

TÄTIGKEITSBERICHT 2020

DABEI VoG



dabei

*Du musst nicht richtig
gut sein,
um zu **starten**.
Aber du musst **starten**,
um richtig **gut** zu werden.*

Mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds
und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens



Ostbelgien

Sankt Vith, den 23. Juni 2021



INHALTSVERZEICHNIS

I.	VORWORT DER PRÄSIDENTIN	2
II.	EINLEITUNG – Allgemeine Entwicklung	3
1.	Die Organisation und ihre Ziele.....	3
2.	2020 und die Covid-Krise	3
3.	Partizipatives Management	5
III.	Integration und Beschäftigung	8
1.	Das Phasenmodell.....	8
2.	Pädagogische Arbeit	9
2.1.	Sozial-pädagogisches Team	9
2.2.	Teilnehmerbezogene Teamsitzungen.....	9
2.3.	Screening und Kompetenzbilanzierung	10
2.4.	Bilanzgespräche.....	11
2.5.	Praktika	11
2.6.	Seminare	12
2.7.	Förderprogramme	13
2.8.	Zufriedenheitsanalysen	13
IV.	ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN	15
V.	TEILNEHMER.....	18
1.	Erstgespräche	20
2.	Übergänge.....	21
3.	Profile.....	22
3.1.	Alter und Geschlecht	23
3.2.	Wohnort und Staatsangehörigkeit	24
3.3.	Ausbildungsniveau	25
3.4.	Vermittlerdienste	25
3.5.	Weitere Benachteiligungen	26
3.6.	Ausgang und Vermittlungen	27
VI.	TÄTIGKEITSFELDER	29
1.	Sammeldienst, Transport & Rampe.....	29
2.	Werkstätten.....	31
2.1.	Schreinerei.....	31
2.2.	Polsterei	32
2.3.	Haushalt/Textil/Bücher	33
3.	2nd hand shop.....	34
4.	Baubereich.....	35
5.	Catering.....	37
VII.	WEITERE AKTIVITÄTEN.....	40
VIII.	SCHLUSSWORT	fehler! Textmarke nicht definiert.



I. VORWORT DER PRÄSIDENTIN

Liebe Leser,

Wer hätte letztes Jahr um diese Zeit gedacht, dass Corona uns so lange im Griff hält?

Das Jahr 2020 hat für DABEL so gut begonnen. Wir planten und träumten von unserem neuen Zuhause und die Blicke waren in die Zukunft gerichtet. Unsere Ausbildung zum „Partizipativen Management“ hatte an 3 Tagen im Chiroheim so gut begonnen. Und dann... der 1. Lockdown, es wurde plötzlich so still, die Welt hielt den Atem an. Angelika und ihr Team mussten total umdenken, so wie wir alle. Aber DABEL ist es gut gelungen durch das Jahr 2020 zu manövrieren, wie dieser Jahresbericht uns ausführlich erläutern wird.

Ich bin jetzt über 10 Jahre im Verwaltungsrat und jedes Jahr war ein anderes, es bleibt spannend, bleiben wir alle DABEL treu und das jeder auf seine Art, mit seinen Fähigkeiten und Talenten zum Gelingen dieses Vorhabens beitragen wird. Die Welt und das Leben für einige Menschen lebenswerter machen, dem Leben eine echte Chance geben.

Ich freue mich auf die Herausforderungen, die wir gemeinsam meistern werden.

Eure Gaby

Die Präsidentin, die lieber keine wäre 😊, aber gerne DABEL ist.



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 2020, d.h.:

- 96 Teilnehmer_Innen, Ehrenamtler und Praktikanten
- 16 hauptamtliche Mitarbeiter_Innen (12,04 VZÄ)
- 20.662 Ausbildungsstunden
- 19 Praktikumsverträge
- 12 Vermittlungen in Arbeit oder qualifizierende Ausbildung
- 772.074,29€ Einnahmen wovon 44% Eigenmittel
- 183 Tonnen gesammelte Möbel und Haushaltswaren wovon 60 % wieder gebraucht wurden
- Täglich mehr als 50 zahlende Kunden im 2nd hand Geschäft
- 92 Bauaufträge

2. 2020 und die Covid-Krise

Das Jahr 2020 startete wie 2019 endete, mit viel Arbeit, neuen Projekten und voller Tatendrang. Im März wurden wir jäh ausgebremst, denn wie überall hat die Covid-Krise auch unsere Organisation nicht verschont und das Jahr 2020 in vielerlei Hinsicht geprägt. Neben wirtschaftlichen Einbußen hatte die Krise aber auch Umstellungen in unserer Begleitarbeit und verschiedenen Arbeitsabläufen zur Folge.

In den vergangenen Jahren erwirtschafteten wir generell 50% unseres Budgets durch Eigeneinnahmen. Die Corona-Krise und die damit verbundenen Maßnahmen hat seit Frühjahr 2020 jedoch erhebliche Einbußen verursacht: Unser 2nd Hand Geschäft musste insgesamt 11 Wochen schließen; der Catering-Dienst ist seitdem komplett eingebrochen und es besteht nur verhaltene Aussicht auf Normalisierung der Situation in absehbarer Zeit; auch die anderen Bereiche sind im Frühjahr 2020 teils komplett zum Erliegen gekommen.

In den Bereichen HORECA und dem 2nd Hand Geschäft haben wir 2020 Umsatzeinbußen von 105.906,01€ im Vergleich zu 2019 hinnehmen müssen.



Da wir in anderen Bereichen einige größere Aufträge zum Jahresanfang bzw. -ende hatten, beläuft sich der gesamte Umsatzverlust für die Organisation auf 72.178€.

Im März 2020 mit der Ausbreitung der Pandemie wurde die Anwesenheit der Teilnehmer_Innen in den Projekten vor Ort für einen Zeitraum von 8 Wochen untersagt (vom 16.03.20-11.05. 20). Das hatte die Folge, dass die Teilnehmenden für knapp 2 Monate aus ihrer gewohnten – oftmals hart erkämpften – Struktur und ihrem Tagesrhythmus gerissen wurden. Da wie schon im Vorjahr der Schwerpunkt des Projektes auf der psycho-sozialen Stabilisierung lag, war das eine ganz besondere Herausforderung sowohl für die Projektteilnehmer als auch für die Mitarbeiter. Der Betreuungsbedarf (für den 2019 ja schon eine zusätzliche Kraft im sozial-pädagogischen Team eingestellt wurde) ist nämlich nicht gesunken, sodass wir nach Ende des Lockdowns und Rückkehr der Teilnehmer vermehrt feststellen mussten, dass einige doch unter der fehlenden Struktur und Begleitung Rückschritte gemacht hatten.

Home-Office ist bei DABEI nicht möglich. Auch für die Sozialarbeiter nicht, deren Arbeit auf dem Terrain stattfindet. Sie haben aber mit den Teilnehmern_Innen und Ehrenamtlichen in der ersten Lockdown-Phase telefonischen Kontakt gehalten. Es ging dann um die Nachfrage: Wie kommst du durch diese Zeit? Weniger auf praktischer Ebene, als auf emotionaler Ebene. Wir haben bemerkt, dass viele Teilnehmern_Innen sehr gut durch diese Zeit gekommen sind, es aber nach Rückkehr in die alltägliche Struktur nicht so leicht hatten.

Aufgrund der strengen Hygienemaßnahmen mussten wir die Ausbildungsstunden der Teilnehmer_Innen reduzieren. Dies ermöglicht uns die soziale Distanzierung einzuhalten und allen Teilnehmern_Innen die Chance zu geben, ihren Eingliederungsweg weiterzuverfolgen oder zu beginnen.

Eine weitere Schwierigkeit der wir in den letzten Monaten begegnen, ist der Ausfall von ehrenamtlichen Mitarbeitern. Da diese oft der Risikogruppe angehören und sich der Gefahr einer Ansteckung nicht aussetzen möchten, haben sie ihre Arbeit bei DABEI unterbrochen bzw. ganz beendet. So bricht eine wichtige Stütze der Organisation weg.

In den letzten Monaten wurden alle Arbeitsabläufe fortwährend überdacht und angepasst, um unseren Integrationsauftrag weiter zu gewährleisten und die Auswirkungen der Krise so gering wie möglich zu halten:

- Die Kolleginnen aus dem Geschäft haben während des 2. Lockdown in der Haushaltsabteilung ausgeholfen, wir haben unsere Facebook-Präsenz verbessert und spezielle Verkaufsaktionen (zur Adventszeit) lanciert, den Pflegeheimen Bastelboxen zur Adventszeit zur Verfügung gestellt, ...
- In der Küche haben wir ein Take-Away-Menü für donnerstags und die Festtage auf die Beine gestellt und spezielle Schulungseinheiten für die Teilnehmer_Innen aufgebaut. So konnten wir die Ausbildung der Teilnehmer_Innen weiter gewährleisten und einen kleinen Teil des Einkommensverlustes auffangen.
- Um die Abwesenheit der Ehrenamtlichen und den Anstieg der Arbeitslast vor allem im Bereich Wiederverwertung aufzufangen, haben wir im Februar einen zusätzlichen Mitarbeiter eingestellt. Als Assistent der Koordinatorin im Bereich Wiederverwertung, hilft er in den





verschiedenen Abteilungen (Haushalt, Halle, Geschäft) aus, gewährleistet die Vorsortierung der Gebrauchtgüter und erschließt neue Verkaufskanäle über Facebook, Internet...

Die finanzielle Lage der Organisation ist dank der in den Vorjahren erwirtschafteten Gewinne weiterhin stabil. Diese finanziellen Rücklagen werden jedoch benötigt, um wichtige große, angelaufene Projekte wie den Neubau finanzieren zu können. Daran halten wir auch weiterhin fest und blicken zuversichtlich in die Zukunft.

3. Partizipatives Management

Im Jahr 2019 erhielten wir die Zusage des Fonds Venture Philanthropy für die finanzielle und konzeptuelle Unterstützung bei:

- der Entwicklung eines neuen Managementkonzeptes inklusive Analyse und Verbesserung bestimmter Arbeitsprozesse und -abläufe;
- der Entwicklung einer „Ressourcerie“ und die dazu benötigten Investitionen;
- der Implementierung einer einheitlichen Unternehmenskultur.

Im Dezember 2020 hat der VWR Quentin de Prêt und seiner Firma Mango Chutney aus Brüssel den Auftrag erteilt uns in dem Prozess der Implementierung des „Partizipativen Managements“ zu begleiten.

Am 17.01.2020 traf sich Mango Chutney mit dem gesamten Team in Gruppen von 4-5 Personen. Die Teammitglieder erhielten eine Erklärung über die Hintergründe zum Projekt und hatten die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Zunächst schienen alle begeistert, den Prozess zu beginnen, auch wenn es für einige noch nicht sehr konkret war.

Am Ende des Tages haben wir gemeinsam einen Aktionsplan ausgearbeitet, der zum einen die Verteilung eines Zufriedenheitsfragebogens an das Personal beinhaltet gefolgt von 3 Tagen Training und Strategieentwicklung mit Stakeholdern und den DABEI Mitarbeitern.

Am 9.03.2020 folgten 15 Personen von 11 verschiedenen Partnern (Ministerium, ADG, ÖSHZ, DSL, ...) unserer Einladung und reflektierten über die Herausforderungen, denen DABEI gegenübersteht, die wahrgenommenen Erfolge und wie DABEI seine Funktionsweise verbessern könnte. Das Ergebnis dieser Überlegungen, d.h. die Listen der Erfolge und Herausforderungen, diente als Grundlage für die Überlegungen des Teams an den folgenden zwei Tagen.

Am 10. und 11. März traf sich das DABEI-Team mit 2 Freiwilligen und 2 Vorstandsmitgliedern um:

- eine Evaluierung von DABEI durchzuführen;
- die Ergebnisse des Zufriedenheitsfragebogens und die Aussagen der Partner zu analysieren;
- einen konkreten Aktionsplan mit Arbeitsgruppen zu bestimmen;
- am Teamzusammenhalt und der Atmosphäre zu arbeiten.

Die Atmosphäre während der 3 Tage war sehr positiv und enthusiastisch. Wir hatten die Möglichkeit, uns auf eine andere Art und Weise und in einer sehr respektvollen, vertrauensvollen und wohlwollenden Atmosphäre kennen zu lernen.

Neben den Erfolgen und Herausforderungen von DABEI haben wir intensiv an unserer Vision, Mission und unseren Werten gearbeitet. Außerdem haben wir 4 Arbeitsgruppen definiert, die sich



in den kommenden Monaten mit den Themen Organisation, Kommunikation, Wohlbefinden und Kompetenztransfer beschäftigen sollten.

Aufgrund der Coronakrise, wurden wir auch bei der Einführung der verschiedenen Arbeitsgruppen ausgebremst. Dank der effektiven Teamarbeit im März verlief die Rückkehr aus dem Lockdown sowie die Umsetzung und Akzeptanz der verschiedenen Hygienemaßnahmen ohne größere Zwischenfälle.

Im Sinne des partizipativen Managements nutzte das Team die erste Maiwoche, um sich gemeinsam gut auf die Rückkehr der Teilnehmer_Innen und Kunden vorzubereiten.

Am 6.07.2020 hatten wir einen dritten Arbeitstag mit Quentin und dem gesamten Team. Dieser Tag war den Talenten gewidmet. Vor dem Tag hat jeder Mitarbeiter den CliftonStrengths-Talenttest des GALLUP-Instituts gemacht und den Bericht über seine TOP 5 Talente bekommen und gelesen.

In Gruppen wurden diese Talente unter Kollegen ausgewertet.

Die Auswertung ergab, dass wir insgesamt 70 Talente im Team haben, die sich wie folgt verteilen:

- Beziehungsaufbau: 30 %.
- Implementierung: 22 %.
- Strategisches Denken: 12 %.
- Beeinflussung: 6 %.

Die Arbeit mit den Talenten wird uns auch in Zukunft beschäftigen. Ziel ist es, dass die Mitarbeiter mindestens 50 % ihrer Arbeitszeit mit ihren Talenten verbringen. Es wurden folgende konkrete Anwendungsbereiche entwickelt:

- Ausweitung der Arbeit mit Talenten auf Teilnehmer_Innen und dem VWR: Anpassung von Screening-Bögen + Zufriedenheitsanalysen.
- Gemeinsam im Team beurteilen, welche Talente in welchem Arbeitsbereich und von wem am besten eingesetzt werden können, und Arbeitsbereiche und Funktionen besser an die Talente der einzelnen Mitarbeiter anpassen.
- Nutzen der Talente, um die jährliche Selbsteinschätzung durch Dritte vorzunehmen.

Der Tag des 7.07.2020 stand im Zeichen der Einführung der 4 Arbeitsgruppen:

1. Organisation:

- Entsprechen unsere Arbeitsbereiche und Aktivitäten noch den Bedürfnissen unserer Auszubildenden und ihrem Profil?
- Herausforderndes Verhalten von Auszubildenden am Arbeitsplatz: Das Profil der Auszubildenden ändert sich und die Anforderungen werden höher. Werde ich meiner Aufgabe als Ausbilder noch gerecht?
- Mangelndes Wissen und Verständnis für andere Arbeitsbereiche und die Aufgaben der anderen Teammitglieder.
- Ungleichgewicht zwischen produktiver Arbeit und Teilnehmer_Innen-Betreuung, Mangel an Zeit für Ausbilder, sich mit Teilnehmer_Innen zu beschäftigen.

2. Team-Wohlbefinden :

- Mangel an Zeit und Teambuilding-Events.
- Arbeit mit einem Publikum mit schwierigem Profil und Verhalten mehr Anforderungen an die Ausbilder und Mangel an Mitteln oder Raum für Austausch, Reflexion und Supervision.



- Das Verständnis für die Arbeit des anderen und die Zusammenarbeit im Team ist manchmal nicht vorhanden.
3. Kommunikation:
- Fehlender Rahmen für den (diskreten) Austausch zwischen Kollegen.
 - Mangelnder Austausch von Informationen über Auszubildende zwischen Sozialarbeitern und Ausbildern.
 - Zu wenig Informationen über das Profil oder die Erfahrungen der Teilnehmer_Innen.
4. Wissenstransfer:
- Verschiedene Mitglieder des Teams werden in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen. Wie kann die Weiterführung der Qualitätsarbeit der ausscheidenden Ausbilder gewährleistet werden?

Ende August fand ein weiterer Workshop mit Quentin von Mango Chutney und dem Team statt. Das Ziel dieses Tages war es, dem Team Methoden und Werkzeuge beizubringen, um das Kollektiv optimal zu nutzen.

- Wir begannen den Tag mit einem "Speed-Dating" zwischen Kollegen: Ziel ist es, die positive Energie in der Gruppe durch gegenseitige Komplimente zu verstärken.
- Wir diskutierten auch den "Delegationspoker": Wie werden wir in Zukunft Entscheidungen im Einklang mit unseren Werten, unserer Mission und Vision treffen? Gemeinsam waren wir uns einig, dass wir in Zukunft Entscheidungen im Konsens treffen werden und wollen. In besonderen Situationen, wie z. B. der Covid-Krise, kann es jedoch notwendig sein, dass Entscheidungen von der Leitungsebene getroffen werden.
- Das nächste Instrument, das wir bei der Erprobung kennenlernten, war die "Fremdselbsteinschätzung": Jede Person definierte für sich selbst: Was ist meine Funktion; was sind die Erfolge in meiner Arbeit; was sind die Herausforderungen und welche Maßnahmen sind damit verbunden? Diese ersten Überlegungen wurden in Dreiergruppen ausgetauscht.
- Mit dem Instrument "Ich an deiner Stelle" hatten wir dann in Zweiergruppen die Möglichkeit, den Blick auf die eigenen Herausforderungen zu erweitern und Handlungsalternativen zu finden, um darauf zu reagieren.
- Ein letztes Instrument, das wir in den Arbeitsgruppen bereits praktizieren konnten, ist die "Wahl ohne Kandidaten".

Der zweite Arbeitstag war dem Treffen der Koordinatoren jeder Arbeitsgruppe mit der Geschäftsführung gewidmet, um die verschiedenen Aktionspläne auszutauschen und zu sehen, wo sich die Aktionen überschneiden, um einen kohärenten Aktionsplan für die gesamte Organisation zu definieren.

Am Nachmittag traf sich das Team der Abteilung Wiederverwertung, um die Erfolge, Herausforderungen und Maßnahmen für die Abteilung zu definieren.

Die Arbeit zur Implementierung des partizipativen Managements in der Organisation hat sich zum Jahresende hin, von der Phase der Reflexion und Arbeit in der großen Gruppe des gesamten Teams zu einer Phase der konkreteren Reflexion in Arbeitsgruppen oder Teams in jeder Abteilung entwickelt.



Eine Möglichkeit, die Umsetzung des partizipativen Managements zu fördern, ist die Schulung der Mitarbeiter in verschiedenen Techniken. So fand beispielsweise Ende September eine Moderatorenschulung statt. Außerdem wurde ein Moderatorenhandbuch erstellt, das allen zur Verfügung steht und das auch erweitert werden kann. Ende September fand auch ein Austausch mit Quentin und dem VWR statt, mit dem Ziel, den Verwaltungsrat über das Projekt zu informieren und aktiv in das Projekt einzubinden. So haben wir auch die Talentübung mit den Verwaltungsratsmitgliedern gemacht. Dann haben wir erfolgreich eine neue Präsidentin für DABEI durch eine "Wahl ohne Kandidaten" gewählt.

Die in 2020 begonnene Arbeit führen wir selbstverständlich in den nächsten Jahren fort. Bis diese Kleingruppen selbstständig und ohne Quentins langfristige Moderation funktionieren und wir diese Vision in unserer täglichen Arbeit verinnerlicht haben, brauchen wir jedoch noch viel Anleitung. Die Corona-Krise und die damit verbundenen Hygienemaßnahmen sind ein großes Hindernis für diesen Übergang von einer Unternehmenskultur zur anderen. Wir sind aktuell so sehr mit der Organisation der täglichen Arbeit beschäftigt, dass wenig Raum bleibt, sich intensiv mit der Unternehmenskultur zu beschäftigen. Aber nur wer startet, kann auch richtig gut werden!

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

Das Konzept einer durchgehenden und konstanten Begleitung über die verschiedenen Phasen hinaus hat sich in der Vergangenheit bewährt, sodass weiterhin jede/r Teilnehmer_In während der ganzen Teilnahme am Projekt eine Bezugsperson hat.

Diese Begleitperson ist zuständig für die Zielvereinbarungen mit dem/der Teilnehmer/in und den Vorarbeitern, unterstützt den Teilnehmer bei administrativen Angelegenheiten, sucht nach Lösungsansätzen bei Problemsituationen, begleitet bei der Praktikumssuche und allem anderen, was im Laufe der Zeit in der Begleitung anfällt.

Zudem arbeiten die Sozialarbeiter mit in den Ateliers, um die Vorarbeiter zu unterstützen und die Teilnehmer noch enger begleiten zu können. So lernen die Sozialarbeiter die Teilnehmer noch besser und in anderen Situationen kennen und können ihre Stärken und Herausforderungen besser einschätzen.

Da der Begleitbedarf in den letzten Jahren immer weiter angestiegen ist, hatten wir im Sommer 2019 nach Unterstützung gesucht und das sozial-pädagogische Team um eine Mitarbeiterin in Halbzeit erweitert. Seit dem 01. Oktober 2020 arbeitet Stephanie nun Vollzeit bei DABEI und übernimmt teilweise den Ersatz von Caroline, die seit dem 23. Oktober 2020 für ein Jahr in Mutterschutz ist. An dieser Stelle möchten wir ihr und ihrem Mann Michael noch mal herzlich zur Geburt der kleinen Viktoria gratulieren. Zusätzlich wird das pädagogische Team von Katrin Reuter verstärkt, die seit dem 19. November 2020 teilzeit bei uns die Begleitung der Teilnehmer_Innen übernimmt.

Im Herbst 2020 teilten die Sozialarbeiter die ca. 14 Personen, die ursprünglich Caroline begleitet hat, unter sich auf. Stephanie betreut ca. 13 Personen aus den unterschiedlichen Phasen und Hanna ca. 11. Katrin übernimmt vorerst 7 Begleitungen von Caroline.

Die Sozialarbeiterinnen behalten die zusätzlichen 13 festen Stunden pro Woche in den Abteilungen bei, um die Teilnehmer_Innen (nach ihren Bedürfnissen) eng zu begleiten und die Vorarbeiter zu unterstützen, deren Arbeit sich mit dem erhöhten Begleitbedarf der Personen auch ändert.

2.2. Teilnehmerbezogene Teamsitzungen

Die teilnehmerbezogenen Teamsitzungen werden alle 6-8 Wochen durchgeführt. In diesen Versammlungen konzentrieren wir uns ausschließlich auf die einzelnen Teilnehmer_Innen, die in dem jeweiligen Arbeitsbereich begleitet werden. Es geht darum, über die Beobachtungen, die Erfolge, Herausforderungen und Ziele eines jeden Teilnehmers intensiv auszutauschen und einen Aktionsplan aufzustellen.

Die Vorarbeiter erleben die Teilnehmer_Innen in anderen Situationen als die Sozialpädagoginnen und umgekehrt. So kann eine ganzheitliche Analyse der Situation der Teilnehmer_Innen aufgestellt und aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. Der Vorteil dieser Sitzungen liegt auf der



Diversität der Teilnehmenden. Pro Teamsitzung nehmen jeweils die Direktion, die Abteilungsleiter, die Vorarbeiter und alle Sozialpädagogen teil.

Neben diesen regelmäßigen Teamsitzungen findet ein täglicher informeller Austausch zwischen Vorarbeitern und Sozialarbeiterinnen statt.

Außerdem wurden im Rahmen des Partizipativen Managements weitere Schritte erarbeitet, wie ein Austausch zwischen Vorarbeitern und Sozialarbeitern garantiert werden kann: So besucht die Sozialarbeiterin 1x/Woche die Arbeitsbereiche, Bilanzgespräche zwischen Vorarbeiter, Teilnehmer_in und Sozialarbeiter sollen 1 Mal im Monat stattfinden und die Vorarbeiter kommen zum ersten Gespräch mit dem Teilnehmer hinzu. So kann der/die Teilnehmer_in im Arbeitsbereich willkommen geheißen werden, beide Parteien lernen sich kennen, erste Erwartungen können abgeklärt und kleine Ziele definiert werden.

2020 fanden weniger Versammlungen als gewöhnlich statt. Dies ist auf die Schließung des Betriebes während eines Monats sowie auf die Coronamaßnahmen zurückzuführen, durch die Versammlungen entweder untersagt oder aufgrund von Platzmangel unmöglich geworden sind.

Nichtsdestotrotz haben wir versucht, Mittel und Wege zu finden, diese Sitzungen stattfinden zu lassen, zum Beispiel über Online-Konferenzen oder mit einer Verringerung der Teilnehmenden.

2020 haben für die verschiedenen Ausbildungsbereiche in einem Abstand von 6 bis 8 Wochen jeweils vier Teamsitzungen stattgefunden.

2.3. Screening und Kompetenzbilanzierung

Das Konzept des Screenings wurde in den vergangenen Jahren in Zusammenarbeit mit den Vermittlerdiensten und Integrationsprojekten aus dem Norden in der Arbeitsgruppe „AG SCREENING“ entwickelt. Ziel dieses Screenings ist es, mit dem Vorarbeiter den Teilnehmer einzuschätzen und gemeinsam mit diesem ein Stärken- und Schwächenprofil zu erstellen, eine Zielsetzung zu entwerfen, sowie einen Handlungsplan aufzustellen. Die Ergebnisse werden in einem Ergebnisbericht festgehalten und an die betroffenen Parteien mit Einverständnis des Teilnehmers übermittelt. Darauf basierend findet ein Bilanzgespräch mit dem Hauptansprechpartner statt.

Die AG Screening trifft sich regelmäßig in weiteren Abständen (ca. 2 Mal im Jahr) um an einem gemeinsamen professionellen Screening zu arbeiten. Für das Jahr 2020 war ein Treffen im März geplant, das wegen Corona verschoben wurde und bis auf Weiteres dann annulliert worden ist.

Da in den oben erwähnten Bilanzgesprächen mit den Hauptansprechpartnern oft weitere Zielsetzungen oder Ideen zum Handlungsplan aufkommen, haben wir dieses Jahr den Ergebnisbericht angepasst. So wird nun das Ergebnis des Screenings mündlich im Bilanzgespräch mit dem Hauptansprechpartner übermittelt und die Resultate der beiden Gespräche werden in einem erweiterten Ergebnisbericht festgehalten.

Als Inspiration für diesen Ergebnisbericht diente eine Methode des Partizipativen Managements, in der die konkreten Erfolge, Herausforderungen und Aktionen kategorisch festgehalten werden. Dieser neue Bericht muss noch erprobt und die Resultate der AG Screening vorgestellt werden.



Des Weiteren hat unsere Praktikantin dieses Jahr unsere Kompetenzbilanzierung ausgearbeitet und professionalisiert: Sie hat die Kompetenzen nach IAWM mit unserem Ausbildungsangebot verglichen und abgeändert und hat somit einen Fachkompetenzbogen für jeden Arbeitsbereich erstellt. Die Bögen sind so ausgelegt, dass sie in regelmäßigen Abständen evaluiert und verglichen werden können, sodass Herausforderungen und besonders Fortschritte deutlich werden.

Die Bögen werden außerdem für die Zertifikate benutzt, die ein Teilnehmer nach positivem Abschluss seines Projektes von uns erhält. Dort werden die erlernten Fachkompetenzen, die wichtigen Sozialkompetenzen und die Stärken des Teilnehmers aufgelistet.

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

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 19 Praktika durchgeführt. Das sind 3 weniger als im Vorjahr. 9 von den 19 Praktika enden in einen Arbeitsvertrag oder in eine weiterführende Ausbildung.

Eine Person beginnt eine Lehre in einem ehemaligen Praktikumsbetrieb von 2019.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Anzahl Praktika	12	32	20	27	22	19
Übernahme	33%	25%	60%	33%	28%	47%

Auch die Praktika ohne Ergebnis sind wichtig, denn sie dienen der Testung der Fähigkeiten und der Interessen der Teilnehmer. Je mehr Erfahrungen ein Teilnehmer sammeln kann, desto größer sind seine persönlichen Entwicklungen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt, denn nirgendwo lernt man mehr als konkret auf dem Terrain.



Durchgeführte Praktika 2020

Nr	Initialen	Maßnahme	Dauer	Ort	Funktion und Ziel	Evt. Ergebnis
1	L.T.	IM	20.01.2020 - 06.03.2020	BLW Meierode	Orientierung & Probearbeiten	Arbeitsvertrag
2	W.P.	VSM	09.03.2020 - 20.03.2020	Möbelwerke Palm Büllingen	Erfahrungen sammeln, Orientierung	
3	H.W.	VSM	27.01.2020 - 03.04.2020	BLW Meierode	Orientierung & Probearbeiten	Arbeitsvertrag
4	K.K.	VSM	09.06.2020 - 17.07.2020	Intego, Eupen	Orientierung	Übergang
5	S.J.	IM	29.06.2020 - 25.07.2020	Bücherstube Jousten St. Vith	Orientierung und Erfahrungen sammeln	Verlängerung nach 2 Woche
6	I.H.	IM	06.07.2020 - 19.07.2020	Hotel Restaurant Zur Alten Schmiede Schönerberg	Erfahrungen sammeln, Fähigkeiten & Grenzen testen	
7	W.T.	VSM	27.07.2020 - 08.08.2020	Garage Reuter Nidrum	Berufsorientierung KFZ	
8	H.E.	VSM	27.07.2020 - 08.08.2020	Gold & Silver Recycling Eupen	Probearbeiten	Arbeitsvertrag
9	I.H.	IM	17.08.2020 - 31.08.2020	Hotel Restaurant Zur Alten Schmiede Schönerberg	Vorbereitung auf Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag
10	S.K.	VSM	03.08.2020 - 31.08.2020	Elektro HOCH St.Vith	Orientierung und Erfahrungen sammeln	Arbeitsvertrag
11	L.V.	VSM	03.08.2020 - 14.08.2020	Gartenbau Bodarwé Mirko Bütgenbach	Orientierung und Erfahrungen sammeln	
12	W.J.	IM	05.10.2020 - 16.10.2020	Mario Goretti Schule St.Vith (Küchenhilfe & Raumpflege)	Orientierung und Erfahrungen sammeln	
13	K.T.	VSM	22.09.2020 - 17.12.2020	Möbelwerke Palm Büllingen	Orientierung und Erfahrungen sammeln	
14	B.S.	VSM	17.08.2020 - 30.10.2020	Enrobés Liege Luxembourg, Amel	Strassenbau, Probearbeiten	Übergang in eine OIB, dann AIB 3. Jahr
15	J.O.	VSM	27.08.2020 - 11.09.2020	Hotel Ulftaler Schenke, Burg Reuland	Probearbeiten, Raumpflege	Arbeitsvertrag
16	B.Y.	VSM	14.09.2020 - 30.09.2020	Behindertenanstalt Hergenroth	Probearbeiten & Vorbereitung auf Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag
17	M.G.	VSM	05.10.2020 - 18.10.2020	Seniorenheim Bütgenbach	Orientierung & Fähigkeiten austesten	
18	B.A.	IM	26.10.2020 - 06.11.2020	Bauhof Eupen	Orientierung und Erfahrungen sammeln	
19	B.A.	IM	02.12.2020 - 16.12.2020	Intego, Eupen (Werkstatt Card Jn)	Orientierung	

2.6. Seminare

2020 haben weniger Sozialseminare stattfinden können als vorgesehen. 2 verschiedene Sozialseminare wurden im Jahr 2020 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.

- März 2020: Innerbetrieblicher Rundgang mit den Teilnehmern. Bei diesem Seminar geht es darum, dass die Teilnehmer zum einen ihren eigenen Arbeitsbereich genauer kennenlernen (die Zahlen beispielsweise) und den Bereich ihren Kollegen auch selber vorstellen und erklären. Zum anderen sollen die Teilnehmer auch die Arbeitsbereiche ihrer Kollegen verstehen. So sehen alle Teilnehmer, wie alles nur Hand in Hand funktionieren kann. Der Fokus bei diesem Seminar wird auf die Wertschätzung der Arbeit eines jeden einzelnen gelegt.
- September 2020: Sozialseminar zum Thema Mülltrennung und Recycling. In diesem Seminar geht es um allgemeine Informationen zur Mülltrennung (Zersetzung von Müll, die Auswirkungen von falscher Mülltrennung auf die Umwelt), die Wichtigkeit von Recycling und die Umsetzung (welcher Wertstoff gehört wohin). So sollen die Teilnehmer ein Bewusstsein für Umwelt, Nachhaltigkeit und korrekte Mülltrennung entwickeln.



Aufgrund von COVID-19 haben wir dieses Jahr versucht, die Versammlungen auf ein Minimum zu begrenzen, weswegen wir eben auch keine weiteren Sozialseminare veranstaltet haben.

Sobald sich die Situation jedoch normalisiert, haben wir einige Ideen und Pläne die auf die konkrete Umsetzung warten. Auch die Teilnehmer haben Themenvorschläge gemacht.

2.7. Förderprogramme

Im Rahmen der Zielsetzungen bieten wir neben der individuellen Begleitung der Teilnehmer auch individuelle Förderprogramme oder Gruppenworkshops an.

Dazu gehört der Sprachunterricht, der durch einen mobilen Sprachlehrer seitens der KAP Eupen gestellt wird. 20 Personen aus dem ESF-Programm nahmen 2020 an einem Deutsch- oder Französischkurs teil.

2020 gab es verschiedene Weiterleitungen an eine Potenzialanalyse sowie an die Berufsorientierung des ADG.

Verschiedene Methoden und Arbeitsweisen übernehmen wir aus unserer Teilnahme am Partizipativen Management mit der Organisation Mango Chutney aus Brüssel. Die Werkzeuge die uns in diesem Rahmen vermittelt werden, sind auch Instrumente, die wir gemeinsam mit und für unsere Teilnehmer_Innen nutzen können.

Für 2021 haben wir bereits ein weiteres Instrument in Planung, durch das die Talente eines jeden Teilnehmers herausgefiltert werden können und das ihn sowohl bei der Arbeitssuche als auch in seiner persönlichen Entwicklung unterstützen kann.

2.8. Zufriedenheitsanalysen

Jedes Jahr machen wir zu Jahresbeginn (Frühjahr) und Jahresende (Herbst/Winter) eine Zufriedenheitsumfrage mit allen im Projekt tätigen Teilnehmern und Ehrenamtlichen der Phase 1. Für das Jahr 2020 haben wir unsere Fragebögen und die Herangehensweise angepasst, mit folgendem Ergebnis:

%	Arbeitsplatz & - Bedingungen		Team & Vorgesetzte		Begleitung		Gesamtwertung	
	Frühjahr	Herbst	Frühjahr	Herbst	Frühjahr	Herbst	Frühjahr	Herbst
☹️	2	1	2	0	0	0	0	0
😐	22	22	24	26	18	27	21	27
😊	76	78	75	64	82	67	79	55

Schwerpunkte bei der Befragung sind:

- Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und den Bedingungen;
- Die Zufriedenheit mit dem Team und den Vorgesetzten;



- Die Zufriedenheit mit der Begleitarbeit;
- Die Erfüllung der Erwartungen (Gesamtwertung)

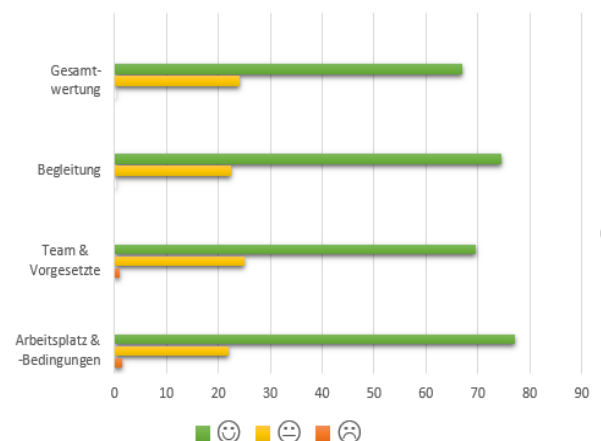
Befragt wurden im Frühjahr 25 Personen und im Herbst 21. Die große Mehrheit der Teilnehmer_Innen (91%) ist zufrieden bis sehr zufrieden mit dem Projekt und unserer Arbeit. Nichtsdestotrotz ist es uns ein Anliegen, die Teilnehmer mit einzubeziehen, weswegen wir in den Umfragen viel Raum für Bemerkungen zu verschiedenen Themen gelassen haben.

So konnten von den Projektteilnehmern selbst verschiedene Anregungen und Verbesserungsvorschläge gemacht werden. Dazu gehören zum einen Themen, die die Teilnehmer interessieren und die in den Sozialseminaren aufgegriffen werden sollen, wie beispielsweise Mülltrennung, ein Erste-Hilfe-Kurs oder auch Konfliktmanagement.

Die Anmerkungen betreffen aber auch die Arbeit selbst. So wünschen sich manche Teilnehmer_Innen mehr Anerkennung/Lob. Andere möchten mehr Verantwortung bekommen, während weitere sich wiederum wünschen, mehr Anweisungen zu erhalten.

Mithilfe der Zufriedenheitsumfrage und den Anmerkungen der Teilnehmer_Innen wollen wir in das direkte Gespräch mit ihnen gehen. Deswegen waren für den Herbst 2020 Teamsitzungen vorgesehen, die pro Arbeitsbereich jeweils die Teilnehmer, Vorarbeiter und Sozialarbeiter mit einbeziehen und in der die Umfrage mündlich im Beisein aller Betroffenen präsentiert und ausgewertet werden sollte. So sollten wir auch den Teilnehmern nochmal die Gelegenheit bieten sich zu äußern, Initiativen zu ergreifen und dieses Projekt aktiv mitzugestalten. Leider haben wir auch diese Versammlungen absagen müssen.

	Arbeitsplatz & -Bedingungen	Team & Vorgesetzte	Begleitung	Gesamtwertung
☹️	1,5	1	0	0
😐	22	25	22,5	24
😊	77	69,5	74,5	67



Die Anpassung und die neue Strukturierung der Fragebögen machen einen direkten Vergleich zu den vorigen Jahren schwierig. Nichtsdestotrotz stellen wir fest, dass im Vergleich zu 2019 die Gesamtzufriedenheit etwas gesunken ist (67 >< 71,5 in 2019). Die Differenz in der Auswertung (man kommt nicht immer auf 100%) liegt daran, dass nicht jede einzelne Frage immer von jedem Befragten beantwortet wird. Manche Personen kreuzen auch 2 Antworten an.

Die Anzahl der durchschnittlichen Zufriedenheit 😊 ist gestiegen, während die sehr zufriedenen Personen 😊 weniger geworden sind. Alles in allem denken wir, dass dies an der neuen Herangehensweise liegt: Die Teilnehmer füllen die Bögen im Beisein einer Begleitung aus, die im Voraus erklärt, dass ehrliche Antworten wichtig sind für eine Verbesserung oder Anpassung der verschiedenen Punkte, dass der Bogen anonym bleibt und auch, dass es nichts zu befürchten gibt. Das gibt den Befragten den Anreiz ehrlich zu sein und sich ernsthafte Gedanken zu machen. Außerdem gibt es viel Platz für Bemerkungen, was auch zum Nachdenken anregen soll.

Zusätzlich stellen wir uns die Frage, ob und inwiefern die Corona-Situation zur Senkung der allgemeinen Zufriedenheit beigetragen haben kann. So mussten die Pausen getrennt abgehalten



werden, das Tragen der Masken erschwert den Personen den Arbeitsalltag, die Kürzung der Stunden oder auch der eingeschränkte Platz könnten eine allgemein eher missgünstige Stimmung auslösen. Außerdem, finden keine gemeinsamen Aktivitäten mehr außerhalb der Arbeit wie der Betriebsausflug oder die Neujahrsfeier statt.

Nichtsdestotrotz sind wir froh, aus den Umfragen Einiges lernen zu können, über unsere Arbeit zu reflektieren und eventuell Anpassungen zu machen, die die Organisation und die Teilnehmer voranbringen.

IV. ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN

In 2020 wurden insgesamt 20.661,73 Ausbildungsstunden geleistet. Das sind knapp 12.000 Stunden weniger als im Vorjahr. Allein in den ersten 3 Phasen fielen wegen der Schließungen aufgrund der Corona-Krise knapp 4.800 Ausbildungsstunden aus.

	2016	2017	2018	2019	2020
Phase 1	4.337,75	6.667,32	7.859,25	6.991,25	3.209,25
Phase 2	12.116,89	12.424,50	15.621,50	11.811,75	11.078,33
Phase 3	10.237,25	5.606,75	6.969,50	10.078,75	4.184,65
Phase 4	9.325,25	6.508,75	3.600,25	3.221,75	1.511,75
Praktikanten	126,00	413,25	729,50	359,25	677,75
AEP	472,25				
	36.615,39	31.620,57	34.780,00	32.462,75	20.661,73

Die Stunden der Phasen 1, 3 + 4 haben sich um die Hälfte verringert. In der Phase 1 und Phase 4 führen wir dies vor allem auf Corona zurück. Die meisten Personen der 4. Phase gehören der Risikogruppe an. Einige der Personen aus der ersten Phase kommen aus anderen Zentren, die eine lange Zeit geschlossen waren und zum Schutz der Personen vorerst unter sich bleiben mussten. Außerdem mussten wir die Anzahl Plätze in manchen Arbeitsbereichen reduzieren um den Sicherheitsabstand zu gewährleisten und die Priorität wurde dann auf die Personen im Ausbildungsvertrag gelegt. Bei diesen haben wir versucht, die Stunden wie im Vertrag vereinbart aufrecht zu erhalten. Deswegen mussten Stunden in der Phase 1 gekürzt werden.

Außerdem sind im Anschluss an den 1. Lockdown die Aktivitäten in verschiedenen Bereichen stark eingebrochen.

In der Integrationsmaßnahme (Phase 3) hatten wir im Vergleich zu den Vorjahren weniger Personen, was den Rückgang der Stunden erklärt. Ein Übergang aus der Phase 2 in die Phase 3 hat nur bei 2 Personen stattgefunden, was ein weiterer Grund für den Rückgang ist.

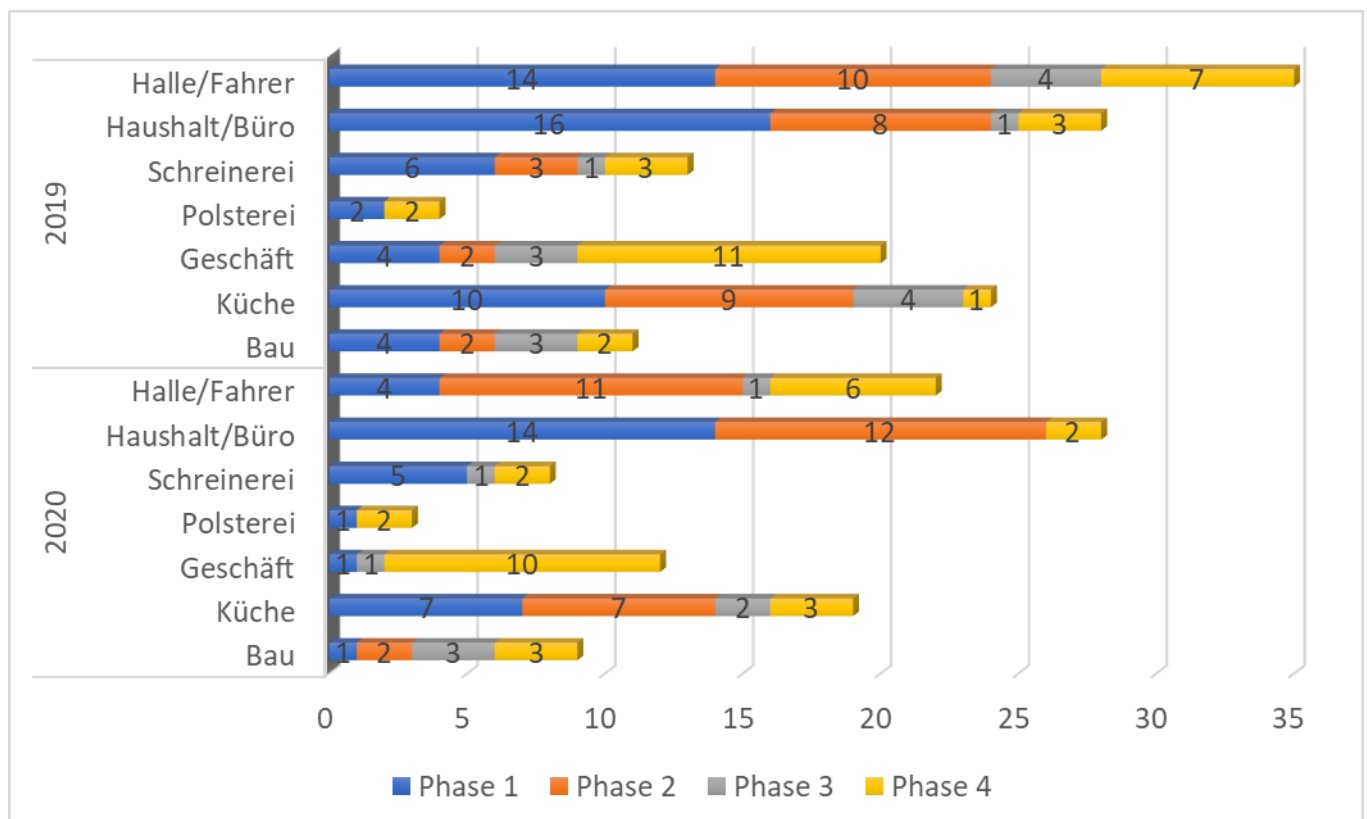
Es ist bemerkenswert, dass in der 2. Phase die Anzahl Stunden im Vergleich zum Vorjahr nur leicht gesunken ist. Eine Differenz von ca. 700 Stunden und das obwohl der Betrieb eine Zeit lang geschlossen war, die Teilnehmer oft abwesend waren wegen Quarantäne und krankheitsbedingt und wir die Anzahl Plätze in manchen Bereichen zurückschrauben mussten. Hier ist aber zu vermerken, dass in 2019 die Anzahl Ausbildungsstunden in der 2. Phase ziemlich niedrig ausgefallen ist.



2020	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Praktikanten	TOTAL
Halle/Fahrer	181,00	3.851,83	692,75	382,00	15,00	5.122,58
Haushalt/Büro	904,75	2.506,75	118,00	10,50	484,25	4.024,25
Schreinerei	263,75	1.261,00	5,50	26,00	0,75	1.557,00
Polsterei	0,00			64,00	0,00	64,00
Geschäft	1.050,00	477,75	1.013,25	882,00	41,50	3.464,50
Küche	678,75	1.844,75	917,00	15,25	115,25	3.571,00
Bau	131,00	1.136,25	1.438,15	132,00	21,00	2.858,40
TOTAL	3.209,25	11.078,33	4.184,65	1.511,75	677,75	20.661,73

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 dient. Zum anderen helfen die verschiedenen Teams der Arbeitsbereiche sich gegenseitig aus, wenn Not am Mann ist oder ein besonderer Auftrag ansteht. Bei einer anstehenden Hausräumung zum Bsp. im Karmel, helfen alle zusammen beim Ausräumen.

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



2020 haben insgesamt weniger Personen in den verschiedenen Bereichen gearbeitet, was auch die geringere Anzahl geleisteter Stunden im Vergleich zum Vorjahr erklärt.

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 2020 wegen Corona viele Personen der



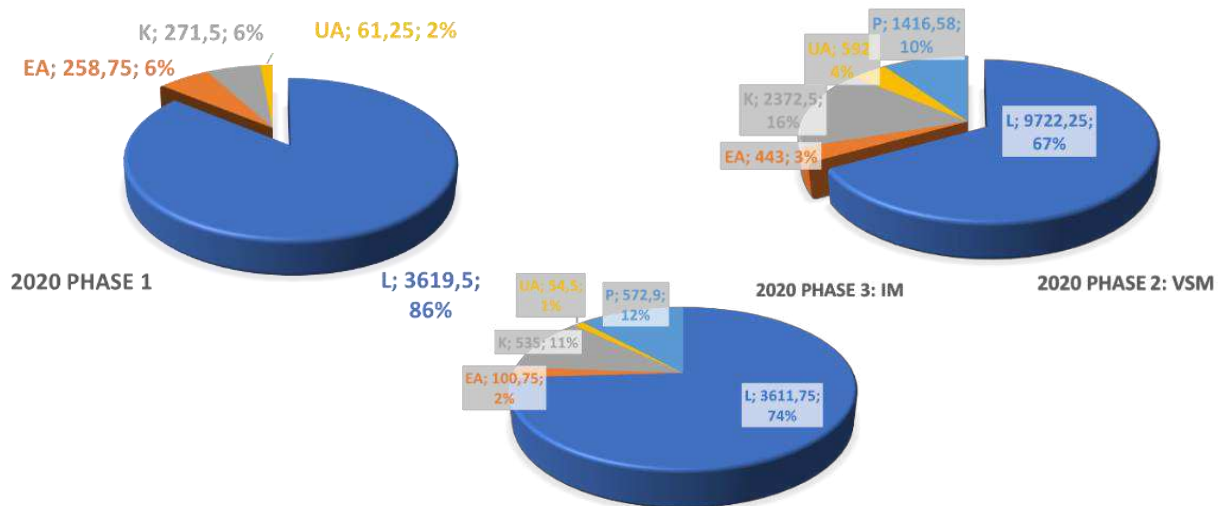
Phase 1 und der Phase 4 ihr Ehrenamt beendet haben. Eine Person aus der Halle ging von der Phase 1 in die Phase 2 über. Lediglich eine Person befand sich in der Phase 3.

Im **Haushalt** bleibt die Anzahl Teilnehmer_Innen in der Phase 1 relativ stabil. Einige der Personen die in Phase 1 beschäftigt sind, bereiten sich hier auf den Übergang in die nächste Phase vor. 2 von diesen Personen sind 2020 in die nächste Phase übergegangen und die Anzahl der Teilnehmer_Innen in der Phase 2 steigt leicht an. Im Haushalt gibt es keinen Teilnehmer der Integrationsmaßnahme (Phase 3).

In der **Schreinerei** sind 2020 hauptsächlich Personen aus der 1. Phase tätig. In der Phase 2 war nur eine Person auf der Suche nach einer Orientierung im Bereich Holz, die zu Jahresende in die Integrationsmaßnahme (Phase 3) übergeht. Das erklärt, warum in der Statistik keine Person aus der Vorschaltmaßnahme angezeigt ist.

In der **Küche** sinkt die Anzahl Teilnehmer_Innen im Allgemeinen in den ersten 3 Phasen. In der 4. Phase steigt die Anzahl von 1 auf 3 Personen. Der Anstieg erklärt sich dadurch, dass die Praktikanten und der Freiwillige mitgerechnet wurden. Die Ausbildungsstunden sind sichtbar gesunken, was daran liegt, dass die Küche ihre Aktivitäten eine lange Zeit einstellen musste. Als die Aktivitäten wieder aufgenommen werden konnten, war der HORECA-Bereich trotzdem weiterhin eingeschränkt, sodass einige der Teilnehmer in anderen Arbeitsbereichen aushelfen mussten, um ihre vertraglich festgelegten Stunden einzuhalten.

Im **Bau** sinkt ebenfalls die Zahl der Teilnehmer_Innen aus der Phase 1. Dennoch wurde auch hier mit einem recht stabilen und zuverlässigen Team gute Arbeit geleistet. Im Gegensatz zum Vorjahr hatten wir zum Jahresende eine Person über Artikel 60§7 Vertrag beschäftigt.



Auffallend ist die Steigung der Abwesenheitsquote in den Phasen 2 und 3. Die Teilnehmer sind jeweils zu 70 % anwesend in diesen beiden Phasen wobei sie im Vorjahr noch einen Durchschnitt von 84% erreichten.

Die entschuldigten Abwesenheiten sind dieses Jahr besonders hoch. In den Phasen 2 und 3 wurden sie im Durchschnitt fast verdoppelt (VSM + 7%; IM + 5%).

Die Abwesenheiten sind bedingt durch Krankheit und Quarantänemaßnahmen. Außerdem stellen wir fest, dass oft Personen aus persönlichen Gründen der Arbeit fernbleiben. (psychische



Instabilität, private Schwierigkeiten, ...). Dementsprechend stellen wir eine immer größer werdende Herausforderung bei der Einteilung der Personen in die Arbeitsbereiche fest:

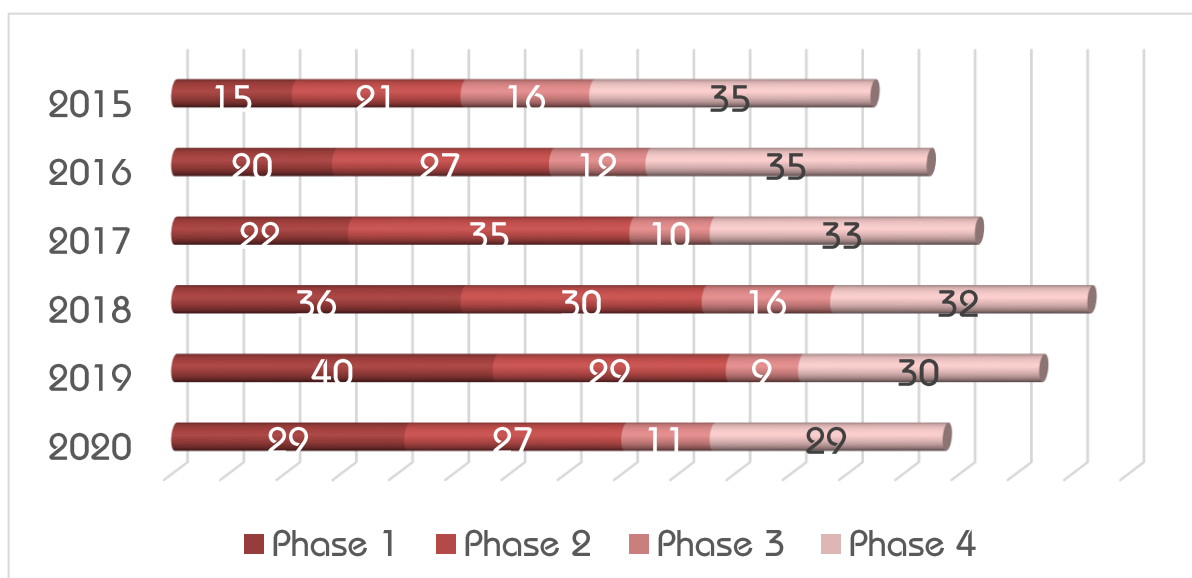
Immer mehr Personen können nicht vollzeitig arbeiten, haben eine niedrige Belastungsschwelle und sind nicht flexibel. Sprach- und Integrationskurse, Therapien, Behördengänge usw. ... in ihrem Privatleben beeinflussen ihre Verfügbarkeit. Hinzu kommt, dass viele der Teilnehmer_Innen alleinerziehend sind und Schwierigkeiten haben, ihren Alltag mit Kindern zu organisieren und zu strukturieren.

29 von 30 Personen aus Phase 1 sind 0,5-3 Tage bei uns beschäftigt. 16 der 31 Personen, die im Laufe des Jahres an der VSM teilnehmen, arbeiten in Teilzeit und 2 der 7 Personen aus der Integrationsmaßnahme haben ebenfalls einen Teilzeitvertrag. Das bedeutet, dass 47 % der Ausbildungsverträge (VSM und IM) Teilzeit-Verträge sind!

V. TEILNEHMER

In 2020 waren 112 (inklusive Verwaltungsrat) Personen in unterschiedlichsten Formen DABEI:

- 16 Angestellte (12,04 VZÄ)
- 24 Ehrenamtliche mit Unterstützungsbedarf¹
- 1 TZU-Praktikanten
- 1 junger Asylbewerber über die BS
- 3 Personen mit Sozialstunden
- 27 Personen Vorschaltmaßnahme
- 11 Personen Integrationsmaßnahme
- 1 Person unter Art. 60§7 Vertrag
- 28 Personen unterstützen uns ehrenamtlich (inklusive Verwaltungsrat)



Wir stellen fest, dass trotz Corona die Anzahl Teilnehmer_Innen in den Phasen 2 und 3 relativ stabil geblieben ist. Wie man sehen kann, sind in der Phase 1 und Phase 4 weniger Personen tätig. Das

¹ Maßnahme zu Jahresbeginn oder beim Start



bedeutet aber nicht, dass es weniger Leute gab, die das Bedürfnis hatten, in der Phase 1 zu starten, sondern dass wir die Anzahl Personen pro Ausbildungsbereich im Jahr 2020 (Corona-Auflagen) begrenzen mussten. Deswegen wurden die Personen in den ESF-Maßnahmen prioritär aufgenommen und die Warteliste für die 1. Phase wurde länger.

Wie in den vorigen Jahren auch, steigen Personen als Vorbereitung auf die Phase 2 (VSM) in der 1. Phase (Tagesstrukturierung) ein. Sie 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. 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.

Aber nicht nur Arbeitssuchende finden in der ersten Phase ihren Platz, sondern auch zahlreiche Invalide, die dennoch fähig und gewillt 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.

Immer weniger Arbeitssuchende steigen direkt in die Integrationsmaßnahme ein. Allerdings können wir hier im Laufe des Jahres Übergänge von der 2. Phase in die 3. Phase schaffen.

Ende 2020 haben wir seit mehreren Jahren nochmal 1 Person unter Artikel 60§7 beschäftigt. Der Mann arbeitet eigentlich in der Gartenabteilung des Hof Peters. Da die Abteilung jedoch im Winter geschlossen ist, suchte das ÖSHZ kurzfristig einen anderen Arbeitgeber um die Wintermonate zu überbrücken.

Zusätzlich besuchen uns jedes Jahr regelmäßig Praktikanten. 2020 waren es:

- 1 Praktikantin der ESAS/HEUMO (angehende Sozialarbeiterin) hat das pädagogische Team während einiger Monate unterstützt.
- 1 Praktikantin der LTPES (Lycée des éducateurs du Luxembourg) hat das pädagogische Team während 6 Monaten unterstützt.
- 1 Praktikantin der CPSE de Grivegnée (cours pour éducateur en fonction).
- Eine Praktikantin aus der Büroabteilung der Maria Goretti.
- 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. Deshalb hat er in den verschiedenen Ateliers mit angepackt und sich einen ersten Überblick verschafft. Aufgrund der Corona-Krise, hat der junge Mann sein Projekt jedoch vorzeitig abgebrochen.

1. Erstgespräche

Die Erstgespräche dienen dem ersten Kennenlernen eines potentiellen Teilnehmers oder Ehrenamtlichen und der Vorstellung des Projektes.

Die Personen für die ESF-Maßnahmen (VSM/IM) werden durch die Vermittlerdienste Arbeitsamt, DSBE und DSL eingeladen. Mit anderen Diensten und Ehrenamtlichen für die Phase 1 und 4 vereinbaren wir direkte Termine für die Erstgespräche.

2020 waren insgesamt für alle Phasen 43 Erstgespräche vorgesehen (das sind 22 weniger als 2019), wovon 40 tatsächlich stattgefunden haben. 23 von diesen Gesprächen waren für die ESF-Maßnahmen vorgesehen, wovon 20 stattgefunden haben.

Die Differenz zwischen geplanten und stattgefundenen Terminen entsteht dadurch, dass die Personen nicht zu dem Termin erscheinen.

Erstgespräche ESF					
	Geplant	Stattgef.	Warteliste	o.€.	Start
ADG	12	10	0	2	8
ÖSHZ/DSBE	9	8	1	1	6
DSL	2	2	0	0	2
Sonstige	0	0	0	0	0
	23	20	1	3	16

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

Für den gesamten Eingliederungsweg wurden zusätzlich zu den 20 Erstgesprächen für die Vorschalt- und Integrationsmaßnahme 20 weitere Personen in Erstgesprächen gesehen.

Für eine Person der Phase 1 war ein Start geplant, jedoch kam dann der Lockdown und die Person ist weggezogen.

Erstgespräche gesamt					
	Geplant	Stattgef.	Warteliste	o.€.	Start
Phase 1	18	18	0	8	9
Phase 2	23	20	1	1	17
Phase 3	0	0	0	0	0
Phase 4	2	2	0	0	2
	43	40	1	9	28

Von den 40 Erstgesprächen starten 70 % (28 Personen) effektiv im selben Jahr ihre Projekte bei der DABEI VoG. Das sind genauso viele wie im Vorjahr.

Eine Warteliste wurde immer nur kurz angelegt, sodass zum Jahresende nur noch ein Antragsteller auf der Warteliste stand. Diese Person muss noch einige administrative Dinge in ihrem Privatleben regeln und eine Kinderbetreuung suchen.

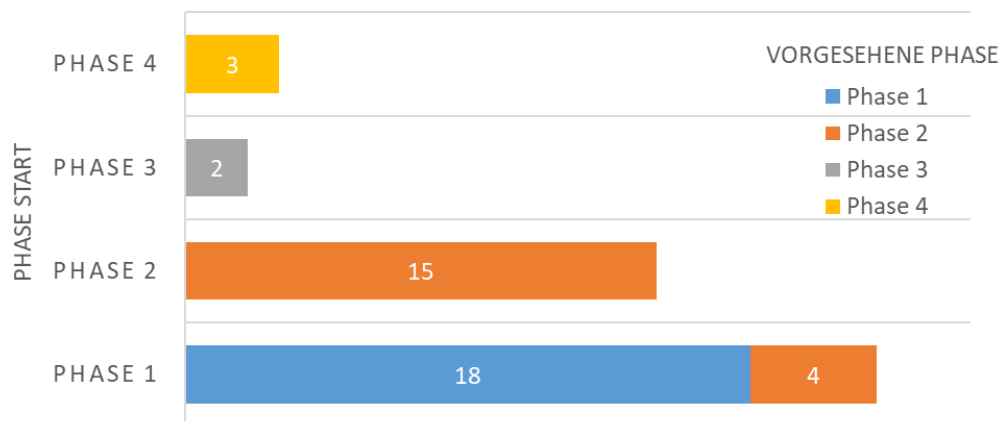
Auch 2020 starten wieder vier Personen in der Phase 1 statt in der Vorschaltmaßnahme. Die Gründe hierfür sind unterschiedlich: 2 Personen konnten zu Beginn nur sehr wenige Stunden leisten, sodass kein Ausbildungsvertrag erstellt werden konnte. Hier wird zuerst an einer Stabilisierung und dem Aufbau der Belastungsfähigkeit gearbeitet, bis ein Übergang stattfinden kann. Eine dritte 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 vierte Person kam über ein Praktikum in die Phase 1, jedoch wurde der geplante Übergang in die VSM aufgrund der Coronasituation um 3 Monate hinausgezögert.

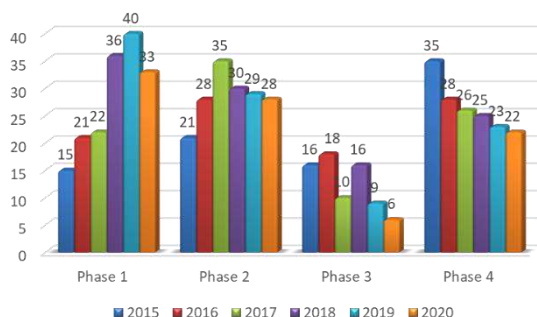
Die anderen 9 Personen, die in der Phase 1 einsteigen, sind zum einen Personen, die Sozialstunden leisten müssen (3). Zum anderen starten hier Personen, die aus psychischen Gründen einer sinnvollen und geschützten Beschäftigung nachgehen möchten. Wie zum Beispiel Personen aus der Psychiatrie oder psychiatrischen Tagesklinik (1). Die Zielsetzung ist hierbei sehr unterschiedlich.

Des Weiteren steigt in der Phase 1 ein Praktikant des TZU ein. Auch hier wären Übergänge in die nächsten Phasen möglich gewesen, jedoch hat die Person sich dagegen entschieden.

Eine Person wird von der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben im Rahmen einer Orientierung zu uns vermittelt, drei weitere Personen kommen über das ÖSHZ St. Vith zur Sprachverbesserung und Tagesstrukturierung. In 2 Fällen wäre ein Übergang in die nächste Phase ebenfalls möglich gewesen, fand allerdings nur bei einer Person statt.



2. Übergänge

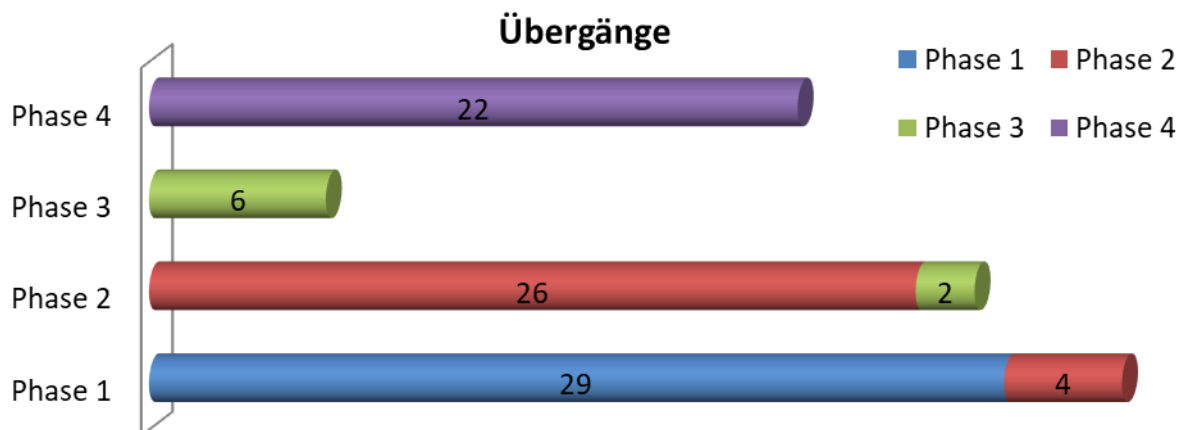


Unser Eingliederungsweg in 4 Phasen ermöglicht es, dass eine Person je nach Entwicklung und Bedarf von einer Phase in die nächste wechseln kann. So wurden einige Personen während des Jahres in mehreren Phasen begleitet.

In 2020 haben insgesamt 6 Übergänge stattgefunden.



Lediglich 2 Personen wechseln von der Vorschaltmaßnahme in die Integrationsmaßnahme. Dennoch wird der Integrationsweg gut genutzt und ist sehr wichtig für die langfristige Stabilisierung der Teilnehmer_Innen. So wechseln insgesamt 4 Personen von der Phase 1 (Tagesstrukturierung) in die Phase 2. 1 Person aus der Phase 3 wechselt Anfang des Jahres in die Phase 2, weil wir nach einer intensiven Begleitung während eines Jahres mit den Begleitdiensten festgestellt haben, dass die ursprüngliche Einstufung seinem Profil nicht entsprach. Zudem hatte die Coronakrise auch einen Einfluss auf die internen Übergänge, weil u.a. Verträge in den jeweiligen Maßnahmen um die ausgesetzte Dauer verlängert wurden.



3. Profile

Jeder ist einzigartig, und das beobachten wir besonders in unserem alltäglichen Arbeitsleben. Jede Person bringt ihre ganz persönlichen Erfahrungen mit, die sie zu einem einzigartigen Menschen macht. 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 Teilnehmer 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 und ausgehend von der Phase zum Jahresbeginn bzw. zum Einstieg lassen sich folgende Profile beschreiben:



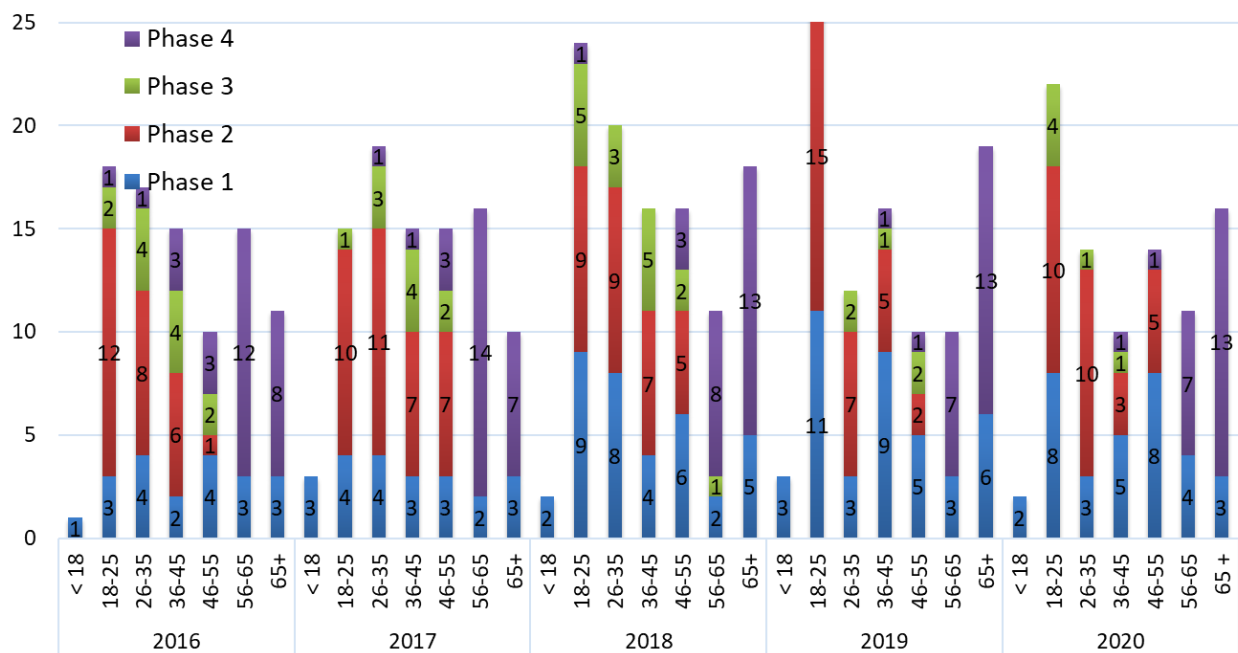
3.1. Alter und Geschlecht

Eine Besonderheit bei der VoG DABEI ist, dass sich bei uns Personen aus ganz unterschiedlichen Altersgruppen begegnen. In diesem Jahr war die älteste Person 77 Jahre alt. Die jüngste Person, die wir begleiteten 15.

	2016	2017	2018	2019	2020
< 18	1	3	2	3	2
18-25	18	15	24	31	22
26-35	17	19	20	12	14
36-45	15	15	16	16	10
46-55	10	15	16	10	14
56-65	15	16	11	10	11
65+	11	10	18	19	16
Total	87	93	107	101	89

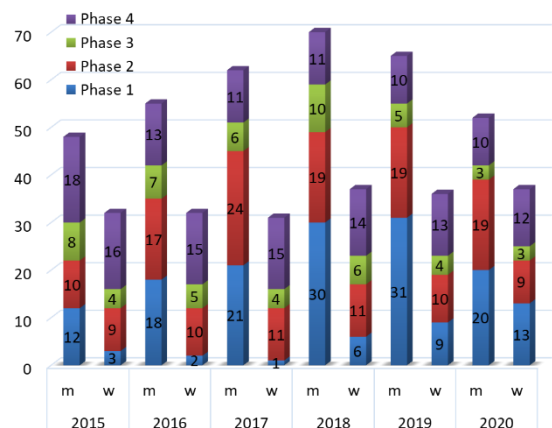
Die Altersgruppe der 18-25-Jährigen ist erneut stärker vertreten als alle anderen und dies vor allem in den ersten beiden Phasen.

Dennoch waren 2020 in fast allen Phasen Personen aller Altersklassen beschäftigt. In der vierten Phase beschäftigen sich vor allem Pensionierte, was auch erklärt, warum hier vermehrt Personen über 50 Jahren aktiv sind.



Auch im Jahr 2020 ist der Anteil Männer mit 58% größer als der der Frauen, der Unterschied ist jedoch bedeutend geringer als in den Vorjahren.

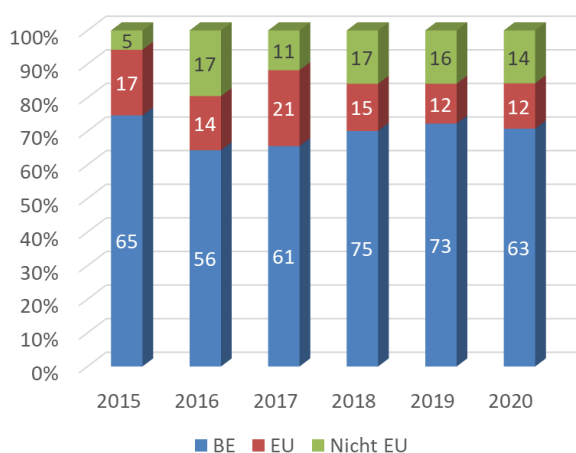
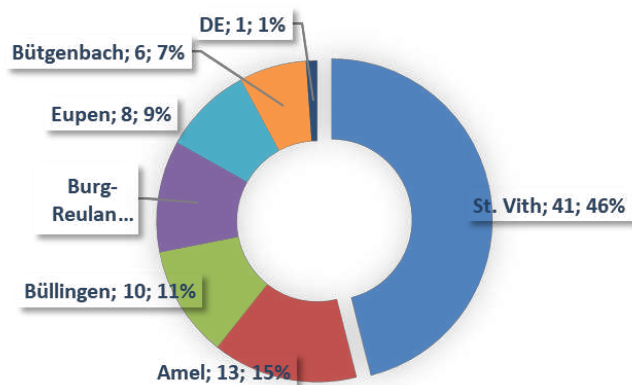
Besonders groß ist der Unterschied in den ersten beiden Phasen. In der Integrationsmaßnahme ist das Verhältnis ausgeglichen. Interessant ist auch, dass in der 4. Phase weiterhin mehr Frauen tätig sind als Männer.



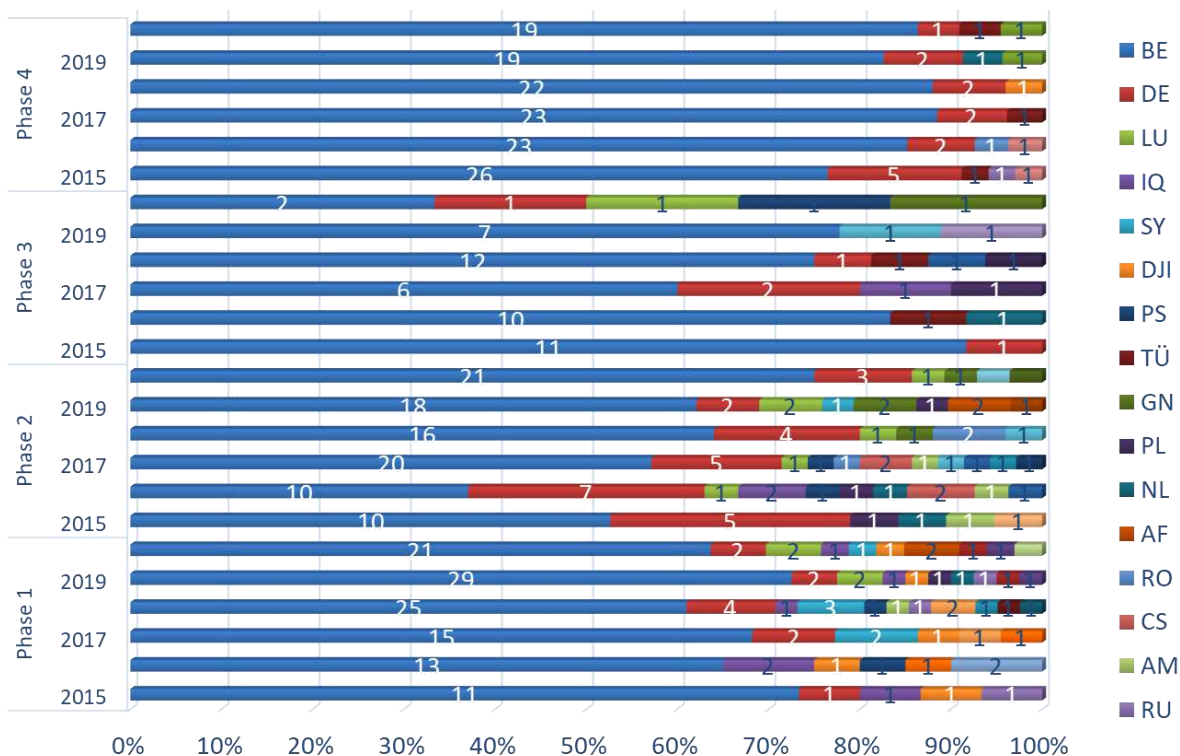
3.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit

46% der Teilnehmer_Innen und Ehrenamtlichen wohnen in der Gemeinde St. Vith. Das ist etwa gleich wie im Vorjahr (45%).

Die Verteilung auf die anderen Gemeinden ist relativ ausgewogen, wobei die meisten Personen aus den 5 Eifelgemeinden kommen. Bemerkenswert ist, dass weiterhin 9% der Teilnehmer_Innen aus dem Norden von Ostbelgien zu uns ins Projekt kommen.

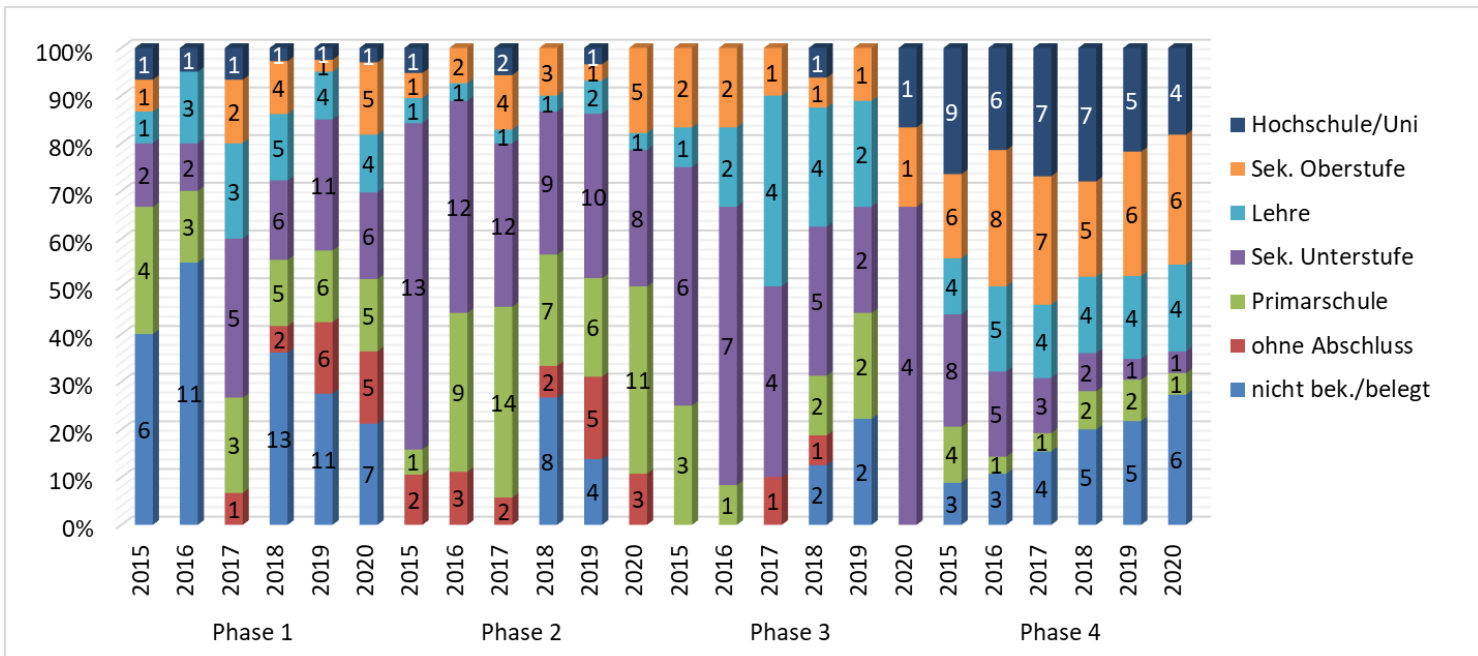


Der Anteil Personen mit belgischer Nationalität ist mit 71% weiterhin sehr hoch im Vergleich zu den Projekten im Norden der DG. Genau wie in den Vorjahren sind lediglich 16 % der teilnehmenden Personen aus dem nicht-europäischen Ausland.

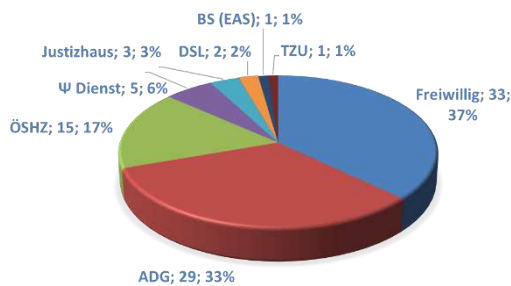


3.3. Ausbildungsniveau

Wie zu erwarten ist das Ausbildungsniveau in den ersten beiden Phasen am niedrigsten. Insgesamt sind 62% der Teilnehmer_Innen niedrig qualifiziert (max. Unterstufe Sekundar). In der 1. und 2. Phase sind es sogar 74%.



3.4. Vermittlerdienste

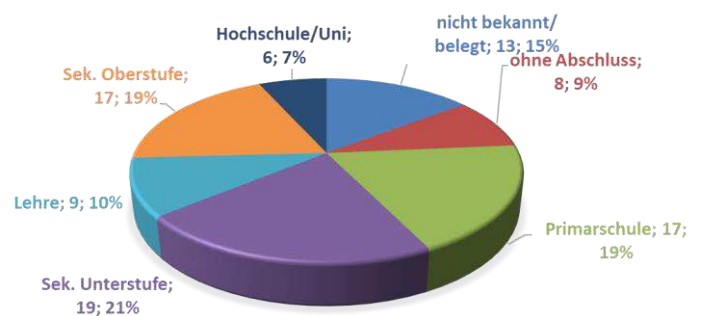


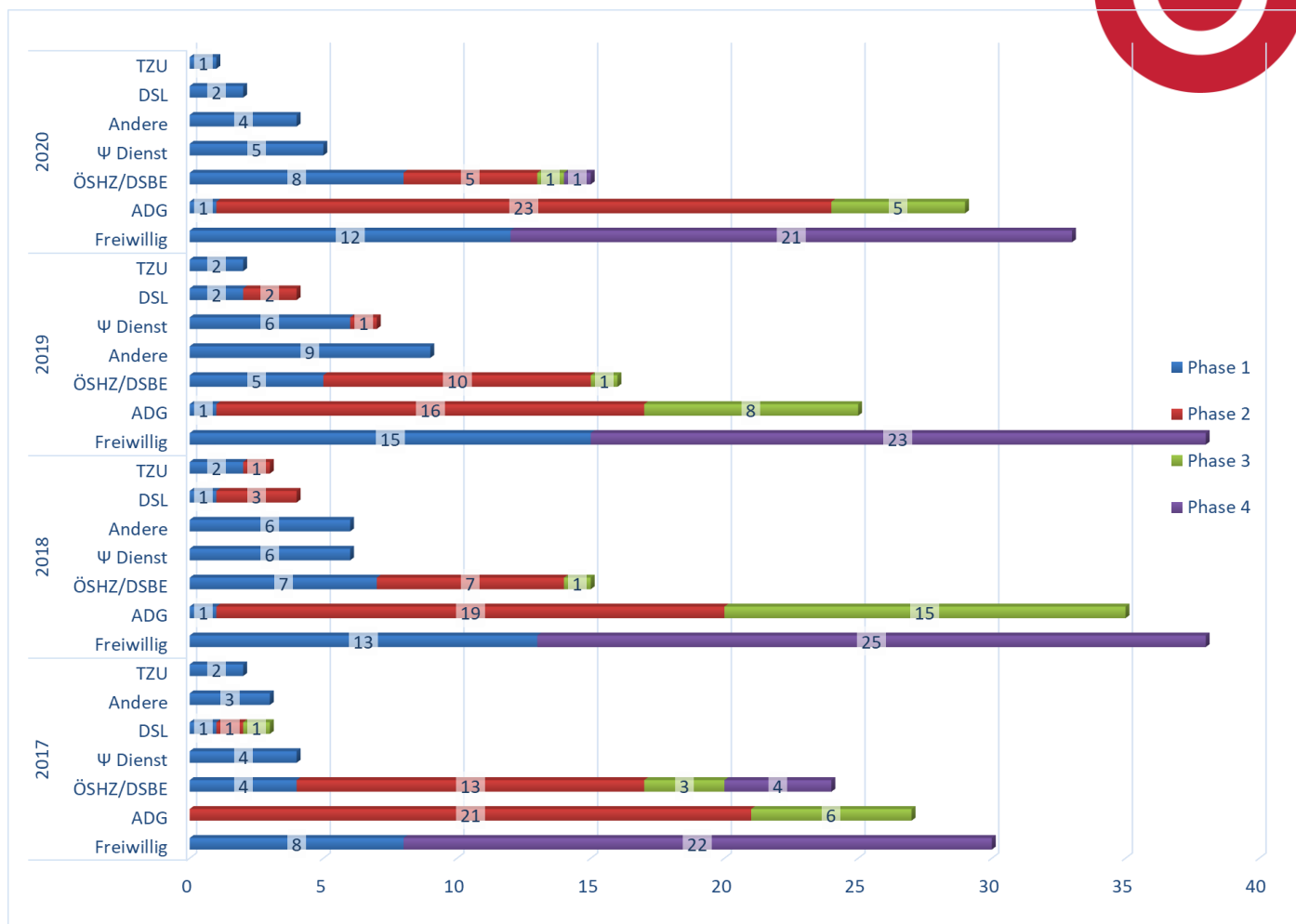
37% der Personen, die sich in unseren Ateliers und dem Geschäft beschäftigen, tun dies freiwillig.

Weitere 52% wurden vom Arbeitsamt, den ÖSHZ oder der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben zu uns vermittelt und nehmen meist an den Ausbildungsmaßnahmen teil.

Eine Person absolviert ihr Praktikum über den TZU in unseren Werkstätten.

Fünf Personen wurden über eine psychiatrische Einrichtung zu uns vermittelt und weitere drei 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.

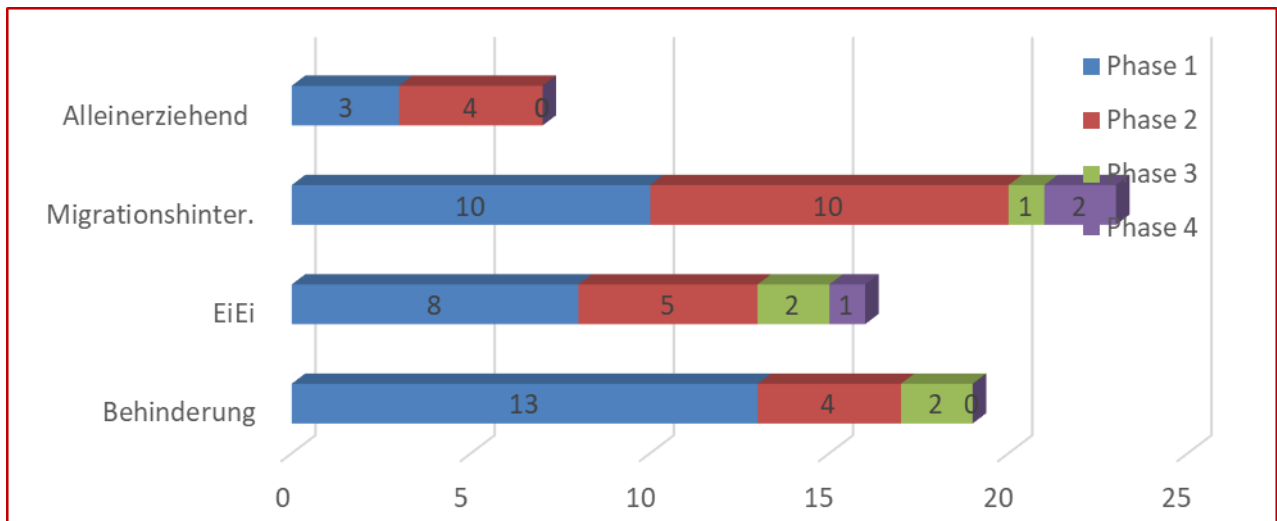
47 Personen weisen in diesem Jahr eine oder mehrere Benachteiligungen nach ESF-Kriterien auf. Das entspricht 52,80% und ist somit mehr als im Vorjahr. (2019: 47,5%, 2018:50%, 2017:53%)

19 Personen sind beim Einstieg in den Eingliederungsweg bei der DSL eingetragen. 16 Personen beziehen ein Eingliederungseinkommen durch ein ÖSHZ. 23 Personen haben Migrationshintergrund und 7 sind alleinerziehend.

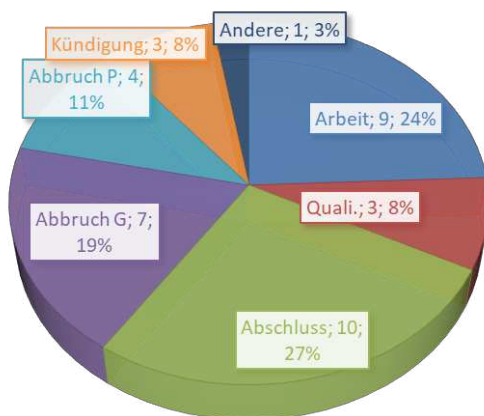
12 Personen vereinen zwei Benachteiligungen auf einmal und 3 Personen sogar drei Benachteiligungen.

Zudem sind schätzungsweise 47% 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 physische und psychische Krankheiten.



3.6. Ausgang und Vermittlungen



Trotz der mehrfach erwähnten Widrigkeiten in 2020 erreichen wir im ESF-Projekt Eingliederungsweg Eifel II eine Vermittlungsquote von 50%.

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:

- 3 Personen starten eine Ausbildung:
 - 1x AIB über die DSL in einem Straßenbauunternehmen
 - 1x Lehre als Anstreicher
 - 1x Lehre im Einzelhandel
- 9 Personen starten einen Arbeitsvertrag.
 - 3x Beschützende Werkstatt
 - 1x Einzelhandel

- 2x als Küchenhilfe und Reinigungskraft
- 1x als Haushaltshelferin in einem privaten Unternehmen
- 1x Einzelhandel im Bereich Elektroverkauf
- 1x Reinigungskraft in einer Tagesstätte

3 Personen musste leider gekündigt werden, eine Person davon wegen mehrfachen Erscheinens auf dem Arbeitsplatz unter Alkoholeinfluss. Bei zwei anderen Personen wurde nach 3 Abmahnungen das Ausbildungsverhältnis beendet, weil sie unentschuldig vom Ausbildungsplatz ferngeblieben sind. Eine von den beiden ging nach der Kündigung zu INTEGO über.

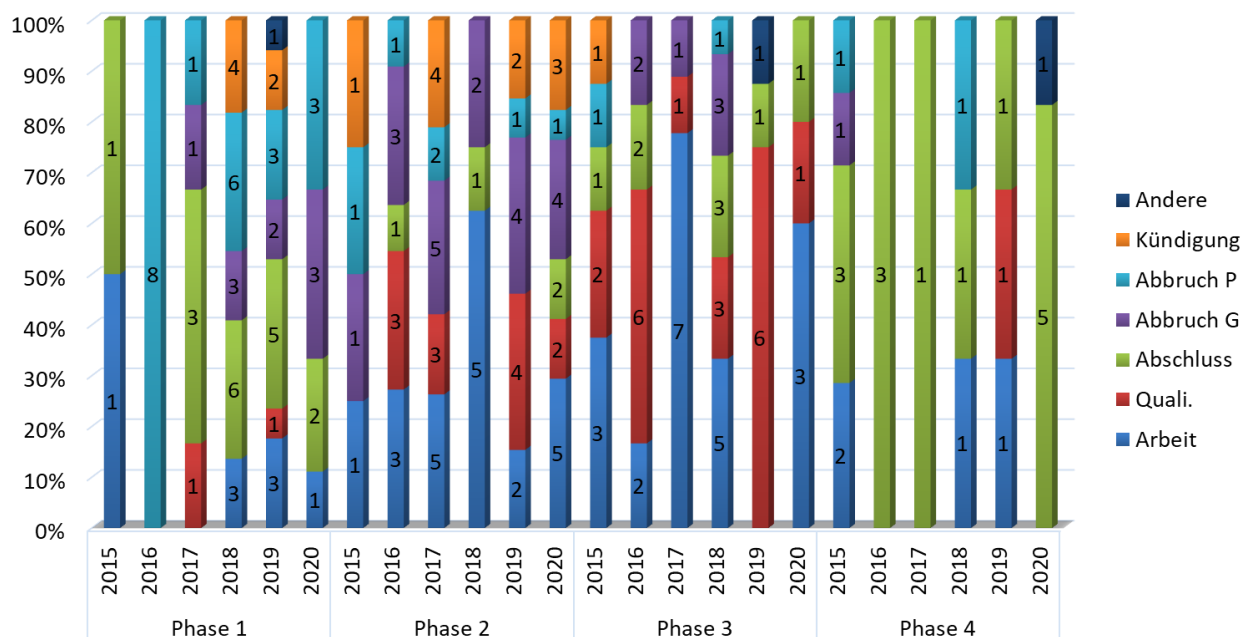
3 Personen schließen die Maßnahme (Phase 2 und 3) ab, der Vertrag wurde aus unterschiedlichen Gründen nicht verlängert:

- Eine bleibt weiterhin arbeitslos. Sie wird weiterhin durch die DSL begleitet.
- Eine Person deren Vertrag nach Abschluss aus gesundheitlichen Gründen nicht verlängert wurde, möchte nach vollständiger Genesung ihr Projekt wieder aufnehmen.

7 weitere Personen schließen ihr Ehrenamt Phase 1 und 4 ab. Zum einen wegen der Coronasituation und zum anderen aus persönlichen Gründen. Außerdem zählen die geleisteten Sozialstunden auch als Abschluss.

Die Abbrüche sind auch in diesem Jahr wieder zahlreich, besonders in den Phasen 2 und 3. Die Gründe für Abbrüche sind unterschiedlich und sehr individuell. 2020 brechen 4 Personen aus gesundheitlichen Gründen ihr Integrationsprojekt ab. 3 weitere Personen führen ihr Ehrenamt aus dem gleichen Grund nicht weiter. 3 Personen aus der 1. Phase brechen aus persönlichen Gründen ab. Eine weitere Person aus der 2. Phase ebenfalls, sie ist weggezogen.

Leider haben wir 2020 auch einen wichtigen, langjährigen und treuen ehrenamtlichen Mitarbeiter aus der Phase 4 durch sein frühzeitiges Ableben verloren.

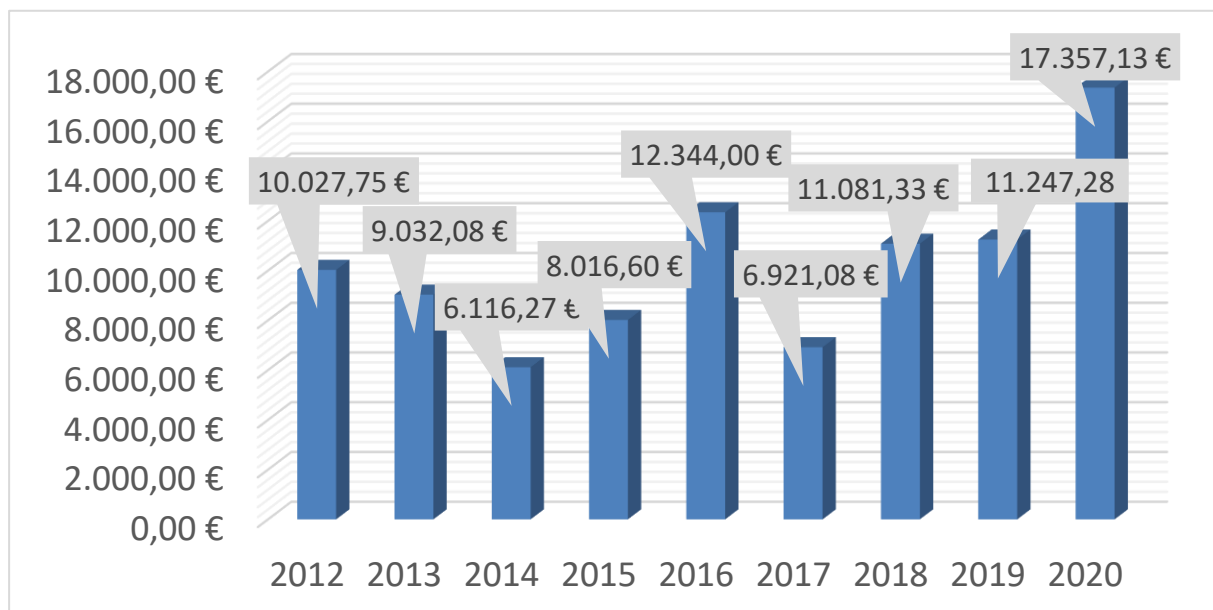


VI. TÄTIGKEITSFELDER

1. Sammeldienst, Transport & Rampe

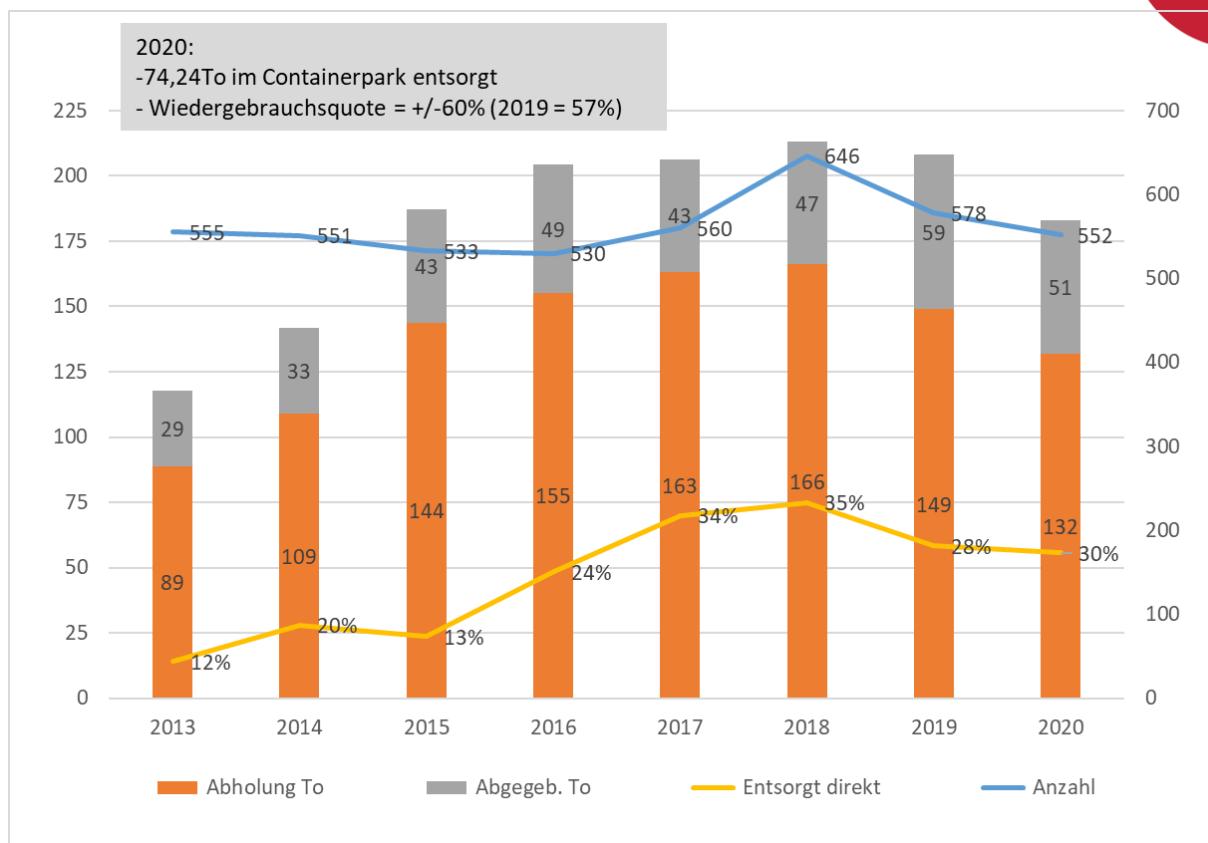


Der Sammeldienst wird in der Regel dank ehrenamtlich tätiger Fahrer mit bis zu 2 Teilnehmer_Innen gewährleistet. Im Lager arbeiten 2 hauptamtliche Mitarbeiter und es stehen 8-10 Aus- bzw. Beschäftigungsplätze zur Verfügung. In den letzten Jahren konnten wir jedoch selten alle freien Stellen besetzen.



Anfang des Jahres 2020 erhielten wir den Auftrag, den Bütgenbacher Karmel komplett leer zu räumen. Neben willkommenen Zusatzeinnahmen ist ein solches Projekt vor allem interessant, um den Teamgeist zu fördern. Fast alle Arbeitsbereiche mit Mitarbeitern und Teilnehmern_Innen haben an der Räumung teilgenommen. Binnen 2,5 Tagen war das komplette Gebäude und die anliegenden Schuppen leergeräumt. Wir haben an beiden Tagen 5 Transporter mit knapp 5 Tonnen Waren vollgeladen und zu DABEI gebracht und mehr als 12 Tonnen Sperrgut in 2 Container entsorgt. Dank dieser Räumung konnten wir den Umsatz in 2020 um mehr als 50% steigern.

In 2020 wurden 127 Möbellieferungen getätigt. Das sind 21 weniger als in 2019.

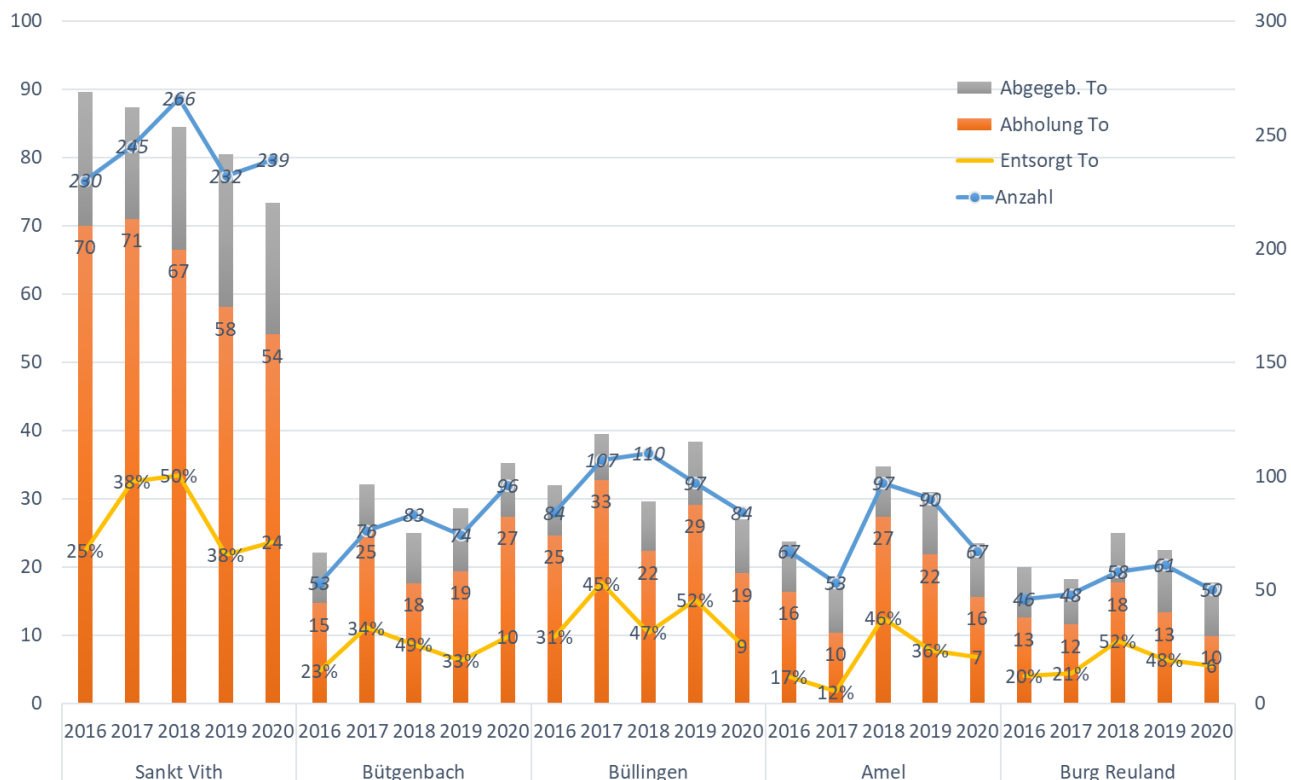


Während des ersten Lockdowns im März war es uns untersagt Gebrauchsgüter und Sperrmüll abzuholen. Außerdem waren die Containerparks geschlossen, so dass wir die Aktivitäten in der Halle und im Transport komplett eingestellt haben. Die Tonnage der eingesammelten Güter sank entsprechend von 149 in 2019 auf 132 in 2020. Dadurch, dass die Leute die freie Zeit während des Lockdowns zum Räumen ihrer Speicher und Keller genutzt haben, hatten wir einen Rückstand bei den Einsammlungen. Viele Bürger haben daher das Angebot genutzt ihre Spenden direkt bei uns abzugeben, so konnten wir zusätzliche 51 Tonnen sammeln. Der Rückstand in den Abholungen konnte zum Jahresende wieder aufgeholt werden, so dass wir wieder bei 2 Wochen Abholzeit sind. Dies sicher auch, weil wir den Sommer über durchgearbeitet haben.

Nach dem ersten Lockdown erlaubten die Hygienebestimmungen nur 2 Personen im LKW mitzufahren. Damit wir die Abholungen tätigen konnten, fuhr eine weitere Person mit dem kleinen Auto hinterher. Für die Lieferungen zum Geschäft nutzten die Teilnehmer_Innen ein Fahrrad. Auf diesem Weg möchten wir uns noch mal bei allen für die Flexibilität und Hilfsbereitschaft bedanken.

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

STATISTIK ABHOLUNGEN PRO GEMEINDE



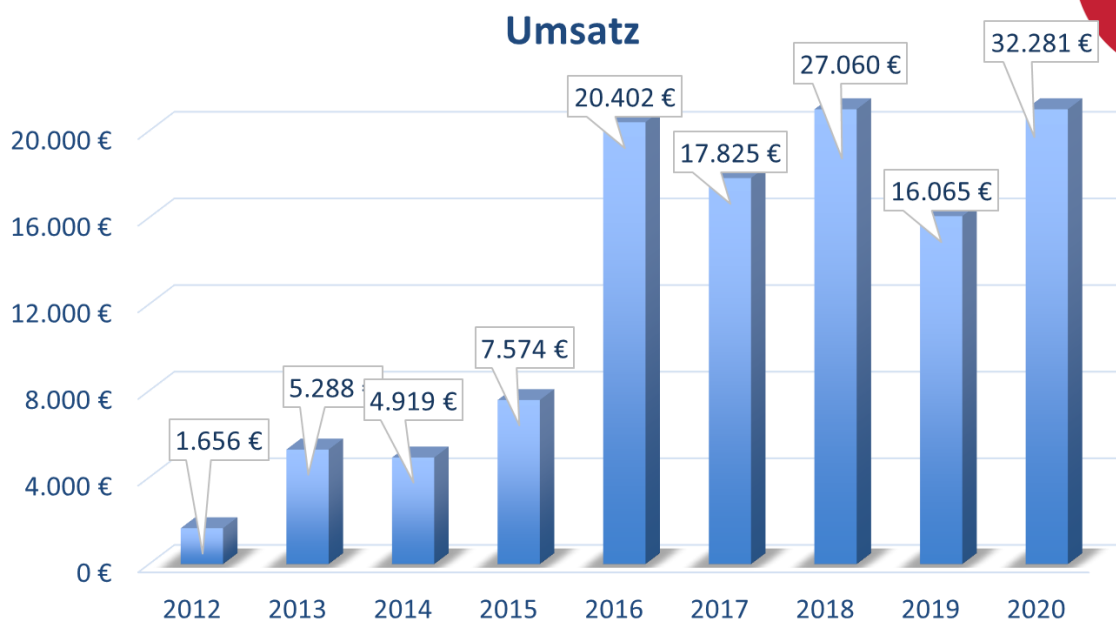
2. Werkstätten

2.1. Schreinerei



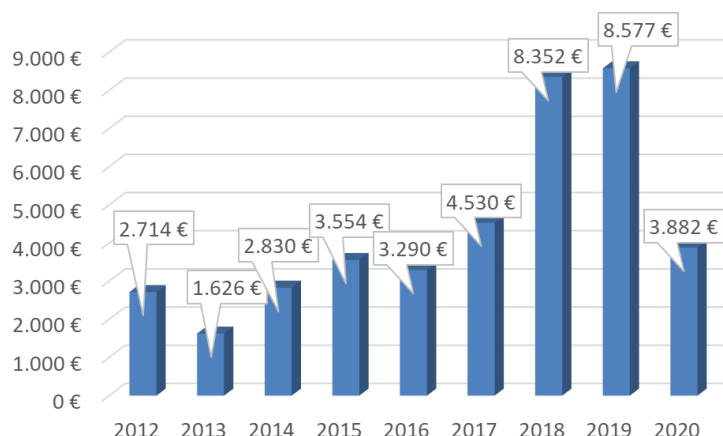
In der Schreinerei arbeitet 1 hauptamtlicher Mitarbeiter, der durchschnittlich 2-3 Teilnehmer_Innen begleitet und in den vergangenen Jahren von 3-4 Ehrenamtlichen unterstützt wurde. Aufgrund der Covid-Krise und aus gesundheitlichen/persönlichen Gründen kommt aktuell nur noch 1 ehrenamtlicher Mitarbeiter an einem Tag in der Woche in die Schreinerei.

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



In 2020 haben hat die Schreinerei 49 Aufträge für externe Kunden übernommen. Ab September hatten wir eine Kooperation mit den Möbelwerken Palm. Die Möbelwerke Palm haben den Zuschlag für die Ausstattung eines Krankenhauses in Brüssel erhalten. In dem Vertrag waren Sozialklauseln integriert, was bedeutet, dass der Lieferant einen Teil der Arbeiten durch ein Sozialunternehmen ausführen lassen muss. Die Möbelwerke Palm haben sich an uns gewandt und so ist eine lohnende und langfristige Kooperation entstanden. Gewinnbringend nicht nur im finanziellen Sinne, sondern auch für die berufliche Weiterbildung der Teilnehmer_Innen in der Schreinerei.

2.2. Polsterei



In der Polsterei arbeitet 1 Person halbtags. Sie wird von bis zu 2 Ehrenamtlichen unterstützt.

Die Polsterei übernimmt ebenso wie die Schreinerei Aufträge für Privatpersonen.

Unsere Mitarbeiterin in der Polsterei war die ersten 6 Monate des Jahres krankheitsbedingt abwesend. Das erklärt auch den Umsatzrückgang von mehr als 50%. Insgesamt wurden 31 private Kundenaufträge ausgeführt.

2.3. Haushalt/Textil/Bücher

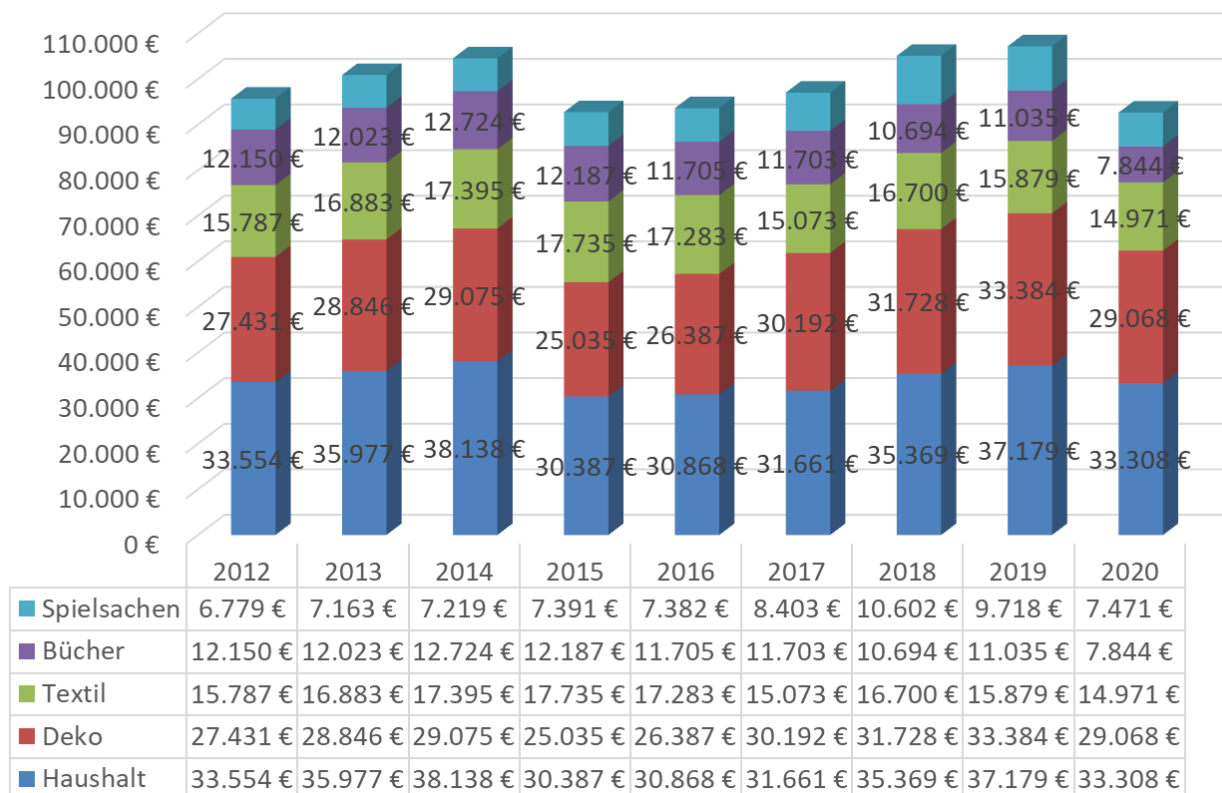


In der Haushaltsabteilung arbeitet 1 Ausbilderin halbtags. Sie wird durch die Mitarbeiterinnen des Geschäfts an 3 halben Tagen unterstützt. Im Durchschnitt werden im Haushalt 8-10 Frauen und Männer begleitet.

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.

Der Verkauf der Waren aus der Haushaltsabteilung macht in 2020 insgesamt 58,39% des Gesamtumsatzes des Geschäfts aus und ist somit ein bedeutendes Standbein, sowohl für die Wirtschaftlichkeit der Organisation als auch für die berufliche Eingliederung.

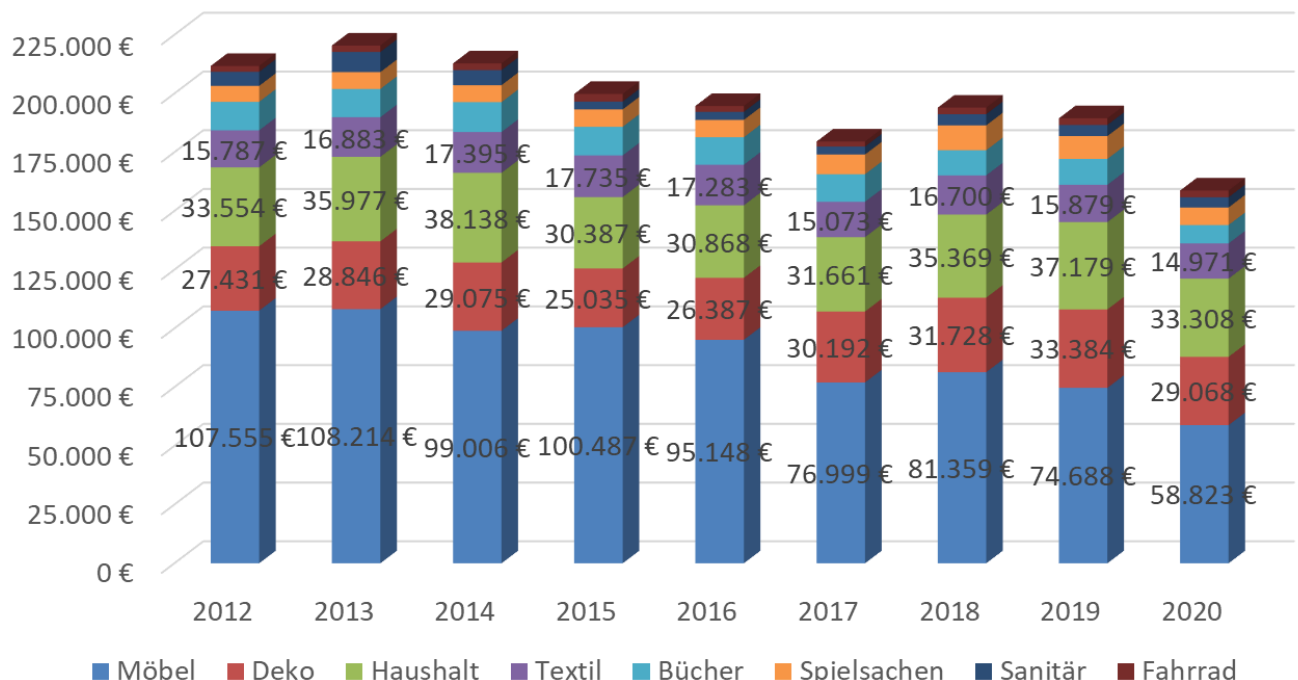


Ende 2020 erhielten wir von der Stadt St.Vith die Anfrage, ob wir uns vorstellen könnten Nikolaustüten zu befüllen. Das Team war schnell von der Idee überzeugt und so wurden in der Haushaltsabteilung während mehreren Tagen über 900 Nikolaustüten befüllt. Da es nicht möglich war in 2020 eine Weihnachtsfeier zu organisieren, haben wir die Gelegenheit genutzt und allen unseren Mitarbeitern, Teilnehmer_Innen und ehrenamtlichen Helfern, eine solche Tüte zu schenken.

3. 2nd hand shop



Im Geschäft arbeiten 3 Mitarbeiterinnen. Das Team wurde in 2020 von 8 Ehrenamtlichen unterstützt und begleitet durchschnittlich 2-3 Teilnehmer_Innen.



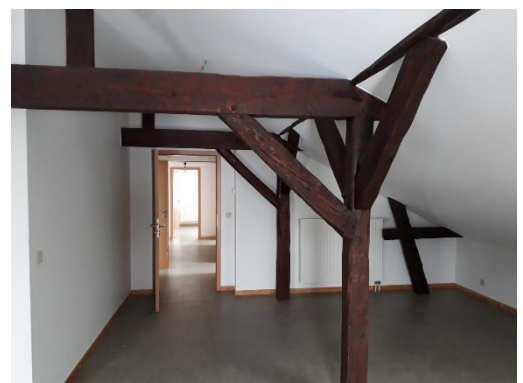
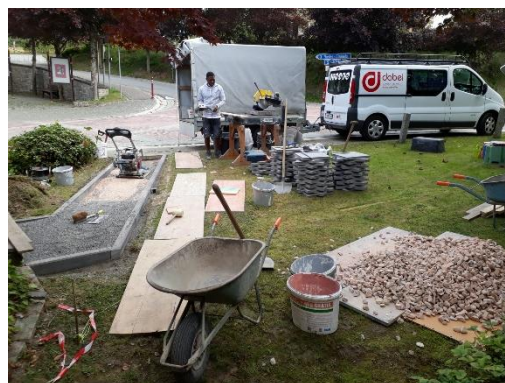
Vom 18.03. bis zum 11.05.2020 und vom 02.11. bis zum 01.12.2020 mussten wir den Second-Hand-Laden schließen. Um die Umsatzeinbußen einigermaßen aufzufangen, haben wir in diesem Jahr den Laden im Sommer nicht geschlossen. Auch haben wir unseren eigenen kleinen Flohmarkt organisiert. Während der 2. Schließungsperiode haben wir vermehrt Spezialangebote auf unserer

Facebook-Seite präsentiert (z.B. thematische Weihnachtsdekoboxen). Auch konnten die Kunden Waren vorbestellen und im Lager abholen kommen. Den WPZ und dem PPH haben wir das Angebot unterbreitet gratis Weihnachtsdekormaterial zu erhalten, womit sie dann mit den Bewohnern basteln konnten. Die Resonanz war eher mäßig, dennoch konnten wir feststellen, dass wir so auch neue Kunden auf uns aufmerksam gemacht haben.

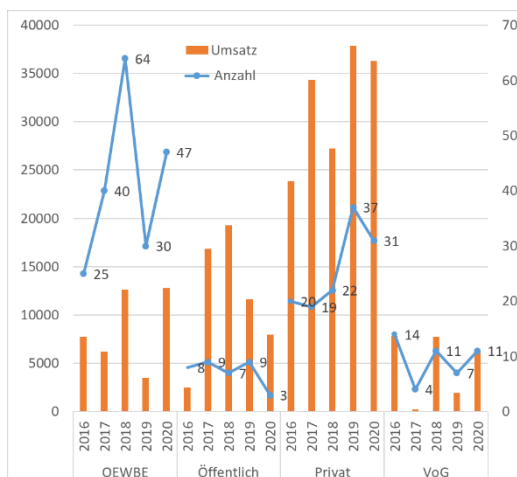
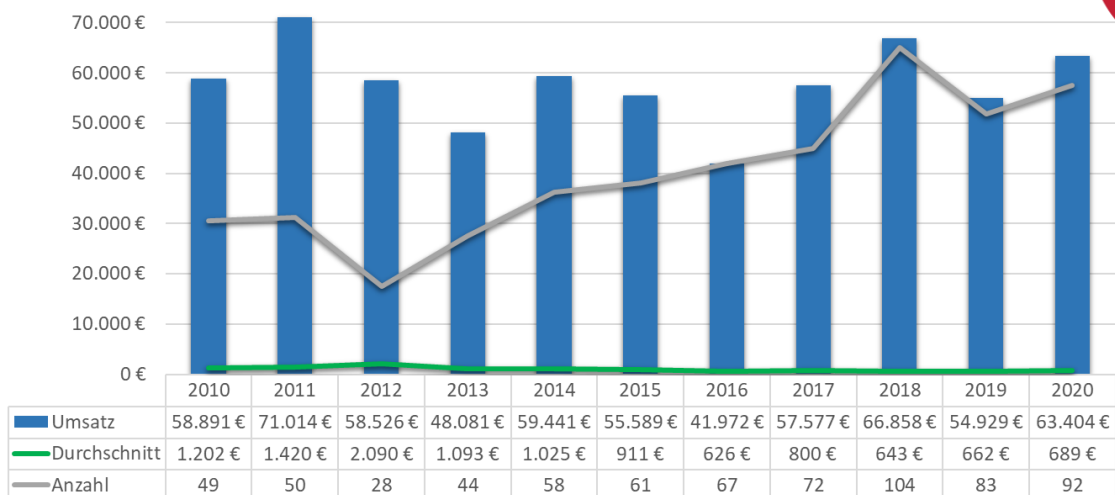
Seit Anfang 2020 erfassen wir neben dem Umsatz auch die Quantität der verkauften Dinge. Dies ermöglicht uns anhand von Durchschnittsgewichten die Tonnage der wiedergebrauchten Güter nachzuweisen, was hinsichtlich einer Anerkennung als „Ressourcerie“ durch die Wallonische Region notwendig ist.

Beschreibung	Menge	Umsatz	Preis Ø	Tonnage
Möbel	1.451	58.822,84 €	40,54 €	38.596,60
Haushaltswaren	22.779	33.308,20 €	1,46 €	7.744,86
Dekorationsartikel	13.696	29.067,77 €	2,12 €	4.656,64
Haushaltstextilien	8.034	14.971,16 €	1,86 €	2.088,84
Bücher	8.318	7.844,00 €	0,94 €	3.410,38
Spielsachen	3.174	7.470,51 €	2,35 €	1.079,16
Sanitär	1.561	4.339,41 €	2,78 €	1.888,81
Fahrräder	42	2.872,67 €	68,40 €	552,30
		158.696,56 €		60.017,59

4. Baubereich



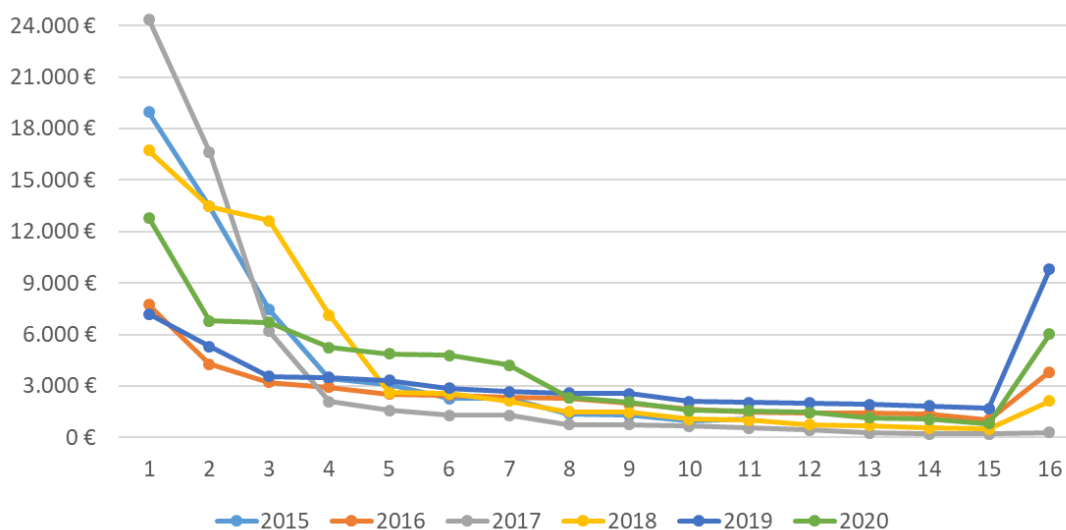
Im Baubereich arbeitet 1 Vorarbeiter mit durchschnittlich 3-4 Teilnehmer_Innen. Die Equipe führt hauptsächlich Arbeiten für außenstehende Kunden aus. Der Bausektor musste seine Aktivitäten aufgrund fehlender Auszubildender im März-April erheblich reduzieren, war aber ansonsten wenig durch die Corona-Krise beeinträchtigt. Als Herausforderung erwies sich der Transport der Teilnehmer_Innen nach der Rückkehr im Mai, da es restriktive Vorgaben für den gemeinsamen Transport in einem Fahrzeug gab. Wir konnten uns aber organisieren.



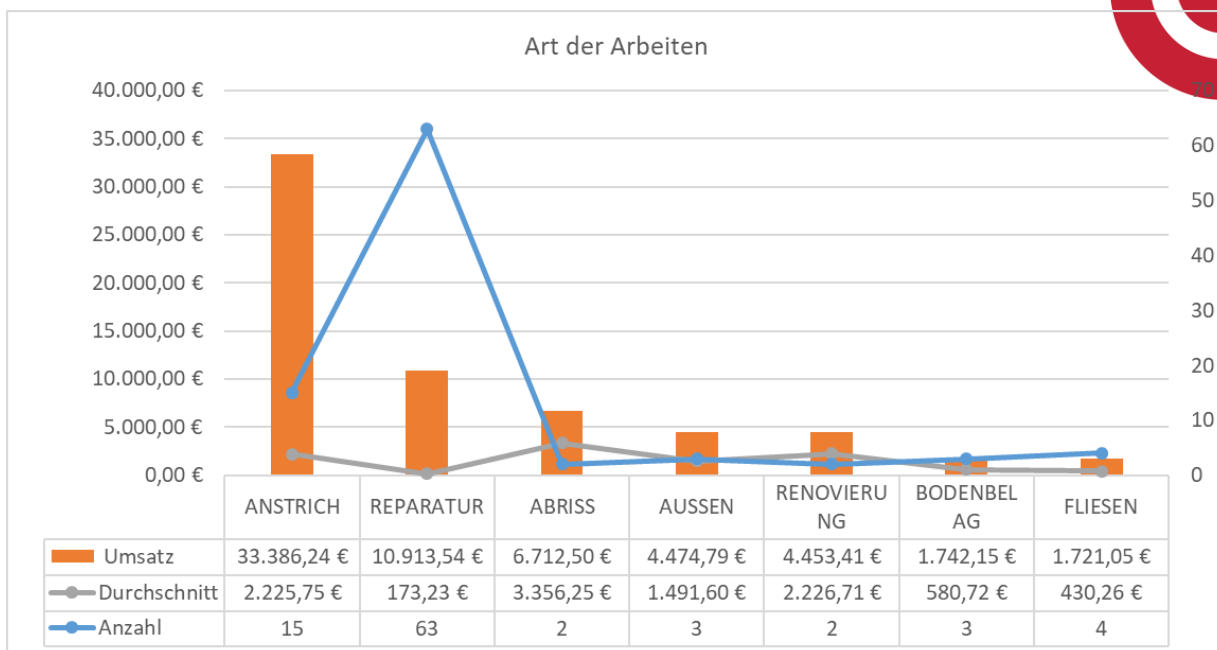
Der Umsatz im Baubereich steigt in 2020 gegenüber 2019 um gut 14%. Insgesamt wurden 92 Aufträge ausgeführt.

2020 hatten wir viele kleinere Aufträge. Der Kunde mit dem größten Umsatz (12.000 €) war der Öffentliche Wohnungsbau und das mit unterschiedlichen Aufträgen. Bei den Privatkunden konnten wir den Umsatz halten und bei VoGs hatten wir wieder mehr Aufträge.

Das größte Auftragsvolumen belief sich auf +/- 7.000 € (wie in 2019).



Anstreicherarbeiten machen wie auch schon in 2019 das größte Auftragsvolumen aus.

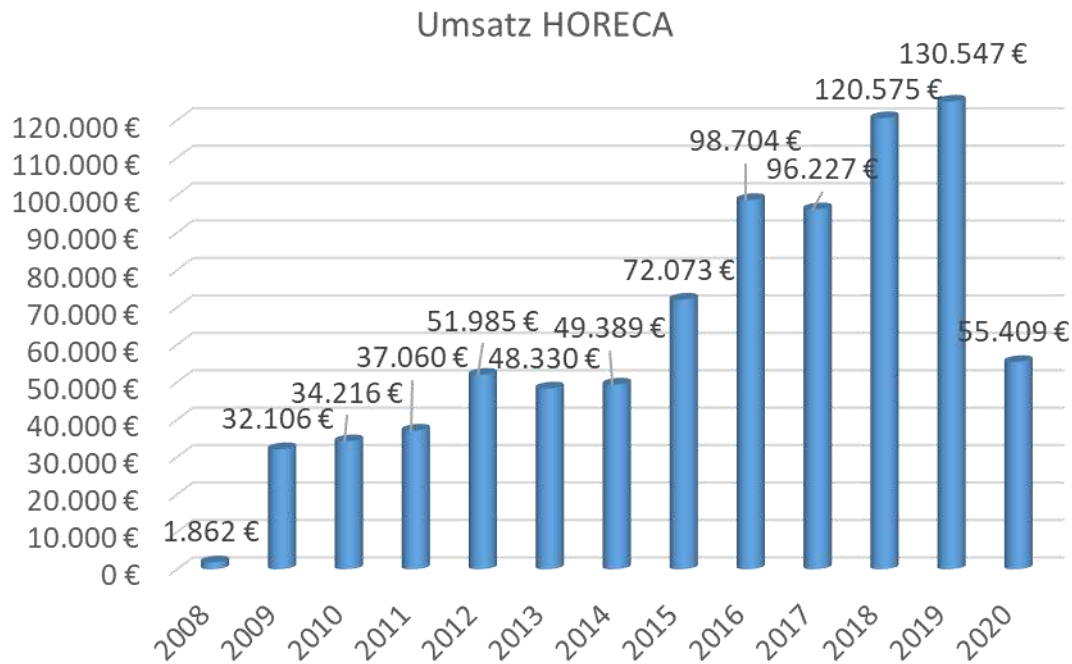


5. Catering

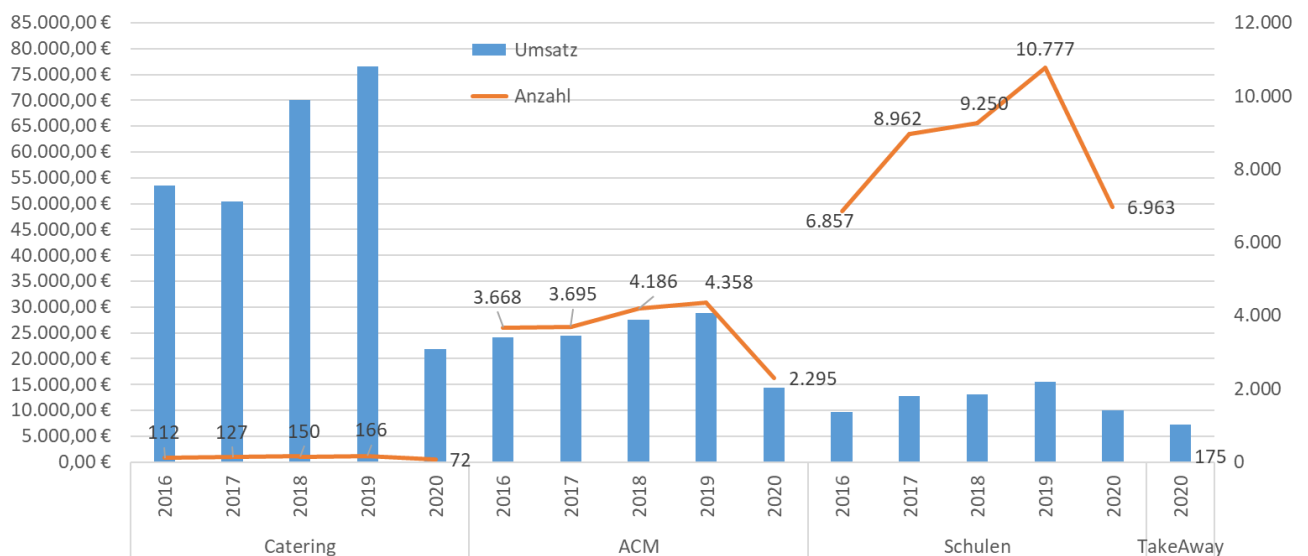


Der HORECA-Sektor war und ist von den Maßnahmen am stärksten betroffen. Am 13. März musste die Küche plötzlich von 100 auf 0 herunterfahren. Die Aktivitäten sind durch die Maßnahmen auch weiterhin stark eingeschränkt, da mehr als 56 % des Umsatzes durch externe Aufträge generiert werden. Von Juli bis Anfang Oktober hatten wir einige sporadische kleinere Aufträge, aber alle größeren Aufträge wurden bis auf weiteres storniert. Im November haben wir angefangen, 1x pro Woche ein TakeAway-Menü anzubieten, das eine kleine aber treue Kundschaft hat. Das Menü wird per Mail verschickt und auch auf unserer Facebook und Instagram-Seite beworben. Zusätzlich denken sich Erika und Stephanie immer spezielle Aktionen aus. Diese Aktivitäten ermöglichen zum einen natürlich die wirtschaftlichen Einbußen etwas zu reduzieren, vor allem aber für die Teilnehmer_Innen sinnvolle Beschäftigungsfelder anzubieten und weiterhin in den Köpfen der Menschen präsent zu bleiben.

Der Umsatz im Horeca-Bereich ist 2020 um mehr als 57% (-75.000 €) auf 55.409 € gesunken.



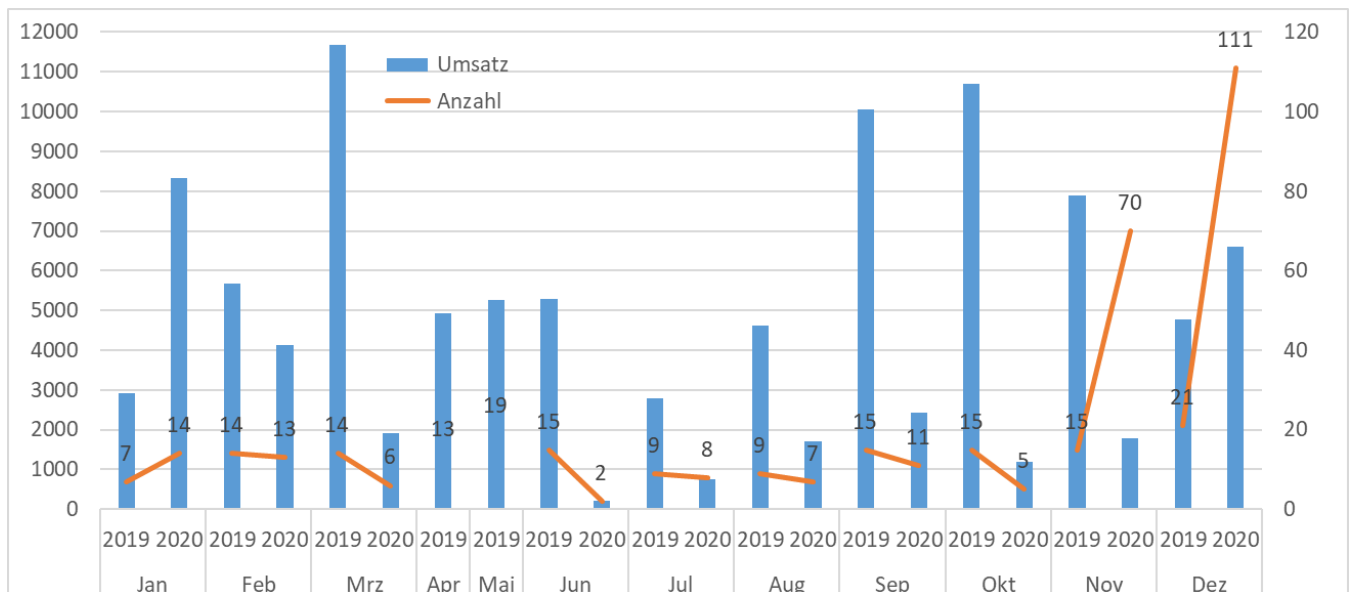
Neben den Catering-Aufträgen sind auch die Anzahl Essen und der Umsatz bei ACM und den Schulen eingebrochen. Aufgrund der Hygienemaßnahmen, hat sich ACM entschlossen keinen Mittagstisch mehr anzubieten.



Das Jahr 2020 startete wieder äußerst erfolgreich in Bezug auf die Catering-Aufträge. Für Mitte März hatten wir 3 Aufträge für die Bewirtung von über 300 Personen, die sehr kurzfristig (teilweise am Tag selber) abgesagt wurden. Der Rest vom Jahr verlief dann sehr ruhig, wie bereits erwähnt. Die TakeAway-Menüs und besonders das Weihnachtsmenü haben dann zum Jahresende wieder für eine Umsatzsteigerung gesorgt. Das Küchenteam hat sich jedoch komplett umstellen müssen, da es schon eine andere logistische Herausforderung ist 100 Personen in Einzel- oder Zweierportionen zu beliefern, oder aber 100 Personen während eines Events zu bewirten. Auch verwaltungstechnisch ist der Aufwand um einiges höher, aber wir lernen jeden Tag hinzu und



passen uns den neuen Gegebenheiten an. Dennoch sind wir froh, wenn bald wieder „Normalität“ herrscht.



VII. WEITERE AKTIVITÄTEN

- **Verwaltungsrat:** Die Corona-Krise hat auch die Treffen des Verwaltungsrates beeinflusst. Teilweise sind wir auf Videokonferenz übergegangen, was sich aber aufgrund der schlechten Internetverbindung in manchen Dörfern als schwierig erweist oder wir haben die Versammlung nach draußen verlegt. Insgesamt hat der Verwaltungsrat in 2020 5-mal getagt. In der Sitzung von September hat der Verwaltungsrat Gaby Frauenkron als neue Präsidentin gewählt, Roland Gilson übernimmt von ihr das Amt des Kassierers.
- **Personal:** das Team ist in 2020 ziemlich stabil geblieben. Ende 2020 beschäftigen wir 16 Personen, bzw. 12,04 VZÄ. Wie bereits erwähnt ist Caroline im November in Mutterschutz gegangen und wird durch Stephanie und Katrin Reuter ersetzt. Während im ersten Lockdown die Aktivitäten fast komplett zum Erliegen kamen, waren im April alle unsere Mitarbeiter in Kurzarbeit. Da während des zweiten Lockdowns die Teilnehmer_Innen weiter kommen durften, war unser Ziel unsere Mitarbeiter und auch die Aktivitäten soweit es geht aufrecht zu erhalten, eben durch neue Maßnahmen, durch spezielle Aufräumaktionen ... Vor allem auch vor dem Hintergrund genügend sinnvolle Beschäftigungsfelder für die Teilnehmer_Innen anzubieten.
- **Ehrenamtliche Mitarbeiter:** in diesem Jahr haben sich wieder 21 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. Sie sind ein wichtiger Pfeiler unserer Arbeit. Da es sich hierbei größtenteils um Senioren handelt und diese der Risikogruppe angehören, haben viele von ihnen ihre ehrenamtliche Arbeit seit März jedoch nicht mehr aufgenommen. Um diese Unterstützung auszugleichen haben wir einen zweiten Antrag beim Covid-Fonds für eine zusätzliche Arbeitskraft eingereicht und genehmigt bekommen.
- **Infrastrukturprojekt:** in 2020 haben wir mit Hochdruck weiter am Infrastrukturprojekt gearbeitet. Alle Bereiche haben mit dem Projektautor ihre Bedarfe abgeklärt. Pascal Heinen hat diese dann in verschiedene Bauprojekte umgesetzt, aus welchen wir uns dann für 1 Variante entschieden haben. Neben den Bedarfen der verschiedenen Arbeitsfelder beeinflusste auch das Budget und die Größe des Grundstücks diese Entscheidung. Zum Jahresende haben wir das Projekt für eine erste Begutachtung beim Dienst für Raumordnung in Eupen eingereicht.





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

Aufgrund der Coronakrise haben viele dieser Gremien, ihre Aktivitäten während einem gewissen Zeitraum ausgesetzt. Die Mitgliedschaft bei Ressourcen hat sich während der Krise jedoch als besonders lohnend erwiesen, weil sie die Mitglieder kurzfristig über die neuen Bestimmungen in unserem Sektor informiert haben und eine gute Stütze bei der Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen waren.

VIII. SCHLUSSWORT

*Du musst nicht richtig **gut** sein,
um zu **starten**.
Aber du musst **starten**,
um richtig **gut** zu werden.*

Dieser Bericht soll einen kurzen Überblick und Einblick in die Arbeit, die 2020 bei DABEI geleistet wurde, geben. 2020 war ein besonderes Jahr, für uns alle. Dennoch haben wir nicht aufgegeben. Im Gegenteil, wir haben sogar neue Projekte gestartet und mit Nachdruck fortgeführt. Gemeinsam mit dem Verwaltungsrat, den Ehrenamtlichen und den Teilnehmer_Innen hat das Personal kreative Lösungen umgesetzt, die Ärmel hochgekrempelt und tolle Arbeit geleistet. 2020 hat viel von uns allen abverlangt, es hat aber auch gezeigt, was wir gemeinsam alles erreichen können. Wir bleiben nicht stehen, stellen uns in Frage und suchen nach Lösungen. 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.



DABEI VoG
Alter Wiesenbacher Weg 6
4780 ST.VITH
Tel: 080/22.67.33
Email: info@dabei.be
www.dabei.be

Mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds
und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens



Ostbelgien 