die Ergebnisse des Leader-Projektes wurden im Februar 2020 in einem Handbuch für soziale Akteure veröffentlicht.

- Der diesjährige **Betriebsausflug** fand am 8. Juli statt. Hierzu waren alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter sowie Teilnehmer_Innen eingeladen. Dieses Jahr ging die Reise nach Spa. Nach einem guten Frühstück in Malmedy, fuhren wir mit dem Bus in die Innenstadt von Spa, wo wir im Rahmen einer Stadtführung mehr über die Sehenswürdigkeiten und Besonderheiten der Bäderstadt erfahren konnten. Anschließend ging es zum Mittagessen und danach erwartete uns das Unternehmen Spa-Monopole mit einer Betriebsbesichtigung. Im Anschluss blieb noch etwas Zeit für ein gemütliches Getränk in einem Café oder einen kleinen Einkaufsbummel.



- **ESF:** die aktuelle Förderperiode des ESF endet offiziell Ende 2020. Um über die potenziellen Investitionsschwerpunkte der neuen Förderperiode 2021-2027 auszutauschen, waren alle Projektträger und weitere Interessenvertreter im November zu einem Forum eingeladen. Die Resultate des Austauschs bilden eine entscheidende Grundlage für die inhaltliche Ausarbeitung des neuen operationellen Programms.
- 2019 wurde die „**AG Sozialkompetenz**“ ins Leben gerufen. Hanna vertritt uns in dieser Arbeitsgruppe die sich 5x getroffen hat. Sie versammelt verschiedene Dienste, die im Bereich der Aus- und Weiterbildung insbesondere von jungen Menschen tätig sind. Bei diesen Treffen



geht es zum einen um Netzwerkarbeit und eine gute Zusammenarbeit zwischen den Diensten (kennenlernen der verschiedenen Dienste, Zuständigkeiten, Angebote,...). Zum anderen wird ein Teil der Treffen der kollegialen Fallberatung gewidmet, eine Methode von systematischen Beratungsgesprächen, die dazu beiträgt, berufliche Probleme (Fälle) zu lösen, wodurch u.a. zum Beispiel auch professionelle Kompetenzen weiterentwickelt oder Perspektiven und Sichtweisen erweitert werden.

- Außerdem ist DABEI noch in folgenden Gremien vertreten:
 - Netzwerk Süd: Caroline Scholl (Koordination)
 - ANIKOS: Angelika Jost (Verwaltungsratsmitglied)
 - Patchwork: Angelika Jost (Kassiererin)
 - Ressourcen: Angelika Jost (Generalversammlung)

3. Schlusswort

*Werte teilen
Werte leben
Werte vermitteln*

Dieser Bericht soll einen kurzen Überblick und Einblick in die Arbeit, die 2019 bei DABEI geleistet wurde, geben. Wie bereits im Vorwort erwähnt, haben wir gemeinsam, das Team, die Ehrenamtlichen und die Teilnehmer_Innen viel erreicht, kreative Lösungen umgesetzt und tolle Arbeit geleistet. Schwierig ist es jedoch in so einem Bericht die Stimmung, die in der Organisation herrscht, wiederzugeben. Es macht Freude bei DABEI zu arbeiten. Der Umgang untereinander ist äußerst wertschätzend und sehr vertrauensvoll. Wir bleiben nicht stehen. Neue Projekte und Herausforderungen erwarten uns und gemeinsam nehmen wir sie an.

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.