

# TÄTIGKEITSBERICHT 2021

## DABEI VoG



*„Auch aus Steinen, die einem in den Weg gelegt werden, kann man etwas Schönes bauen.“*

*Johann Wolfgang von Goethe*

Mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds  
und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens



**Ostbelgien**



# INHALTSVERZEICHNIS

|       |                                           |    |
|-------|-------------------------------------------|----|
| I.    | VORWORT DER PRÄSIDENTIN .....             | 2  |
| II.   | EINLEITUNG .....                          | 4  |
| III.  | Integration und Beschäftigung .....       | 4  |
| 1.    | Das Phasenmodell .....                    | 4  |
| 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 .....                            | 8  |
| 2.7.  | Förderprogramme .....                     | 9  |
| 2.8.  | Zufriedenheitsanalysen .....              | 10 |
| IV.   | ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN .....     | 12 |
| V.    | TEILNEHMER .....                          | 15 |
| 1.    | Erstgespräche .....                       | 16 |
| 2.    | Übergänge .....                           | 18 |
| 3.    | Profile .....                             | 18 |
| 3.1.  | Alter und Geschlecht .....                | 19 |
| 3.2.  | Wohnort und Staatsangehörigkeit .....     | 20 |
| 3.3.  | Ausbildungsniveau .....                   | 21 |
| 3.4.  | Vermittlerdienste .....                   | 22 |
| 3.5.  | Weitere Benachteiligungen .....           | 23 |
| 3.6.  | Ausgang und Vermittlungen .....           | 24 |
| VI.   | TÄTIGKEITSFELDER .....                    | 27 |
| 1.    | Sammeldienst, Transport & Rampe .....     | 27 |
| 2.    | Werkstätten .....                         | 29 |
| 2.1.  | Schreinerei .....                         | 29 |
| 2.2.  | Polsterei .....                           | 30 |
| 2.3.  | Haushalt/Textil/Bücher .....              | 31 |
| 3.    | 2nd hand shop .....                       | 32 |
| 4.    | Baubereich .....                          | 33 |
| 5.    | Catering .....                            | 35 |
| VII.  | WEITERE AKTIVITÄTEN .....                 | 37 |
| 1.    | Verwaltungsrat .....                      | 37 |
| 2.    | Personal .....                            | 37 |
| 3.    | Ehrenamtliche Mitarbeiter .....           | 38 |
| 4.    | Partizipatives Management .....           | 38 |
| 5.    | Infrastrukturprojekt: .....               | 39 |
| 6.    | Spenden .....                             | 39 |
| 7.    | Netzwerkarbeit .....                      | 39 |
| VIII. | SCHLUSSWORT .....                         | 40 |

# DABEL VoG: TÄTIGKEITSBERICHT 2021



## I. VORWORT DER PRÄSIDENTIN

---

Liebe Leser,

„Zusammenkommen ist ein Beginn,  
Zusammenbleiben ist ein Fortschritt,  
Zusammenarbeiten ist ein Erfolg“  
*Henry Ford*

Im Jahre 2015 haben die 3 Organisationen CARITAS, SOBAU und SCHNÄPPCHEN & Bonnes Affaires fusioniert – Der Beginn einer neuen Geschichte. Das Zusammenbleiben erforderte schon etwas Mühsal und gegenseitigen Respekt – die Fortschritte wurden gemacht und der Erfolg stellt sich ein: das große Infrastrukturprojekt, die Zusammenlegung all unserer Dienste ist Wirklichkeit geworden. Und daran wurde schon lange gearbeitet, 2021 sehr intensiv. Mein Dank geht an alle, die dazu beigetragen haben! Auch in Zeiten von Corona standen DABEL viele Menschen zur Seite und haben auf vielen Baustellen ihre Arbeit gemacht. Und die Bagger sind angerollt.

„Für Wunder muss man beten, für  
Veränderung aber arbeiten.“  
*Thomas von Aquin*

Wir alle, Personal, Verwaltungsrat, Ehrenamtler, Teilnehmer\_Innen haben gemeinsam die Herausforderungen der letzten Jahre angenommen und bewältigt. Wir können stolz auf diese Geschichte sein. Miteinander – füreinander unser kleines Unternehmen gestalten mit so tollen Zielen wie Menschen in Arbeit bringen, Ressourcen schonen durch Wiederverwertung, Schulkindern einen Mittagstisch bereiten, ... wir sind ein Sozialbetrieb und jeder von uns kann stolz darauf sein, ich bin es. Zu unseren Zielen gehört nicht die Gewinnmaximierung um Aktionäre zufrieden zu stellen – aber wir freuen uns trotzdem über unser Resultat 2021. Auch daran waren viele Hände, Überlegungen und Planungen beteiligt. Unser aller Einsatz ist auch noch finanziell belohnt worden. Bravo DABEL.

„Man kann meist viel mehr tun als man sich  
zutraut“  
*Anne Burda*

Fachkräftemangel – eine der vielen Herausforderungen unserer Zeit. Dass wir das heute erleben, ist schon lange bekannt, die Babyboomgeneration geht in Rente und das war vorhersehbar. Im Süden der DG ist die Arbeitslosenrate auf einem Tiefstand und daher ist es umso wichtiger alle vorhandenen Kräfte zu mobilisieren. Und das macht DABEL mit Hilfe von Sozialarbeiterinnen und Vorarbeitern. Neue Kräfte zu finden ist auch für uns nicht leicht, aber wir geben nicht auf und sind auch fündig geworden. Wir werben nicht mit tollen Chefs und Kaffee und Kuchen, wir werben mit SOZIAL und NACHHALTIG. Und mit den neuen Kräften hoffen wir weiterhin unsere Teilnehmer\_Innen in ein neues Arbeitsleben führen zu können. In 2021 haben 15 Teilnehmer\_Innen eine Ausbildung oder einen Job gefunden. Bravo DABEL



„Freude an der Arbeit lässt das  
Werk trefflich geraten“  
*Aristoteles*

Ich wünsche uns allen weiterhin viel Freude bei DABEI und wünsche allen eine angenehme Lektüre  
des Jahresbericht 2021

Gaby Schröder  
Verwaltungsratspräsidentin



## II. EINLEITUNG

---

Die VoG DABE 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.

DABE 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.

DABE in 2021, d.h.:

- 100 Teilnehmer\_Innen, Ehrenamtler und Praktikanten
- 16 hauptamtliche Mitarbeiter\_Innen (12,97 VZÄ)
- 27.432,85 Ausbildungsstunden
- 23 Praktikumsverträge
- 15 Vermittlungen in Arbeit oder qualifizierende Ausbildung
- 861.053,06€ Einnahmen wovon 49% Eigenmittel
- 218 Tonnen gesammelte Möbel und Haushaltswaren wovon 52 % wieder gebraucht wurden
- Täglich mehr als 50 zahlende Kunden im 2nd hand Geschäft
- 64 Bauaufträge
- 116 Catering-Aufträge, 11.612 Schulessen & 1.699 TakeAway Essen

## 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 hat während seiner ganzen Projektteilnahme eine Bezugsperson, die höchstens im Ausnahmefall wechselt. Diese Sozialarbeiterin ist zuständig für die pädagogische Arbeit außerhalb und oft auch innerhalb der Arbeitsbereiche. Dazu gehören bspw. Zielvereinbarungen, administrative Angelegenheiten, Suche nach Lösungsansätzen für Herausforderungen oder Schwierigkeiten, Begleitung bei der Praktikums- oder Arbeitssuche. Da die Arbeit zwischen Sozialarbeiterin und Teilnehmer\_In so vielschichtig ist, ist eine vertrauensvolle Beziehung und deswegen auch eine zugeteilte Referenzperson über diese Zeit wichtig.

Seit 2019 besteht nun das sozial-pädagogische Team aus 3 Sozialarbeiterinnen. Caroline war von Oktober 2020 bis Oktober 2021 in Mutterschutz und wurde teilweise von Katrin Reuter ersetzt. Katrin konnte so teilweise die Begleitungen von Caroline übernehmen und sich auch in den Arbeitsbereichen und den Teamsitzungen mit einbringen. Stephanies Stundenplan wurde Anfang Oktober von 19 auf 38 Stunden aufgestockt und sie übernahm während Carolines Abwesenheit einen Großteil der Koordinierungsaufgaben.

Das pädagogische Team wird auch regelmäßig von Studenten unterstützt, die im Rahmen ihres Sozialassistenten-Studiums Praktika bei uns absolvieren. Von November 2021 bis März 2022 war Mike Teil des Teams und kümmerte sich gemeinsam mit den Sozialarbeiterinnen um alles, was ansteht: Teilnehmerbegleitung, Administratives & Organisation, Teamsitzungen oder Arbeitsbereiche.

Wie in den Vorjahren haben die Sozialarbeiterinnen auch 2021 feste Stunden in den verschiedenen Arbeitsbereichen, um so die Teilnehmer\_Innen noch besser begleiten und



beobachten zu können. Dies dient auch der Unterstützung der Vorarbeiter\_innen, die oft durch den erhöhten Begleitbedarf der Teilnehmer\_Innen ihre Arbeitsweise anpassen müssen.

## **2.2. Teilnehmerbezogene Teamsitzungen**

---

In einem Abstand von ungefähr 6-8 Wochen gibt es für jeden Arbeitsbereich die teilnehmerbezogenen Teamsitzungen, in denen die Vorarbeiter, die Sozialarbeiter und die Direktion über die Situation eines jeden Teilnehmers (pro Arbeitsbereich) austauschen.

Es geht zum einen darum, dass alle Beteiligten einen globalen Überblick über die Person und ihre Arbeit bekommen (Informationsaustausch) und zum anderen um die Erarbeitung von Unterstützungsplänen (Handlungen). So stellen wir sicher, dass die sozial-pädagogische Arbeit sowie die Arbeit im Tätigkeitsfeld in eine Richtung gehen. Der Austausch hilft auch dabei, neue Ideen für Arbeitsweisen oder nötige Anpassungen mit den Teilnehmern\_Innen zu finden.

2021 haben insgesamt 15 Teamsitzungen stattgefunden.

Nicht nur diese Teamsitzungen sind wichtig, sondern auch der tägliche informelle Austausch, der zwischen den Mitarbeitern stattfindet. Dort werden dringende Informationen, Erfolge, Beobachtungen usw. weitergeleitet. Bei dringenderen Angelegenheiten nehmen sich alle Betroffenen für intensivere Gespräche und Beratungen Zeit.

Oft finden auch außerplanmäßige Bilanzgespräche zwischen Vorarbeiter, Teilnehmer\_In und Sozialarbeiter statt. Die Teilnehmer\_Innen wissen also, was ausgetauscht wird und warum.

## **2.3. Screening und Kompetenzbilanzierung**

---

Das sogenannte Screening – entwickelt in Zusammenarbeit mit den Vermittlerdiensten und anderen Integrationsprojekten – ist das Ergebnis eines 3-monatigen Beobachtungsprozesses. Im Screening werden vom Vorarbeiter, Sozialarbeiter und Teilnehmer\_In (Selbst)Einschätzungsbögen ausgefüllt und in einem Bilanzgespräch ausgewertet. Dort wird zum einen der bisherige Weg des/der Teilnehmers\_In besprochen, die Erfolge und Herausforderungen sowie eventuelle nächste Schritte.

In einem Ergebnisbericht wird das Gespräch dokumentiert und mit Einverständnis an den Hauptansprechpartner geschickt. Daraufhin findet dann ein Bilanzgespräch mit Hauptansprechpartner und gegebenenfalls involvierten Diensten statt. Auch bei diesem Gespräch werden oft Handlungspläne und Aktionen entworfen, die schriftlich festgehalten werden. 2021 wurden mit 19 Teilnehmer\_Innen das Screening und die Bilanz durchgeführt.

Die Einschätzungsbögen sind seit 2020 übrigens so ausgelegt, dass sie in regelmäßigen Abständen abgefragt und verglichen werden können. Da dazu auch spezifische Kompetenzen zu den Arbeitsbereichen abgefragt werden, werden diese auch für das Zertifikat bei Projektabschluss genutzt.

Ein neues Werkzeug für eine noch genauere Analyse der Stärken der Teilnehmer\_Innen ist der „CliftonStrengths“ Talenteschwerpunkt-Test, den 2021 12 unserer ESF Teilnehmer\_Innen online über das Unternehmen Gallup® durchgeführt haben. Bei diesen Talenten handelt es sich um





Potentiale, die in uns stecken und die wir zu Stärken entwickeln können. Zu den Kategorien gehören Strategisches Denken, Beziehungsaufbau, Einflussnahme und Durchführung.

Wir haben aus verschiedenen Gründen beschlossen, diese Talentetestung in die pädagogische Arbeit mit einzubeziehen:

Die Tests sind wertfrei und legen den Fokus nur darauf, was für Potential in der Person steckt und nicht darauf, was sie alles kann oder noch nicht kann. Nach den Tests werden Auswertungsgespräche geführt, bei denen das dort Beschriebene nochmal auf die Person konkret mit Beispielen angewendet wird. Das ist äußerst bereichernd für das Selbstwertgefühl und aufbauend. In jedem steckt mehr, als er denkt.

Oft erkennen die Teilnehmer\_Innen so auch schon, dass in ihrem alltäglichen Handeln, das sie „mit Leichtigkeit“ oder gar unbewusst ausführen, wertvolle potentielle Stärken stecken.

Die Tests helfen bei der Berufsorientierung. So konnte beispielsweise eine Person, deren Ergebnisse vorwiegend in der Kategorie „Beziehungsaufbau“ lagen, entscheiden ihre Praktika in sozialen Unternehmen und im zwischenmenschlichen Bereich zu machen. Manche neue Perspektive kann sich eröffnen und festgefahrene Denkmuster werden aufgelöst.

Wenn möglich versuchen wir auch, die Teilnehmer\_Innen in ihren Talenten arbeiten zu lassen. Wenn beispielsweise eine Person ein Talent für Organisation hat, versuchen wir sie mit der Organisation verschiedener Arbeiten zu beauftragen. Wir hoffen so, die Talente zu fördern.

Außerdem können die Teilnehmer\_Innen die Ergebnisse des Tests nutzen, um sie in ihre Lebensläufe zu schreiben oder als Anreiz für Motivationsschreiben. Zusätzlich werden die Ergebnisse in die Zertifikate geschrieben, die wir bei positivem Abschluss ausstellen.

## **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, DSBE, 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**

---

23 Praktika konnten von 15 verschiedenen Personen in 2021 gestartet werden. Eines wurde allerdings nach einem Tag aus gesundheitlichen Gründen wieder beendet. Dennoch sind es wieder 4 Praktika mehr als im Vorjahr (19).

9 Praktika endeten mit einer Übernahme in eine Ausbildung oder Arbeitsstelle in diesen Betrieben.

|                 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Anzahl Praktika | 12   | 32   | 20   | 27   | 22   | 19   | 23   |
| Übernahme       | 33%  | 25%  | 60%  | 33%  | 28%  | 47%  | 39%  |





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.

| <b>Durchgeführte Praktika 2021</b> |                  |                 |                   |                                       |                                      |                                                            |
|------------------------------------|------------------|-----------------|-------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>Nr</b>                          | <b>Initialen</b> | <b>Maßnahme</b> | <b>Dauer</b>      | <b>Ort</b>                            | <b>Funktion und Ziel</b>             | <b>Evt. Ergebnis</b>                                       |
| 1                                  | B.A.             | IM              | 04.01.-22.01.21   | Work&Job INTEGO                       | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Übergang in INTEGO IM                                      |
| 2                                  | M.N.             | IM              | 22.03.-02.04.21   | MG Schulküche                         | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 3                                  | A.E.             | VSM             | 29.03.-09.04.21   | Eibelux Elektro                       | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 4                                  | M.G.             | VSM             | 15.03.-26.03.21   | Gestüt Gut Schönefeld in Eupen        | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 5                                  | D.M.             | VSM             | 12.04.-23.04.21   | Carrefour Kelmis                      | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 6                                  | B.A.             | VSM             | 20.04.-30.04.21   | ACM Metallverarbeitung                | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Übergang in Arbeit                                         |
| 7                                  | H.T.             | VSM             | 27.04.-20.05.21   | Terrenhof                             | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 8                                  | B.A.             | IM              | 03.05.-26.06.21   | Pip-Margraff                          | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Übergang Lehre                                             |
| 9                                  | A.E.             | VSM             | 07.06.-18.06.21   | Color&more                            | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 10                                 | M.N.             | IM              | 27.05.-15.08.21   | Restaurant Napoli                     | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Übergang in eine AIB                                       |
| 11                                 | A.A.             | VSM             | 07.06.-30.06.21   | Möbelwerke Palm                       | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 12                                 | H.P.             | IM              | 16.08.-30.09.21   | ACM Metallverarbeitung                | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Übergang in Arbeit                                         |
| 13                                 | K.S.             | VSM             | 12.07.-22.07.21   | Fonk Backware                         | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 14                                 | D.M.             | VSM             | 03.08.-28.08.21   | Carrefour Kelmis                      | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Übergang Lehre                                             |
| 15                                 | H.T.             | VSM             | 12.08.-28.08.21   | CADINO Sankt Vith                     | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 16                                 | M.G.             | VSM             | 16.08.-27.08.21   | Restaurant an den Linden              | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Übergang in eine AIB                                       |
| 17                                 | A.E.             | VSM             | 30.08.-10.09.21   | Energy for home                       | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Übergang in eine Lehre                                     |
| 18                                 | H.J.             | VSM             | 09.08.-30.09.21   | Verkehrsverein Manderfeld             | Orientierung und Erfahrungen sammeln |                                                            |
| 19                                 | N.M.             | VSM             | 21.09.-31.12.21   | Fonk Backware                         | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Übergang AIB                                               |
| 20                                 | H.J.             | VSM             |                   | Hof Peters                            | Orientierung und Erfahrungen sammeln | Vertrag wurde letztendlich nicht unterschrieben nach 1 Tag |
| 21                                 | L.A.             | VSM             | 12.11.-16.11.21   | East Belgium Action Centre            | Probearbeiten                        | Verlängerung bis 09.01.22                                  |
| 22                                 | B.M.             | VSM             | 01.12.-15.12.21   | Hotel Restaurant Hof de Draeck Teuven | Probearbeiten                        | Ohne Ergebniss                                             |
| 23                                 | H.J.             | VSM             | 23.12.21-03.01.22 | Mercator GMBH                         | Beschäftigung & Erfahrung            |                                                            |

## 2.6. Seminare

2021 haben 4 Sozialseminare stattgefunden:

- Innerbetrieblicher Rundgang: Dieses Jahr hat der innerbetriebliche Rundgang im Juli stattgefunden. Es geht darum, dass die Teilnehmer\_Innen die Arbeitsbereiche ihrer Kollegen kennenlernen. Dort werden Teile vom Tätigkeitsbericht vorgestellt, sodass jeder sehen kann, was er und seine Mitarbeiter alles leisten. Der Innerbetriebliche Rundgang

stößt jedes Mal auf viel Interesse, weswegen wir dieses Sozialeseminar beibehalten wollen.

- Film: *Before The Flood*: Der Rest des Jahres stand bei uns unter dem Motto Klimawandel, Umweltschutz & Nachhaltigkeit. Angefangen haben wir diese Sozialeseminarreihe im September mit dem Film "Before the Flood", der sich mit den Konsequenzen der globalen Klimakrise befasst, und einer gemeinsamen Diskussion.
- Begegnungsorte St. Vith: Einige Organisationen in St. Vith setzen sich für Nachhaltigkeit ein. So haben wir Anfang November einen Rundgang in St. Vith zu den wichtigsten Orten von sozialer und materieller Nachhaltigkeit gemacht: Dazu gehörten die Gemeinschaftsgärten, Wohnraum für Alle, die Alternative, der DABEI 2nd Hand Shop sowie das Patchwork. Zu den verschiedenen Haltestellen wurden dann auch Erklärungen gegeben. Im Patchwork hat Katrin uns zudem noch den Foodsharing-Schrank vorgestellt.
- Mülltrennung: Weiter ging es dann Ende November mit einem Vortrag von IDELUX zu der neuen Mülltrennung und zum Thema "Zero Waste". Die beiden Referenten haben mit den Teilnehmern\_Innen und Vorarbeitern über die belgische Müllproduktion, -Entsorgung, -Trennung und die Problematik dahinter gesprochen.



## 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. Insgesamt nahmen 25 Personen an einem Deutsch- oder Französischkurs teil, 21 davon aus dem ESF-Programm.

2021 arbeiteten wir vermehrt mit der Berufsorientierung des ADG zusammen. Wir stellen fest, dass immer mehr Teilnehmer\_Innen orientierungslos sind und nicht wissen, was sie machen wollen. Die Zusammenarbeit ist auch enger geworden, sodass jetzt auch Auswertungsgespräche mit der Berufsorientierung, dem/der Teilnehmer\_In und der Sozialarbeiterin stattfinden.



Stephanie hat dieses Jahr außerdem an der Weiterbildung „EOS Potentialberatung“ von Veronika Mausen teilgenommen. Dort geht es um die Handhabung des TAKO-LIGHTs und um verschiedene Instrumente zur Stärkenanalyse und Interessensfindung bzw. Orientierung der Teilnehmer\_Innen.

Wir haben auch begonnen, Arbeitsweisen des Partizipativen Managements in den Arbeitsbereichen zu übernehmen. Den Anfang machte die Abteilung Haushalt mit einer Stärken-Schwächen-Analyse (Erfolge, Herausforderungen, Aktionen) des Bereiches durch die Teilnehmer\_Innen. Die Machbarkeit wurde dann zusammen mit den Mitarbeiterinnen geprüft und die Schritte daraufhin umgesetzt. Die Ergebnisse sind aufgeteilte Verantwortlichkeiten unter den Teilnehmer\_Innen sowie neue Regeln und Aufgabenpläne. Diese werden alle paar Monate mit der Vorarbeiterin des Haushalts evaluiert.

Neben der Evaluationsweise versuchen wir auch, Versammlungsweisen des Partizipativen Managements in unseren Alltag zu übernehmen, sodass diese nach dem gleichen Schema und organisierter ablaufen. Ebenso sollen regelmäßig Selbstevaluierungen der Mitarbeiter\_Innen sowie der Teilnehmer\_Innen stattfinden.

## 2.8. Zufriedenheitsanalysen

---

Wir wollen, dass unsere Teilnehmer\_Innen ihr Projekt eigenverantwortlich mitgestalten. Aus diesem Grund und auch zur Qualitätssicherung des Projektes machen wir 2 Mal im Jahr – im Frühjahr und Herbst – die Zufriedenheitsumfrage.

Befragt werden Teilnehmer\_Innen aus dem ESF Projekt sowie aus der Phase 1.

Zusammengefasst sehen die Ergebnisse wie folgt aus:

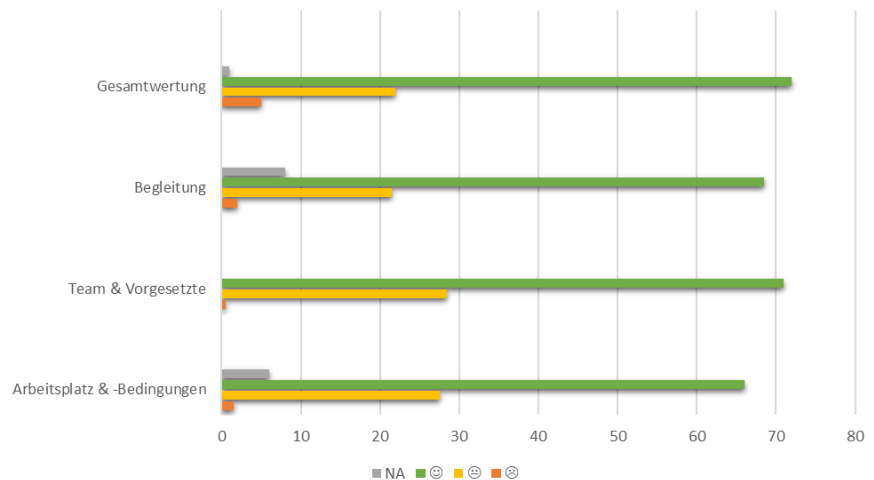
| %  | Arbeitsplatz & -Bedingungen | Team & Vorgesetzte | Begleitung | Gesamtwertung |
|----|-----------------------------|--------------------|------------|---------------|
| ☹  | 1,5                         | 0,5                | 2          | 5             |
| ☺  | 27,5                        | 28,5               | 21,5       | 22            |
| 😊  | 66                          | 71                 | 68,5       | 72            |
| NA | 6                           | 0                  | 8          | 1             |



Im Jahr 2021 wurden insgesamt 48 Fragebögen ausgefüllt. Manche Fragen wurden nicht beantwortet (NA) bei anderen gab es Doppelnennungen, sodass in einzelnen Kategorien der Prozentsatz über- oder unterschritten wird.

Im Vergleich zum Jahr 2020 stellen wir fest, dass die allgemeine Zufriedenheit mit 72% (67% 2020) wieder gestiegen ist. Nichtsdestotrotz fällt 2021 die Befragung nach den konkreteren Kategorien weniger positiv als im Vorjahr aus. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz sowie mit der Begleitung sind gesunken.

Den Bemerkungen entnehmen wir, dass die Unzufriedenheit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf die Räumlichkeiten zurückzuführen ist. Wir sind uns dieser Schwierigkeiten bewusst und haben bei der Planung des Neubaus darauf geachtet.



Hinsichtlich der Begleitung ist die Zufriedenheit von 2021 um 6 % gesunken. Allerdings enthalten sich einige Befragten auch einer Meinungsäußerung in dieser Kategorie. Unzufrieden bis mittelfrieden sind die Befragten vor allem bei der Verfügbarkeit der Sozialarbeiter sowie mit den Bilanzgesprächen.

Eine mögliche Erklärung dafür könnte die instabile Personalsituation sein. Auch scheint es uns, dass ein erhöhter Bedarf nach persönlicher enger Begleitung besteht.

Was uns dieses Jahr besonders auffällt, sind die zahlreichen Vorschläge und Wünsche für unsere Sozialeseminare, die die Teilnehmer\_Innen geäußert haben. Dadurch stellen wir fest, dass viele der Personen sich für eine gesunde Ernährung und das Thema kochen sowie für Umweltschutz interessieren. Wir haben durch die Umfragen auch festgestellt, dass mit der Covid-Situation ein verstärktes Bedürfnis nach Sozialeseminaren aber auch nach gemeinsamen Aktivitäten aufgekommen ist.



## IV. ARBEITS- UND AUSBILDUNGSTUNDEN

Im Jahr 2021 konnten wieder mehr Ausbildungsstunden verrechnet werden als im Corona-Jahr 2020. Dennoch erreichen wir nicht die Summe der Stunden, wie sie in den Vorjahren geleistet wurden.

Besonders in den Phasen 1 und 3 werden vergleichsweise weniger Stunden geleistet. Aber auch in der Phase 4 werden weniger Stunden gearbeitet als in den Vorjahren.

|              | 2016             | 2017             | 2018             | 2019             | 2020             | 2021             |
|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Phase 1      | 4.337,75         | 6.667,32         | 7.859,25         | 6.991,25         | 3.209,25         | 5055,85          |
| Phase 2      | 12.116,89        | 12.424,50        | 15.621,50        | 11.811,75        | 11.078,33        | 15.328,75        |
| Phase 3      | 10.237,25        | 5.606,75         | 6.969,50         | 10.078,75        | 4.184,65         | 4.219,25         |
| Phase 4      | 9.325,25         | 6.508,75         | 3.600,25         | 3.221,75         | 1.511,75         | 2.008,50         |
| Praktikanten | 126,00           | 413,25           | 729,50           | 359,25           | 677,75           | 820,5            |
| AEP          | 472,25           |                  |                  |                  |                  |                  |
|              | <b>36.615,39</b> | <b>31.620,57</b> | <b>34.780,00</b> | <b>32.462,75</b> | <b>20.661,73</b> | <b>27.432,85</b> |

Die andauernde Corona-Krise ist immer noch ein Grund für die Verringerung der Stunden. Viele Ehrenamtliche haben ihre Tätigkeit bei uns unterbrochen und zum Teil noch nicht wieder aufgenommen.

Aber auch die Entwicklung des Arbeitsmarktes mit seiner sinkenden Arbeitslosenrate macht sich in unserem ESF-Projekt bemerkbar. Immer weniger Personen, die eine gewisse Stabilität und Orientierung mitbringen, brauchen zusätzliche Unterstützung um den Weg in eine Arbeitsstelle zu finden. Es herrscht Personalmangel und viele Arbeitsgeber stellen bedingungslos ein. Dementsprechend begleiten wir weniger Personen in der Integrationsmaßnahme (Phase 3), was sich auch deutlich in den Ausbildungsstunden zeigt.

Der Bedarf an einer Begleitung in der Vorschaltmaßnahme ist jedoch nach wie vor da, sodass wir in 2021 wieder über 15.000 Ausbildungsstunden erteilen können.

| 2021          | Phase 1         | Phase 2          | Phase 3         | Phase 4         | Praktikanten  | TOTAL            |
|---------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|---------------|------------------|
| Halle/Fahrer  | 1.065,75        | 4.658,00         | 1.105,25        | 857,50          | 60,50         | 7.747,00         |
| Haushalt/Büro | 912,35          | 3.540,75         | 623,50          | 0,00            | 584,75        | 5.661,35         |
| Schreinerei   | 433,75          | 615,75           | 194,00          | 24,25           | 22,00         | 1.289,75         |
| Polsterei     | 0,00            | 0,00             | 0,00            | 0,00            | 0,00          | 0,00             |
| Geschäft      | 819,50          | 1.693,00         | 929,00          | 786,50          | 45,50         | 4.273,50         |
| Küche         | 1.543,75        | 2.829,25         | 1.268,50        | 201,25          | 76,00         | 5.918,75         |
| Bau           | 280,75          | 1.992,00         | 99,00           | 139,00          | 31,75         | 2.542,50         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>5.055,85</b> | <b>15.328,75</b> | <b>4.219,25</b> | <b>2.008,50</b> | <b>820,50</b> | <b>27.432,85</b> |

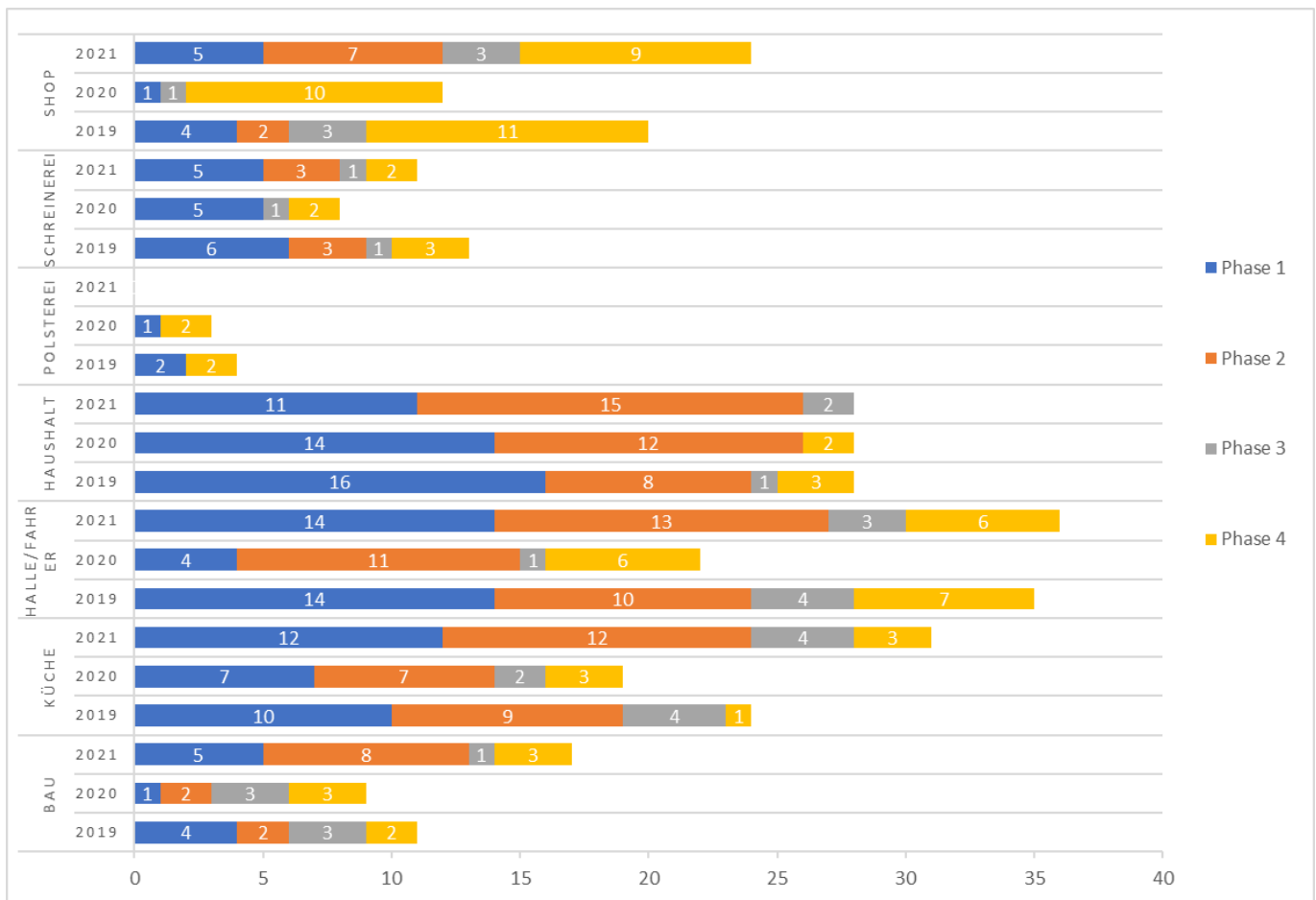
In der Polsterei wurden in 2021 keine Ausbildungsstunden geleistet, da die Vorarbeiterin gesundheitsbedingt für lange Zeit ausgefallen ist und auch heute noch fehlt. Verschiedene kleine Tätigkeiten wurden für die Polsterei erledigt, unter der Aufsicht des Schreiners, weswegen diese Stunden in der Schreinerei aufgelistet wurden.



Viele Stunden fehlen besonders in der Küche, da auch hier in 2021 die Auftragslage durch die anhaltenden Kontaktbeschränkungen sehr schlecht blieb. Weniger Aufträge bedeutet weniger Arbeit und somit Ausbildungs- und Beschäftigungspotential.

Der Baubereich war einige Wochen unbesetzt, da der Vorarbeiter pensioniert wurde und die Suche nach einem Nachfolger sich schwierig gestaltete. Somit konnten auch hier weniger Personen Beschäftigung finden.

In der folgenden Grafik wird deutlich wie stark die Verluste an Personen innerhalb der Arbeitsbereiche für 2020 waren und wie stark die Steigerung in 2021 wieder ausgefallen ist.



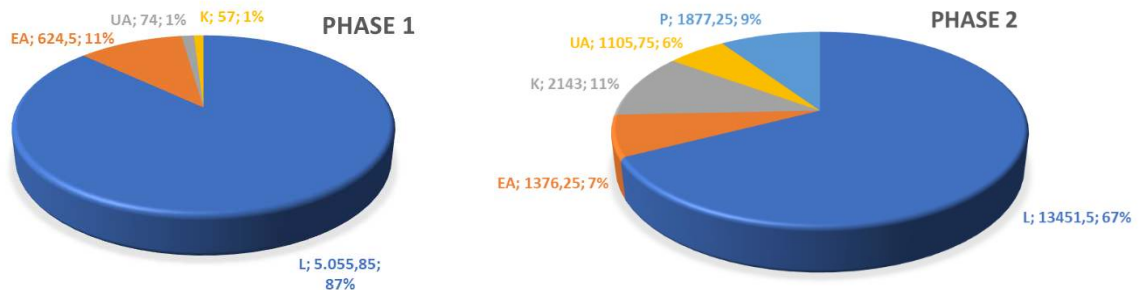
Manche Teilnehmer\_Innen arbeiten in mehreren Arbeitsbereichen. Zum Beispiel, weil sie verschiedene Interessen haben und der Einsatz in mehreren Tätigkeitsbereichen ihnen einen breitgefächerten Einblick in verschiedene Berufsgruppen gibt und so einer besseren Orientierung dient. Zum anderen helfen die verschiedenen Teams der Arbeitsbereiche sich gegenseitig aus, wenn Not am Mann ist oder ein besonderer Auftrag ansteht.

Im Shop waren 2021 deutlich mehr Teilnehmer\_Innen aus der Phase 2 beschäftigt als in 2019. In der Schreinerei arbeitet eine Person aus Phase 1 und eine aus der Phase 4 weniger als in 2019. Im Haushalt sind weniger Personen aus der Phase 1 beschäftigt, dafür werden aber mehr Teilnehmer\_Innen in der Vorschaltmaßnahme ausgebildet.

Auch in der Möbelhalle konnten mehr Teilnehmer\_Innen in der Phase 2 ausgebildet werden, in den beiden letzten Phasen ist es jeweils eine Person weniger. In der Küche ist in den ersten beiden Phasen eine Steigerung zu verzeichnen, in der Integrationsmaßnahme bleiben es gleich viele

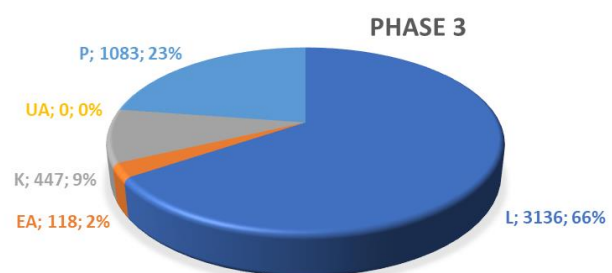


Personen und besonders erfreulich ist der Zuwachs an Ehrenamtlichen in der Phase 4. Und auch im Bau sind mehr Personen tätig als noch in 2019. Dies liegt vor allem daran, dass 2019 noch ein längerer Verbleib der Teilnehmer\_Innen im Arbeitsbereich geboten war und 2021 auch immer wieder unterschiedliche Leute aushelfen.



In der ersten Phase verzeichnen wir in 2021 eine Anwesenheitsquote von 87 %. Das ist ein Prozent mehr als im letzten Jahr. Die Anwesenheitsquote in der Phase 2 liegt mit 76% deutlich niedriger. Die Personen aus der Vorschaltmaßnahme sind häufiger krank und fehlen öfter unentschuldigt. In diesen Zahlen wird deutlich, dass wir in 2021 Personen in die Maßnahme aufgenommen haben, die eigentlich noch eine Vorbereitung und Stabilisierung in der ersten Phase gebraucht hätten. 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.

In der Phase 3 liegt die Anwesenheitsquote wieder bei 89 % und auch die entschuldigten Abwesenheiten wegen Krankheit oder Terminen halten sich in Grenzen. Es gibt sogar keine unentschuldigten Abwesenheiten.



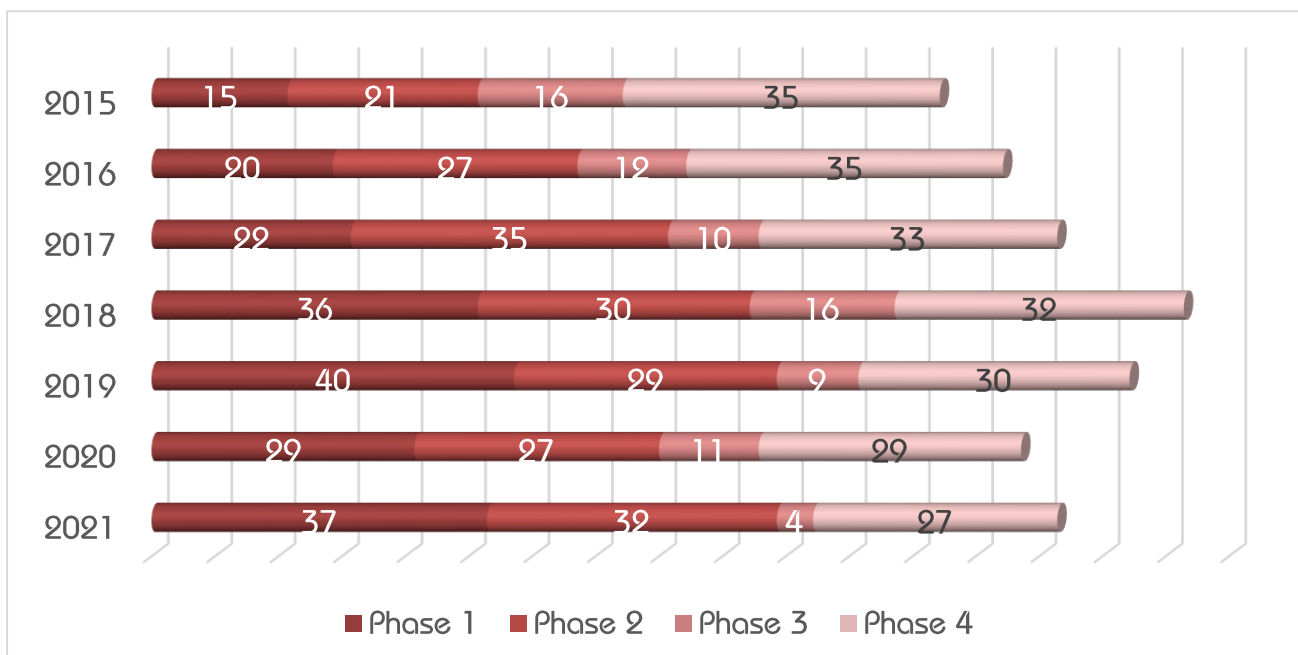
23 von 25 Personen aus Phase 1 (Sozialstunden ausgenommen) sind 0,5-3 Tage bei uns beschäftigt. 15 der 34 Personen, die in der VSM starten, arbeiten in Teilzeit und 1 der 4 Personen, die in der IM starten, hat ebenfalls einen Teilzeitvertrag. Das bedeutet, dass 42 % der Ausbildungsverträge (VSM und IM) Teilzeit-Verträge sind!



## V. TEILNEHMER

In 2021 waren 116 (inklusive Verwaltungsrat) Personen in unterschiedlichen Formen DABEI:

- 16 Angestellte
- 26 Ehrenamtliche mit Unterstützungsbedarf
- 1 Person im Langzeitpraktikum über die DSL
- 2 TZU-Praktikanten
- 8 Personen die Sozialstunden leisten mussten
- 32 Personen starten in der Vorschaltmaßnahme
- 4 Personen starten in der Integrationsmaßnahme
- 1 Person unter Art. 60§7 Vertrag
- 26 Personen die uns ehrenamtlich unterstützen (inkl. Verwaltungsrat)



2021 steigt die Zahl der Teilnehmer\_Innen und Ehrenamtlichen wieder. In der Phase 1 werden wieder mehr Personen begleitet. Neben einer größeren Anzahl Personen, die eine Arbeitsstrafe leisten müssen, sind es in diesem Jahr auch wieder mehr Personen, die in psychiatrischer Begleitung sind und einer sinnvollen Beschäftigung nachgehen wollen.

Hinzu kommen die Personen, die sich langfristig wieder auf dem Arbeitsmarkt integrieren wollen, aber zu viele Hemmnisse mitbringen und erst einen langsamen, begleiteten und geschützten Einstieg brauchen.

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.



Für die beiden Ausbildungsmaßnahmen war es 2021 schwieriger Teilnehmer\_Innen zu akquirieren. Die Corona-Pandemie war immer noch im Funktionieren der Dienste bemerkbar: Kontaktbeschränkungen und Home-Office führten bei den Vermittlerdiensten dazu, dass weniger direkter Kundenkontakt bestand und potentielle Kandidaten kaum ausfindig gemacht werden konnten.

Um unsere Teilnehmer\_Innen-Auslastung dennoch zu erreichen, sind wir selber wieder sehr aktiv geworden und haben die anderen Dienste über unsere Schwierigkeiten informiert und in gemeinsamen Gesprächen überlegt, wie wir vorgehen können.

So wurden in diesem Jahr vermehrt Personen in die Maßnahme aufgenommen, die eigentlich eine Vorbereitung und Stabilisierung der 1. Phase gebraucht hätten.

Immer weniger Arbeitsuchende steigen direkt in die Integrationsmaßnahme ein. 2021 war die Anzahl besonders niedrig. 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 seinen Vertrag in 2021 fortführt.

Durch Corona haben wir in Phase 4 Ehrenamtliche verloren, aber auch wieder neue hinzugewonnen. Dennoch sind es weniger Personen als in den Vorjahren.

Zusätzlich besuchen uns jedes Jahr regelmäßig Praktikanten. 2021 waren es:

- 1 Praktikantin der LTPES (Lycée des éducateurs du Luxembourg) hat das pädagogische Team während einiger Monate unterstützt.
- 1 Praktikant der ESAS/HELMO (angehender Sozialarbeiter) hat das pädagogische Team während einiger Monate unterstützt.
- 1 Praktikantin der HELMO Sainte-Marie (Coopération Internationale), die die Geschäftsführung während 6 Wochen unterstützt hat.
- 8 Praktikanten der Maria-Goretti Schule (Erziehung).

## 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, DSBÉ und DSL eingeladen. Mit anderen Diensten und Ehrenamtlichen für die Phase 1 und 4 vereinbaren wir direkte Termine für die Erstgespräche.

2021 waren insgesamt für alle Phasen 95 Erstgespräche vorgesehen, wovon 75 tatsächlich stattgefunden haben. 54 von diesen Gesprächen waren für die ESF-Maßnahmen vorgesehen, wovon 38 stattgefunden haben.

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

|           | Erstgespräche ESF |            |            |           |           |
|-----------|-------------------|------------|------------|-----------|-----------|
|           | Geplant           | Stattdgef. | Warteliste | o.E.      | Start     |
| ADG       | 32                | 21         | 1          | 9         | 12        |
| ÖSHZ/DSBE | 18                | 13         | 3          | 2         | 9         |
| DSL       | 4                 | 2          | 0          | 1         | 1         |
|           | <b>54</b>         | <b>38</b>  | <b>4</b>   | <b>12</b> | <b>22</b> |

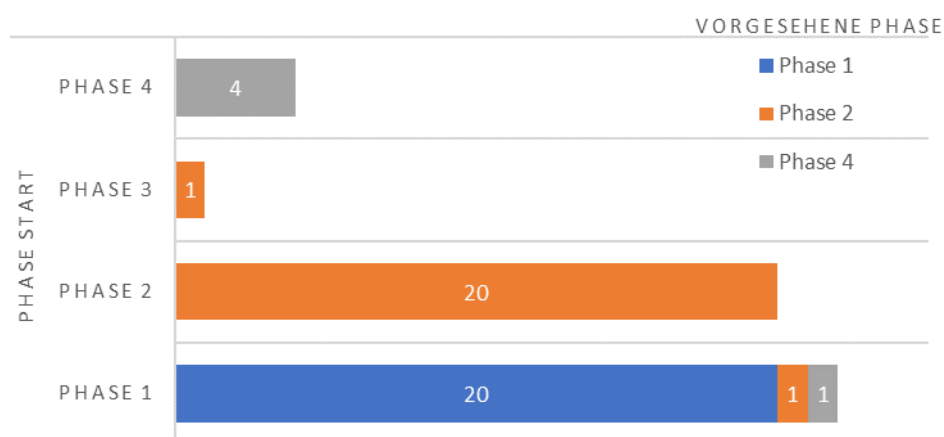
\*o.E. = ohne Ergebnis = Teilnahme abgelehnt, Start geplant, aber nicht stattgefunden, Arbeit, Krankheit, ...

Nach diesen 38 Gesprächen starten dann letztendlich 20 Personen in der VSM, 1 Person direkt in der IM und 1 Person zur Vorbereitung in der Phase 1. Eine Person geht von der ersten Phase in die Vorschaltmaßnahme über und wurde nicht mehr in einem Erstgespräch erfasst.

|         | Erstgespräche gesamt |            |            |           |           |
|---------|----------------------|------------|------------|-----------|-----------|
|         | Geplant              | Stattdgef. | Warteliste | o.E.      | Start     |
| Phase 1 | 34                   | 30         | 7          | 3         | 20        |
| Phase 2 | 54                   | 38         | 4          | 12        | 21        |
| Phase 3 | 0                    | 0          | 0          | 0         | 1         |
| Phase 4 | 7                    | 7          | 0          | 2         | 5         |
|         | <b>95</b>            | <b>75</b>  | <b>11</b>  | <b>17</b> | <b>47</b> |

Im Verhältnis zu den Erstgesprächen für die Ausbildungsmaßnahmen finden mehr der geplanten Erstgespräche für die Phase 1 auch tatsächlich statt. Von den 30 gesehenen Personen starten 20 effektiv in der Phase 1. Das entspricht 67 %, im ESF Projekt sind es nur 58 %.

Die Gründe, warum Personen, die im Erstgespräch gesehen wurden, nicht im Projekt einsteigen, sind unterschiedlich. Zu manchen Zeiten besteht eine Warteliste. Je nach Wartedauer schauen sich die Personen nach anderen Beschäftigungsmöglichkeiten um oder Arbeitssuchende finden eine Arbeit. Bei den Ausbildungsmaßnahmen kommt es auch vor, dass Personen eine Teilnahme ablehnen oder aus gesundheitlichen Gründen nicht teilnehmen können. Genauso kann sich im Erstgespräch mit potentiellen Ehrenamtlichen herausstellen, dass das Angebot nicht den Vorstellungen entspricht.



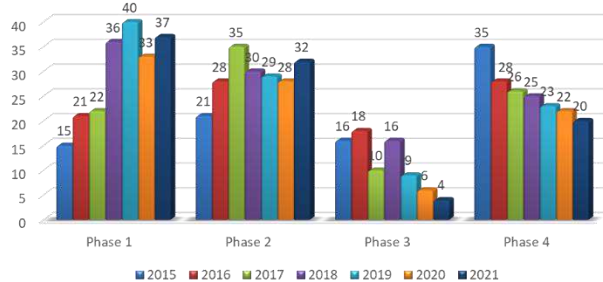
Eine Person, die für die Vorschaltmaßnahme vorgesehen war, startete auf unsere Empfehlung erstmal in Phase 1, da sie noch zu weit von den Anforderungen der Ausbildungsverträge entfernt schien. Diese Einschätzung wurde auch in der Teilnahme bestätigt, da die Person bereits nach 3 Wochen wieder abgebrochen hat.



Eine weitere Person hatte sich als Ehrenamtliche beworben, braucht aber in der Arbeit so viel Anleitung und Begleitung, dass sie in Phase 1 eingestuft wurde.

Eine Person startet in Phase 3 um konkret an ihren Sozialkompetenzen im Fachbereich Küche zu arbeiten. Dies geschah auf Vorschlag des Arbeitsamtes in Abstimmung mit dem zukünftigen Lehrbetrieb.

## 2. Übergänge



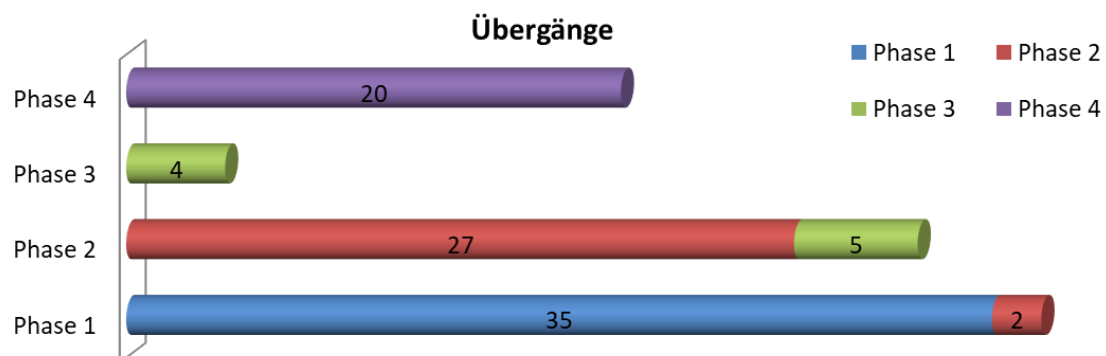
Unser Eingliederungsweg in 4 Phasen ermöglicht es, dass eine Person je nach Entwicklung und Bedarf von einer Phase in die nächste wechseln kann. So wurden einige Personen während des Jahres in mehreren Phasen begleitet.

In 2021 haben insgesamt 7 Übergänge stattgefunden.

2 Personen starten in der Phase 1 um sich auf die Vorschaltmaßnahme vorzubereiten und wechseln im Laufe des Jahres in die Phase 2.

5 Personen gehen von der Vorschaltmaßnahme in die Integrationsmaßnahme über. Somit haben insgesamt 34 Personen an der Vorschaltmaßnahme und 9 Personen an der Integrationsmaßnahme teilgenommen. 38 Personen wurden im ESF-Projekt begleitet.

Diese Übergänge zeigen wieder, dass der Integrationsweg gut genutzt wird und es für viele Personen wichtig ist, sich stufenweise auf den Arbeitsmarkt vorbereiten zu können.



## 3. Profile

Jeder ist einmalig 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

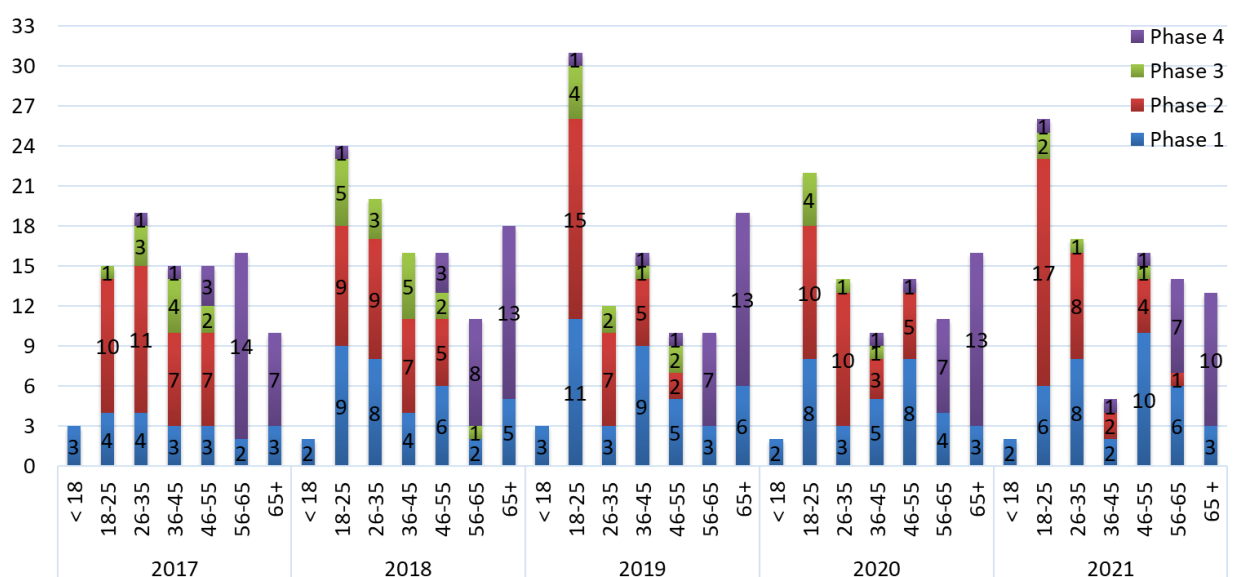
Eine Besonderheit bei der VoG DABEI ist, dass sich bei uns Personen aus ganz unterschiedlichen Altersgruppen begegnen. In diesem Jahr war die älteste Person 77 Jahre alt. Die jüngste Person, die wir begleiteten, 17.

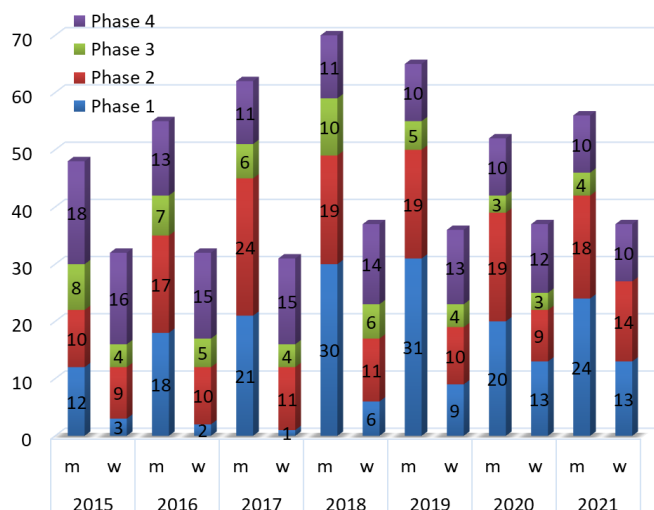
|              | 2016      | 2017      | 2018       | 2019       | 2020      | 2021      |
|--------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|
| <18          | 1         | 3         | 2          | 3          | 2         | 2         |
| 18-25        | 18        | 15        | 24         | 31         | 22        | 26        |
| 26-35        | 17        | 19        | 20         | 12         | 14        | 17        |
| 36-45        | 15        | 15        | 16         | 16         | 10        | 5         |
| 46-55        | 10        | 15        | 16         | 10         | 14        | 16        |
| 56-65        | 15        | 16        | 11         | 10         | 11        | 14        |
| 65+          | 11        | 10        | 18         | 19         | 16        | 13        |
| <b>Total</b> | <b>87</b> | <b>93</b> | <b>107</b> | <b>101</b> | <b>89</b> | <b>93</b> |

Die Altersgruppe der 18-25-Jährigen ist erneut stärker vertreten als alle anderen.

Aber auch der Anteil Personen zwischen 46-55 Jahren steigt an, besonders in der Phase 1.

Dennoch waren 2021 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 2021 ist der Anteil Männer mit 60% wieder größer als der der Frauen.

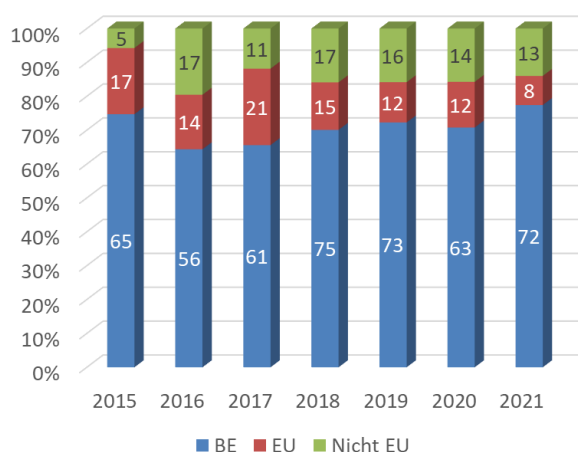
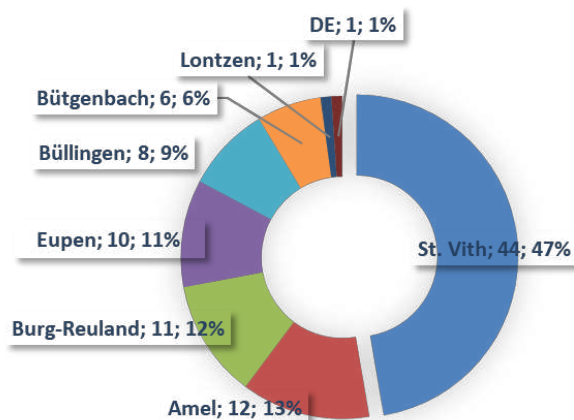
Der Unterschied gleicht sich jedoch an, wenn man mit den Vorjahren vergleicht. Lediglich in der Phase 3 sind nur Männer beschäftigt. In der Phase 4 sind erstmals gleichviele Männer wie Frauen vertreten.

### 3.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit

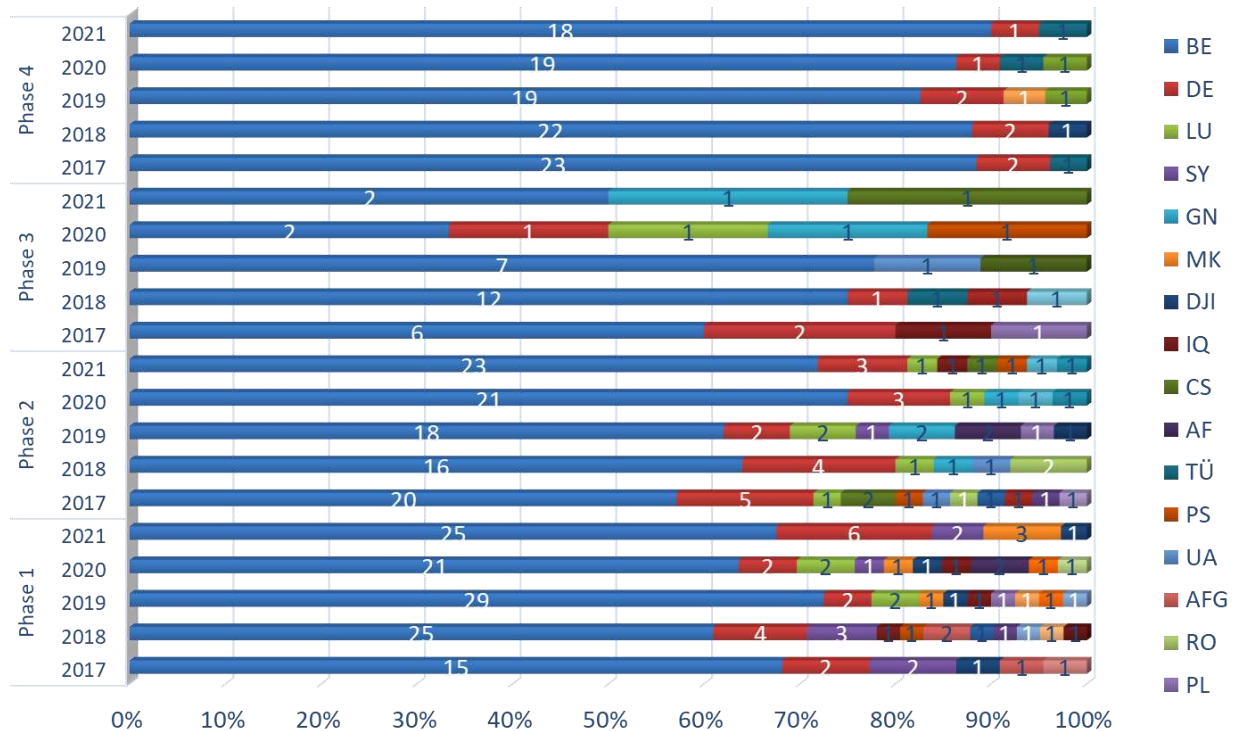
47% der Teilnehmer\_Innen und Ehrenamtlichen wohnen in der Gemeinde St. Vith. Das ist etwa gleich wie im Vorjahr (46%).

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

Bemerkenswert ist, dass weiterhin 12% der Teilnehmer\_Innen aus dem Norden von Ostbelgien zu uns ins Projekt kommen.



Der Anteil Personen mit belgischer Nationalität ist mit 72% weiterhin sehr hoch. Genau wie in den Vorjahren sind lediglich 13 % der teilnehmenden Personen aus dem nicht-europäischen Ausland.

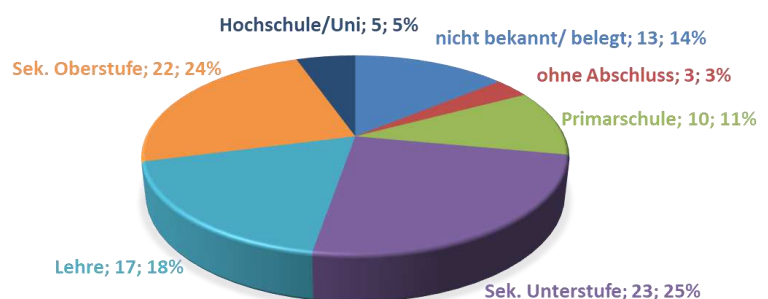


### 3.3. Ausbildungsniveau

53 % der teilnehmenden Personen in 2021 sind niedrig qualifiziert, bzw. weisen maximal einen Abschluss der Mittleren Reife auf.

In diesem Jahr steigt das Ausbildungsniveau in den ersten beiden Phasen an. 13 Personen aus Phase 1 eine abgeschlossene Lehre vor und nur 1 Person ohne Abschluss steigt in die Phase 1 ein.

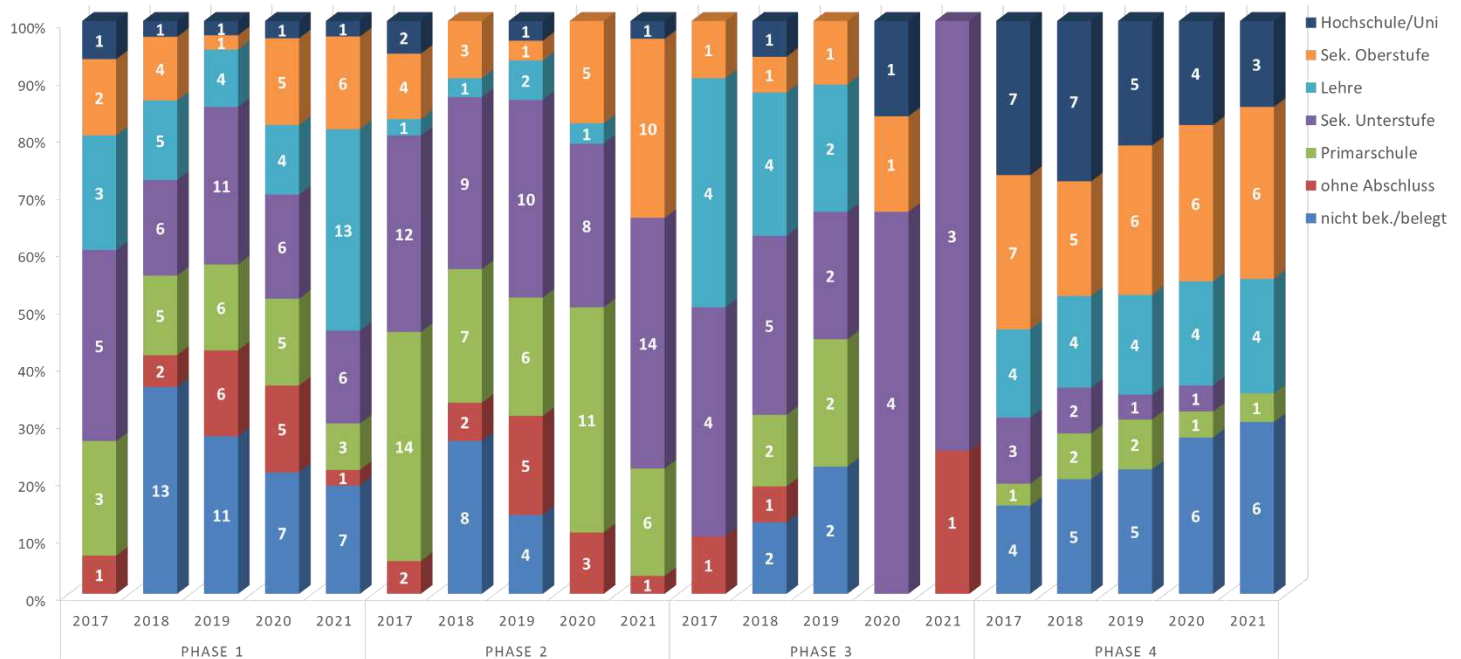
In Phase 2 verringert sich die Anzahl Personen mit einem Primarschulabschluss und die Zahl der Personen mit einem Abschluss der Unterstufe Sekundar steigt an. Doppelt so viele Abschlüsse der Oberstufe Sekundar sind zu verzeichnen.







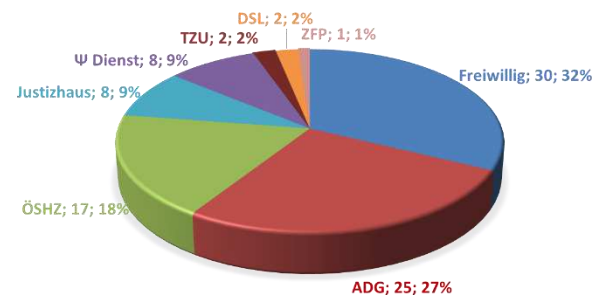
In der Phase 3 sinkt das Ausbildungsniveau. Das Niveau in Phase 4 bleibt wie in den Vorjahren.



### 3.4. Vermittlerdienste

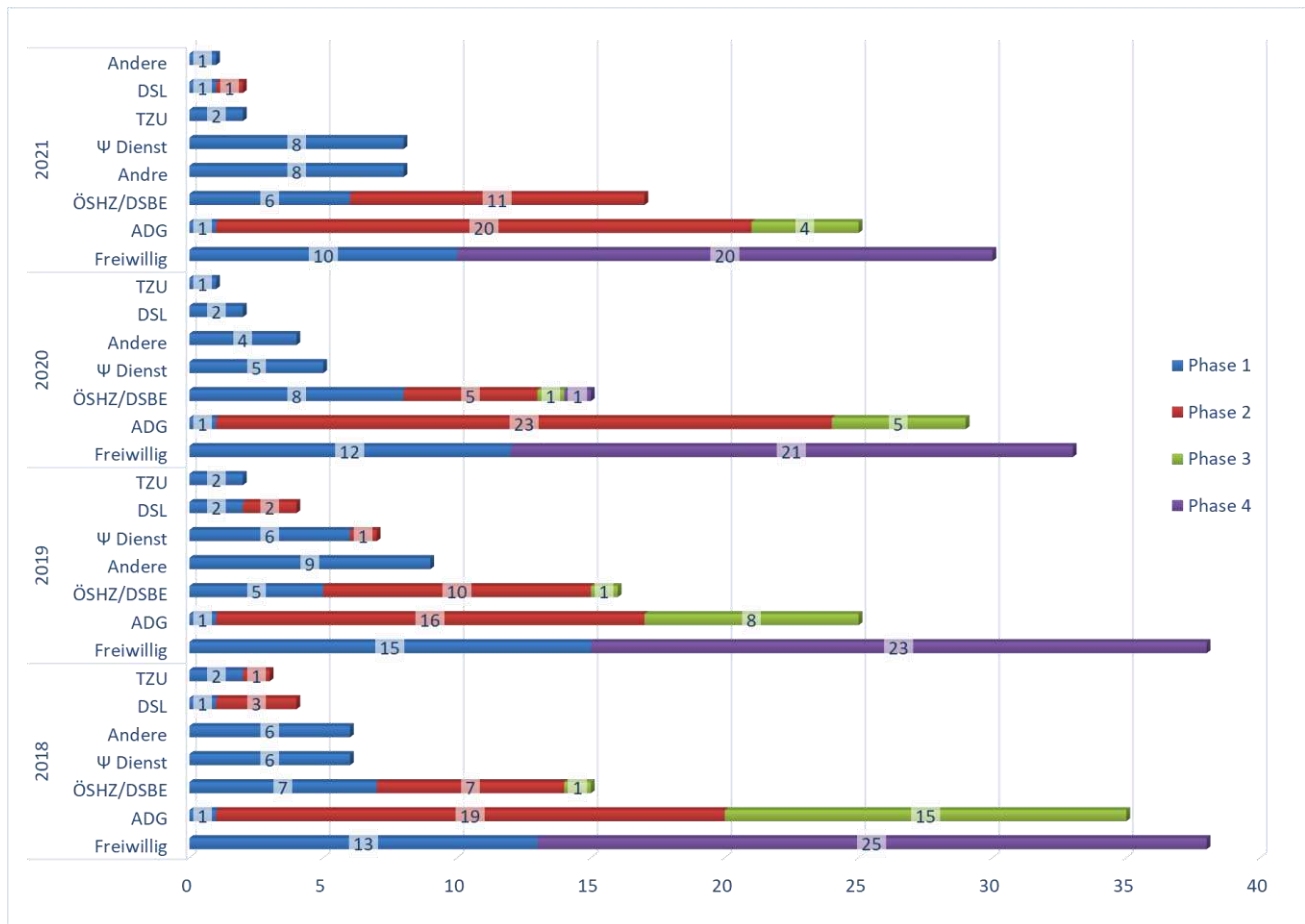
32% der Personen, die sich in unseren Ateliers und dem Geschäft beschäftigen, tun dies freiwillig.

Weitere 45% wurden vom Arbeitsamt, den ÖSHZ oder der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben zu uns vermittelt. Bei diesen Personen steht meist die berufliche Eingliederung im Vordergrund und vor allem die Personen die über das ADG kommen, nehmen an einer Ausbildungsmaßnahme teil. Personen über das ÖSHZ finden entweder ebenfalls ihren Platz direkt im ESF-Projekt oder steigen in der Phase 1 ein.



In 2021 begleiten wir 3 Schüler. Zwei absolvieren ihr Praktikum über den TZU in unseren Werkstätten, ein Praktikant erprobt sich und seine Fähigkeiten in Begleitung des ZFP. Acht Personen kommen mit Begleitung einer Justizassistentin um ihre Arbeitsstrafe bei uns zu leisten.

Weitere acht Personen werden von einem psychologischen Dienst begleitet und sind eher auf der Suche nach sinnvoller Beschäftigung, die die gesundheitliche Situation nicht gefährdet aber für Stabilität sorgt und im Bestfall die Gesundheit verbessert.



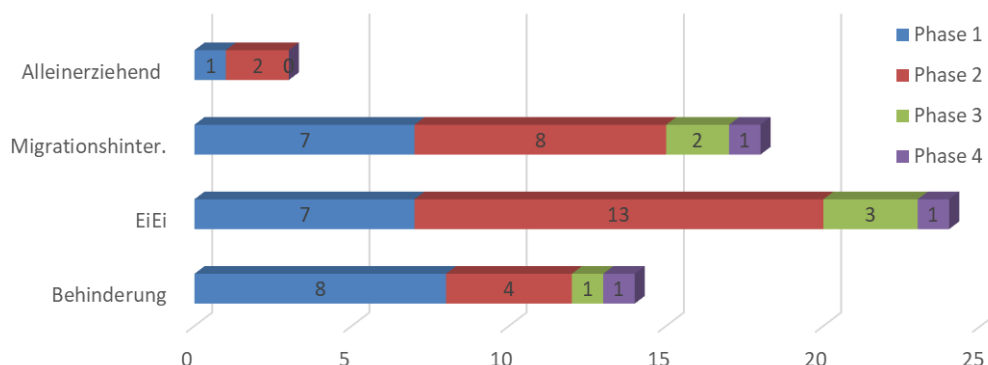
### 3.5. Weitere Benachteiligungen

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.

39 Personen weisen in diesem Jahr eine oder mehrere Benachteiligungen nach ESF-Kriterien auf. Das entspricht 42 % und ist deutlich weniger als im Vorjahr (2020: 52 %, 2019: 47,5%, 2018: 50%, 2017: 53%)

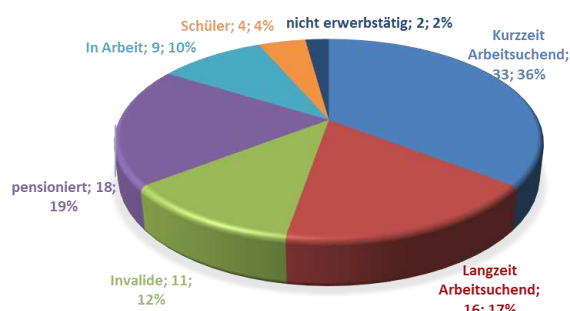
14 Personen werden beim Einstieg in den Eingliederungsweg bereits von der DSL unterstützt. 24 Personen beziehen ein Eingliederungseinkommen durch ein ÖSHZ. 18 Personen haben Migrationshintergrund und 3 sind alleinerziehend.

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



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 gehören vor allem physische und psychische Krankheiten.

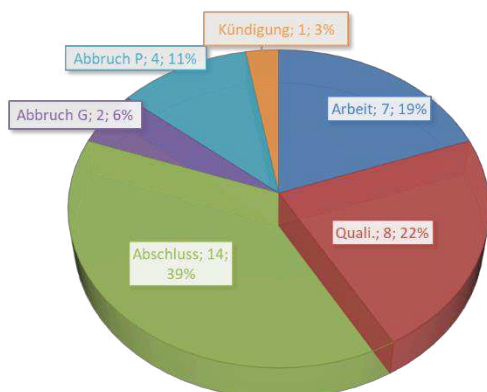
Zudem sind 33% der Arbeitssuchenden langzeitarbeitsuchend, d.h. länger als 1 Jahr. Unter den Ehrenamtlichen aus Phase 1 & 4 befinden sich Invalide aber auch Personen in einer Beschäftigung, die zusätzlich bei DABE tätig sind.



### 3.6. Ausgang und Vermittlungen

Im Jahr 2021 konnten wir im ESF-Projekt eine außerordentliche Vermittlungsquote von 74 % erreichen. Da jedoch zwei Personen ihre Ausbildung nach einigen Wochen wieder abgebrochen haben, korrigieren wir die Quote auf 63%. Leider stehen jedoch nach dem Jahreswechsel bereits 4 Personen vor Vertragsabbrüchen aus gesundheitlichen oder Kündigungsgründen.

Für den gesamten Eingliederungsweg erzielen wir eine Vermittlungsquote von 42 %.



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:

- ❖ 7 Personen starten einen Arbeitsvertrag:
  - 1 Person stellen wir bei DABEI ein.
  - 1 Person findet Arbeit in Deutschland und zieht später auch dorthin.
  - 4 Personen starten einen normalen Arbeitsvertrag.
  - 1 Person findet Arbeit über Interim.

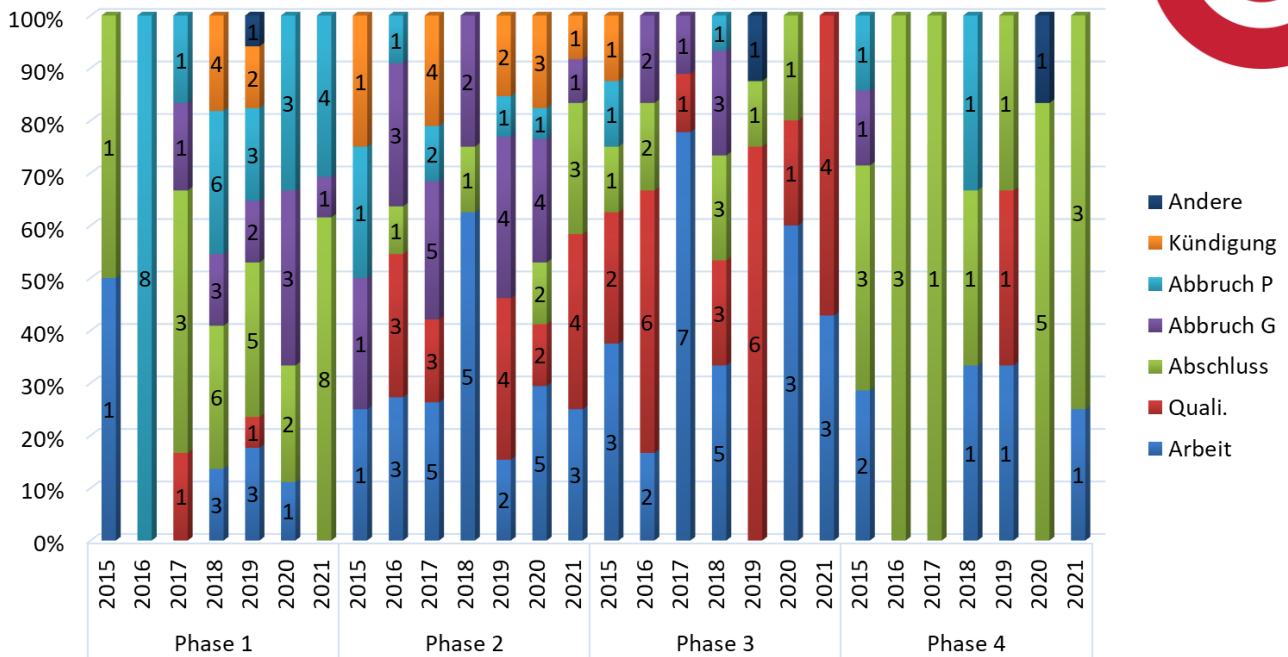
Eine weitere Person zieht nach Brüssel und erzählt uns, dass sie dort einen Arbeitsvertrag bekommt, sendet uns diesen allerdings nie zu.

- ❖ 8 Personen starten eine Ausbildung:
  - 1x Übergang zu INTEGO IM
  - 2x AIB über die DSL
  - 1x Ausbildung KPVDB
  - 1x IBU
  - 1x Lehre als Verkäufer
  - 2 Lehrverträge; diese werden jedoch nach wenigen Wochen wieder abgebrochen.

Eine Person wurde gekündigt, zwei brechen aus gesundheitlichen Gründen ihre Teilnahme ab. Insgesamt 14 Personen schließen ihren Vertrag oder ihre Beschäftigung bei DABEI regulär ab.

Das sind:

- 3 Personen aus dem ESF Projekt, die ihre Verträge nicht verlängern. (1 zieht nach Brüssel, 1 hatte den Fuß gebrochen und ist nicht wieder eingestiegen, 1 sollte eine Therapie beginnen und konnte noch in der Phase 1 begleitet werden, was die Person aber nicht wahrgenommen hat.)
- 6 Personen, die ihre Arbeitsstrafe abgeleistet haben.
- 1 Person, die ihren Art.60§7 beendet.
- 3 Ehrenamtliche, die ihre Beschäftigung bei uns einstellen.
- 1 potentieller Teilnehmer schließt das Schnupperpraktikum ab.



Im Jahresvergleich sieht man, dass in der Phase 1 weniger Abbrüche aus gesundheitlichen Gründen stattgefunden haben als 2020. Die vermehrten Abschlüsse sind vor allem auf die erhöhte Anzahl Personen, die ihre Arbeitsstrafe bei DABEL leisten, zurückzuführen. In der Phase 1 fand in diesem Jahr keine Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung statt, was wohl auch zeigt, dass dieses Publikum noch nicht so weit ist, den Weg in Arbeit zu finden.

In der Phase 2 ist markant, dass weniger Abbrüche erfolgt sind. Die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung ist ähnlich wie in den Vorjahren.

In Phase 3 haben sogar gar keine Abbrüche stattgefunden und die Vermittlung in Qualifizierung ist gestiegen.

Zu den verringerten Abschlüssen muss man vermerken, dass wir die Arbeit und vor allem die Anforderungen an die Teilnehmer\_Innen in der VSM heruntergeschraubt haben, um besser auf das Publikum eingehen zu können. Wurde ein Vertrag in den letzten Jahren nach häufigem Fehlen wegen Krankheit noch recht zügig abgebrochen, so versuchen wir heute über einen längeren Zeitraum weiter in die Person zu investieren und die Begleitung aufrecht zu erhalten.

## VI. TÄTIGKEITSFELDER

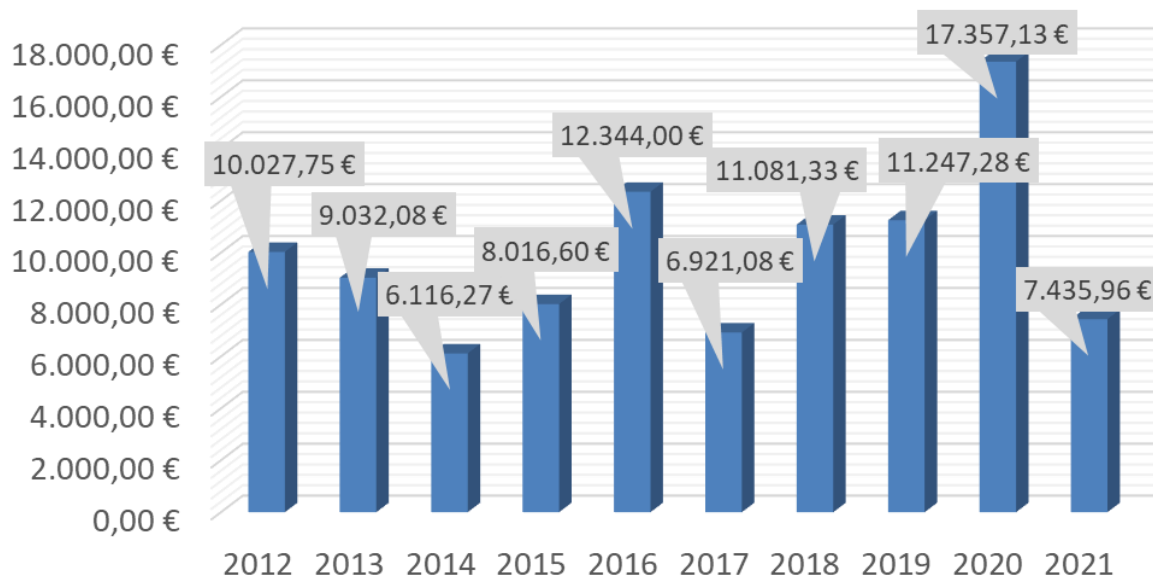
### 1. Sammeldienst, Transport & Rampe



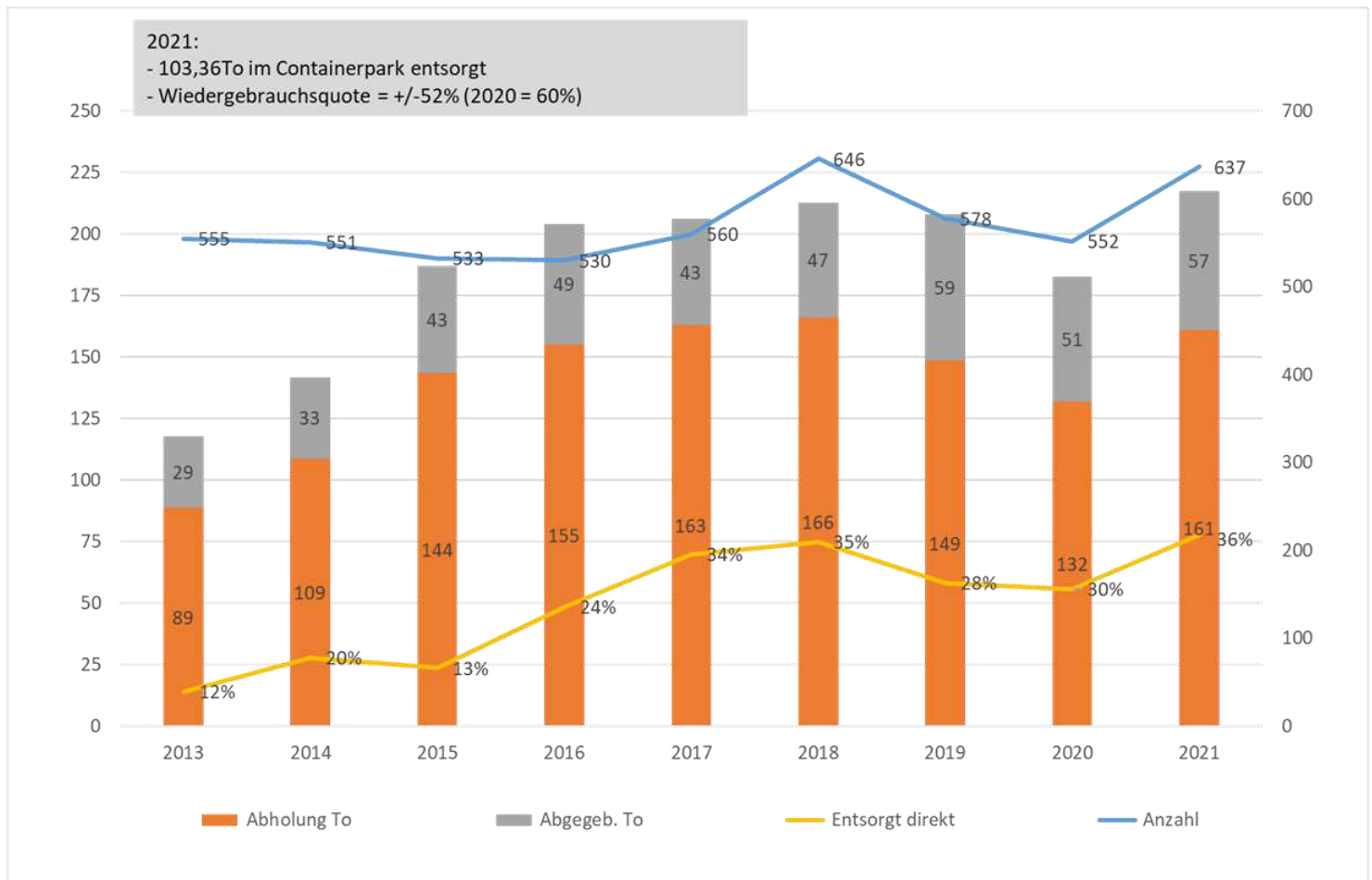
Der Sammeldienst wird in der Regel dank ehrenamtlich tätiger Fahrer mit bis zu 2 Teilnehmer\_Innen gewährleistet. Im Lager arbeiten 2 hauptamtliche Mitarbeiter und es stehen 8-10 Aus- bzw. Beschäftigungsplätze zur Verfügung. Ende Oktober 2021 haben wir unseren langjährigen Mitarbeiter Shala in den wohlverdienten Ruhestand entlassen. Patrick Willemen, der seit Mitte 2019 als Teilnehmer in der Halle beschäftigt war, hat die Funktion von Shala übernommen. Dank der langen Ausbildungszeit als Teilnehmer war Patrick direkt einsatzbereit.

Im Februar 2021 haben wir für 7 Monate über den Corona-Hilfsfonds einen zusätzlichen Mitarbeiter als Assistent von Andrea Reuter (Koordinatorin Abteilung Wiederverwertung) eingestellt. Jean-Yves Szmida sollte den Wegfall der ehrenamtlichen Mitarbeiter\_Innen aufgrund der Corona-Krise ausgleichen. Daher war er in den verschiedenen Bereichen der Abteilung Wiederverwertung tätig, immer dort wo Not am Mann war. Er hat sich auch vermehrt um die Vorsortierung, Social Media und Internet gekümmert.

Der Rückgang des direkten Jahresumsatzes im Bereich des Transports erklärt sich dadurch, dass wir viel weniger Anfragen für Wohnungsräumungen und Umzüge hatten. In 2021 wurden 135 Möbellieferungen getätigt. Das ist im Vergleich zu 2020 eine leichte Steigerung von 7%.





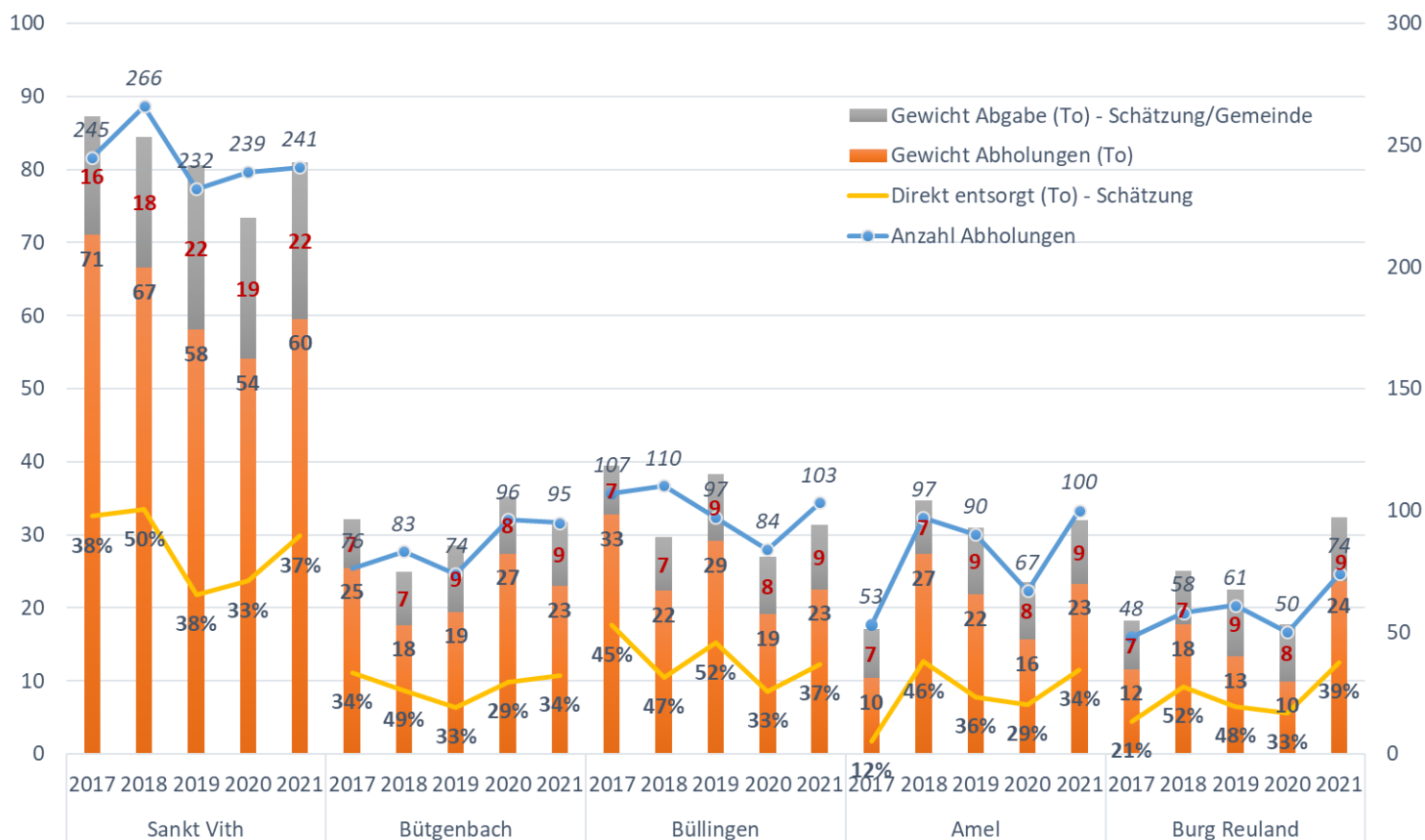


2021 wurden insgesamt 161 Tonnen Gebrauchsgüter bei 637 Kunden abgeholt. Insgesamt wurden 57 Tonnen Gegenstände bei uns direkt abgegeben. Wir kommen somit zu einem neuen Höchstwert von eingesammelten Gütern von insgesamt 218 Tonnen. Dies ist noch eine leichte Steigerung zu 2018.

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.

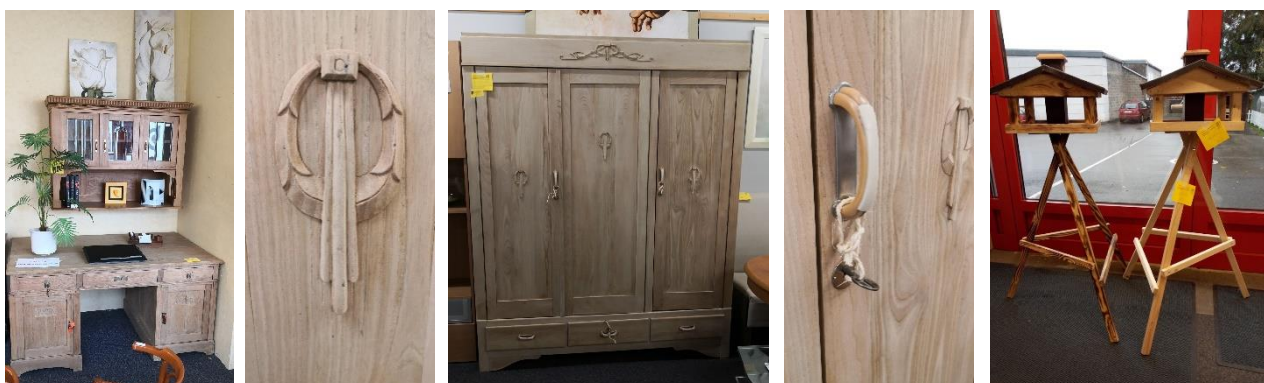


## STATISTIK ABHOLUNGEN PRO GEMEINDE



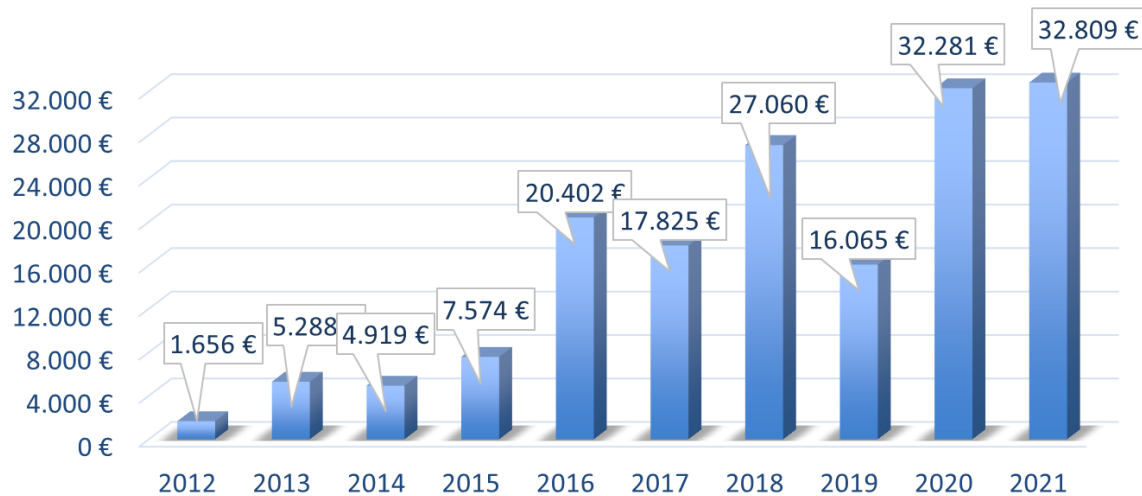
## 2. Werkstätten

### 2.1. Schreinerei



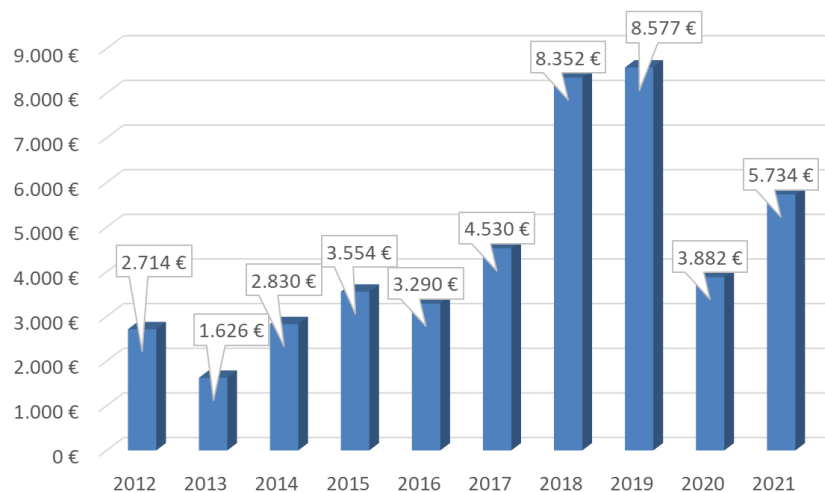
In der Schreinerei arbeitet 1 hauptamtlicher Mitarbeiter, der durchschnittlich 2-3 Teilnehmer\_Innen begleitet und in den vergangenen Jahren von 3-4 Ehrenamtlichen unterstützt wurde. Aufgrund der Covid-Krise und aus gesundheitlichen/persönlichen Gründen kamen auch in 2021 nur wenige der ehrenamtlichen Helfer zu uns in die Schreinerei.

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



In 2021 hat die Schreinerei 33 Aufträge für externe Kunden übernommen, im Vergleich zu 49 Aufträgen in 2020. Trotz des Rückgangs in der Anzahl der Kundenaufträge konnte der Umsatz im Vergleich zu 2020 noch leicht gesteigert werden. Das erklärt sich zum einen durch die Weiterführung der 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. Außerdem, haben wir 2 größere Bauschreinerarbeiten durchgeführt, die sich auf die Umsatzsteigerung auswirken.

## 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 ist seit September 2021 krankheitsbedingt abwesend. Wir haben leider noch niemanden gefunden, der diese Arbeit übernehmen kann, so dass wir bis auf weiteres keine weiteren Aufträge in der Polsterei übernehmen können.

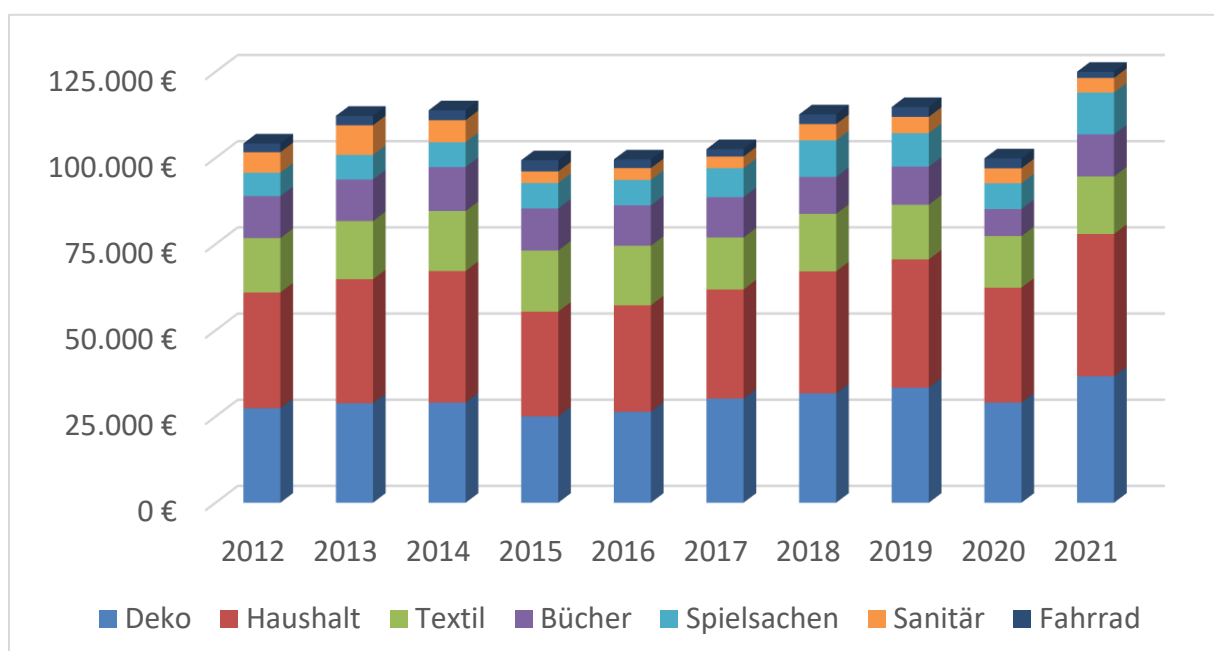
## 2.3. Haushalt/Textil/Bücher



| Anzahl                | Jahr          |               |
|-----------------------|---------------|---------------|
| Kategorie             | 2020          | 2021          |
| Haushalt              | 22.779        | 28.486        |
| Deko                  | 13.696        | 19.818        |
| Bücher                | 8.318         | 13.435        |
| Textil                | 8.034         | 10.518        |
| Spiel                 | 3.174         | 5.124         |
| Möbel                 | 1.451         | 1.921         |
| Sanitär               | 1.561         | 1.810         |
| Fahrrad               | 42            | 46            |
| <b>Gesamtergebnis</b> | <b>59.055</b> | <b>81.158</b> |

In der Haushaltsabteilung arbeitet 1 Ausbilderin halbtags. Sie wird durch die Mitarbeiterinnen des Geschäfts 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 2021 insgesamt 64,05% (2020 = 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.





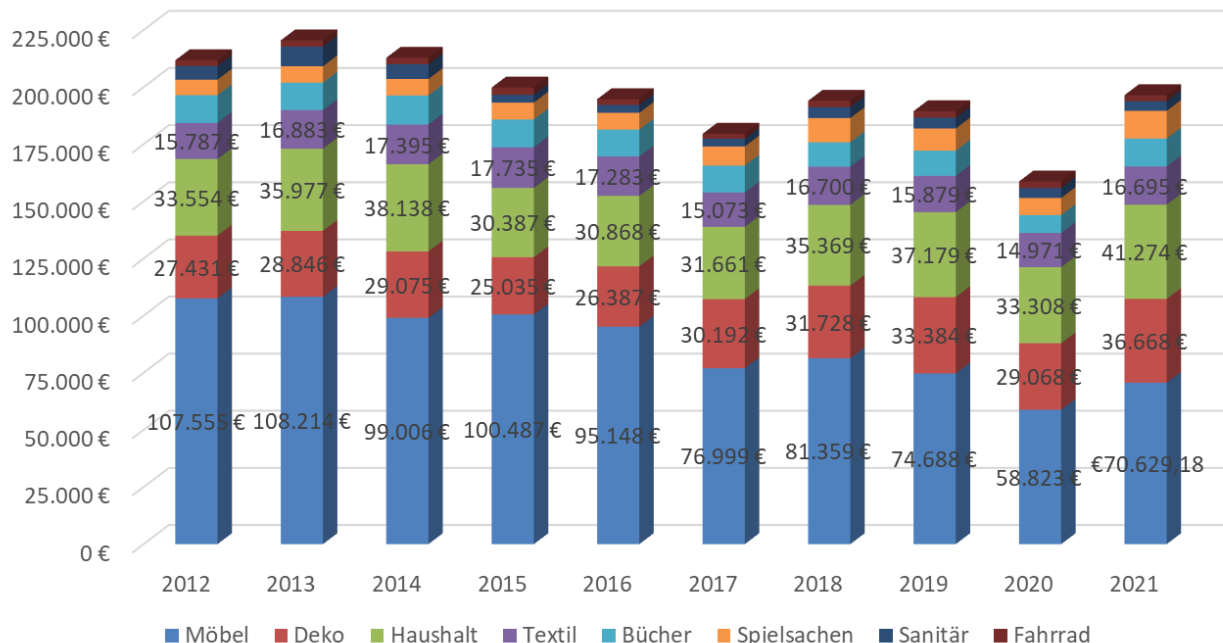
### 3. 2nd hand shop



Im Geschäft arbeiten 3 Mitarbeiterinnen. Das Team wurde in 2021 von 6-8 Ehrenamtlichen unterstützt und begleitet durchschnittlich 2 Teilnehmer\_Innen.

Die Hygienemaßnahmen im Rahmen der Corona-Krise hatten in 2021 deutlich weniger Einfluss auf unser 2nd hand Geschäft. Auch wenn wir im April das Geschäft nur auf Termin öffnen durften und zum 2. Mal in Folge der Flohmarkt im August nicht stattfinden konnte, stiegen die Verkäufe im Geschäft deutlich im Vergleich zum Vorjahr an.

Das Geschäft ist mit durchschnittlich 50 zahlenden Kunden pro Tag sehr erfolgreich und gut besucht. Neben den Stammkunden begrüßen unsere Mitarbeiterinnen im Geschäft vermehrt auch neue Kunden, denen das stets wechselnde und ansprechende Angebot im Laden besonders gefällt.



Wir nutzen vermehrt Facebook, entweder um besondere Aktionen zu starten oder aber besondere Objekte anzubieten. Zur optimalen Nutzung der sozialen Medien haben einige Mitarbeiter\_Innen eine Schulung durch Shift.Digital erhalten.

In 2021 haben wir auch einen Versuch des Verkaufs über die Internetplattform „Zememain.be“ gestartet. Der notwendige Aufwand stand jedoch in keiner Relation zu dem Nutzen, so dass wir das Experiment zwischenzeitlich beendet haben.

Die Nutzung des Internets für den Verkauf behalten wir jedoch weiter im Auge. Die Einführung eines integrierten EDV-Systems sollte die technischen Voraussetzungen hierzu schaffen.

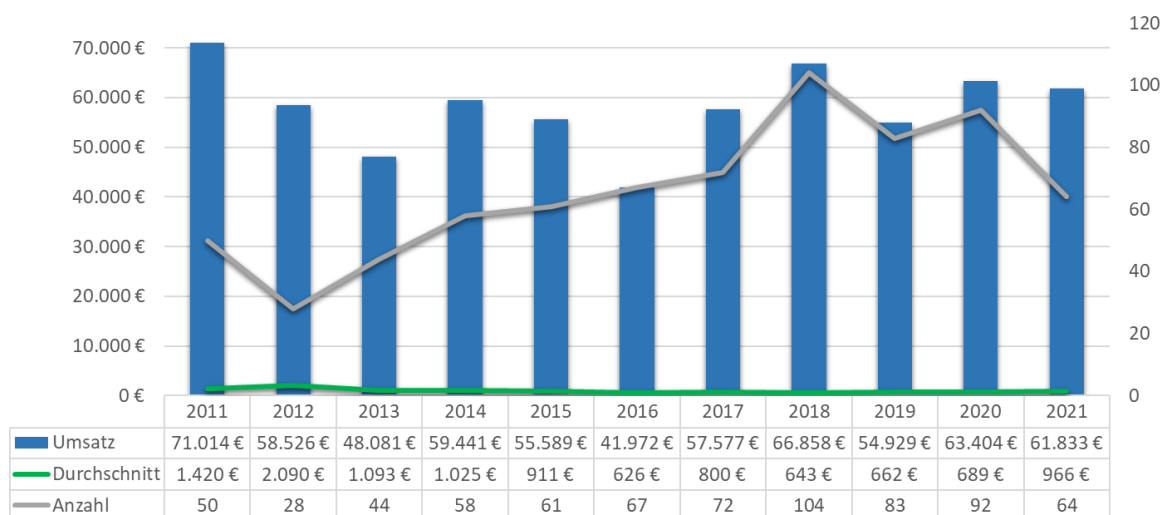




## 4. Baubereich



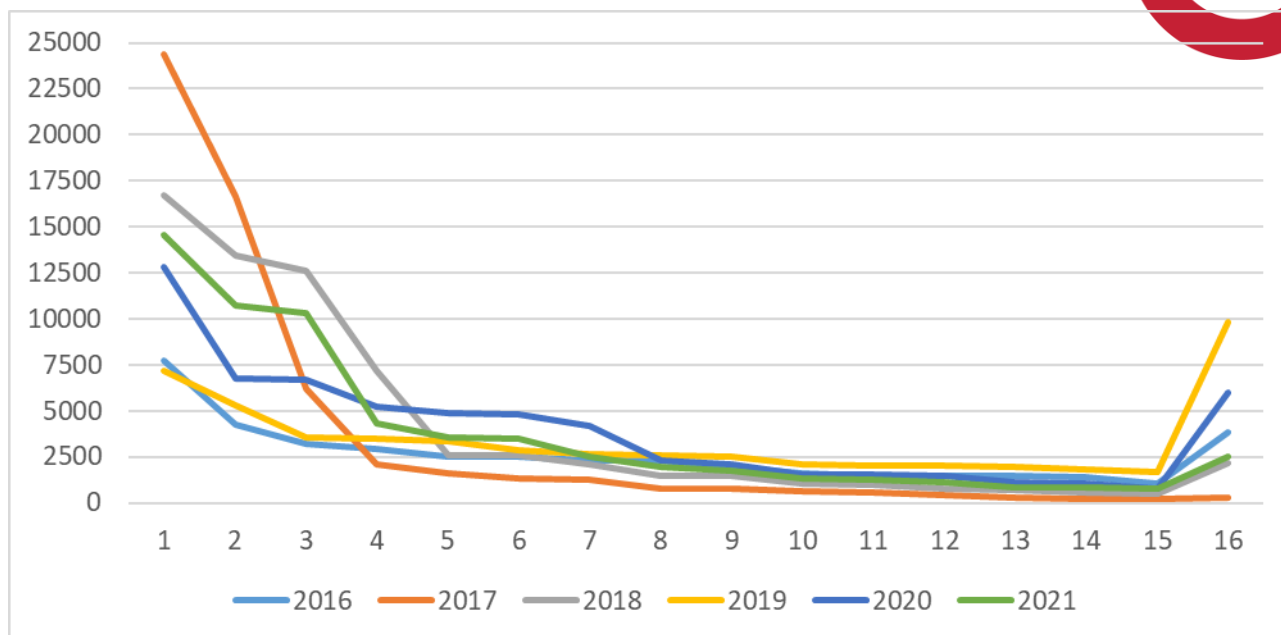
Im Baubereich arbeitet 1 Vorarbeiter mit durchschnittlich 3-4 Teilnehmer\_Innen. Die Equipe führt hauptsächlich Arbeiten für außenstehende Kunden aus. Ende April mussten wir unseren langjährigen, geschätzten Vorarbeiter Arthur Leufgen in den wohlverdienten Ruhestand entlassen. Die Suche nach einem ebenbürtigen Nachfolger erwies bzw. erweist sich als sehr schwierig. Der Fachkräftemangel macht sich auch in den Sozialbetrieben bemerkbar. Im Juni hat Joseph Hardt aus Eupen den Ersatz von Arthur angetreten.



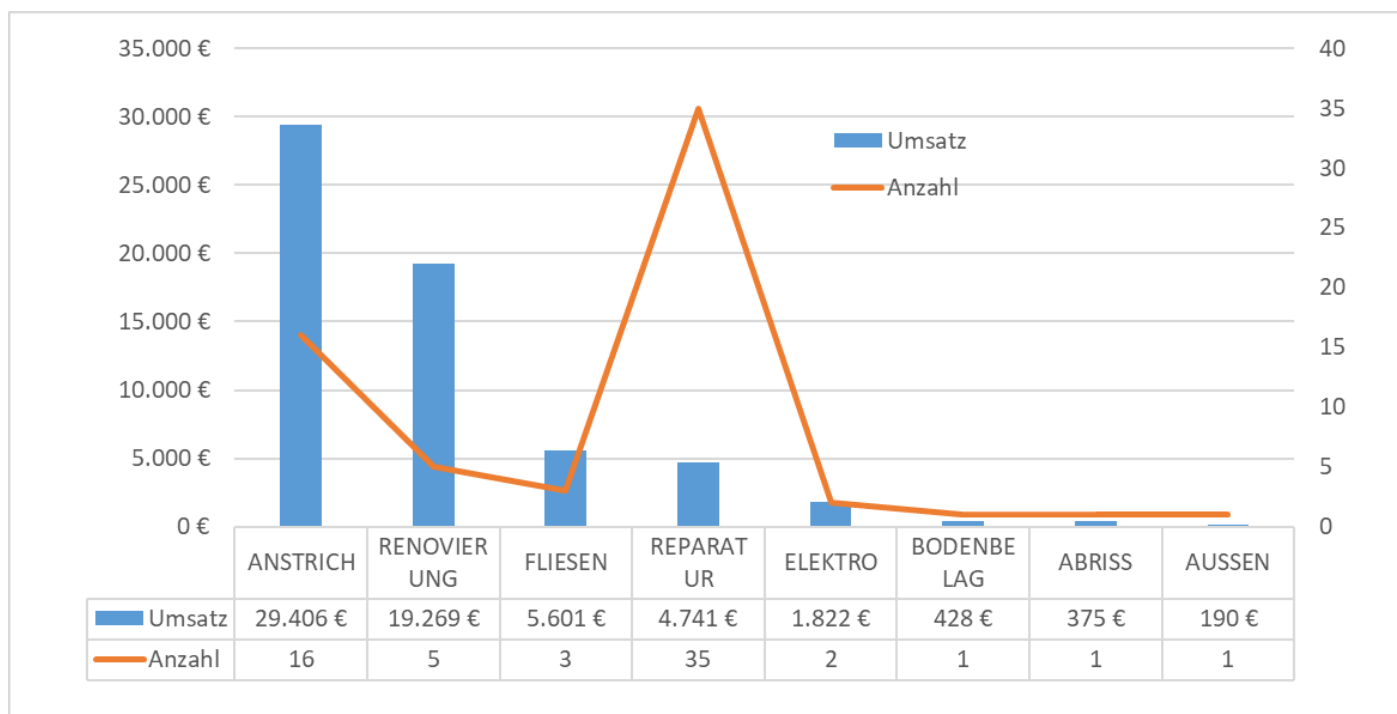
Der Umsatz im Baubereich sinkt im Vergleich zu 2020 leicht. Anzahlmäßig wurden viel weniger Aufträge ausgeführt, entsprechend ist das durchschnittliche Auftragsvolumen größer.

2021 hatten wir einige größere Aufträge. Bei den drei größten Kunden realisieren wir 57% des Umsatzes (2020 = 41%).

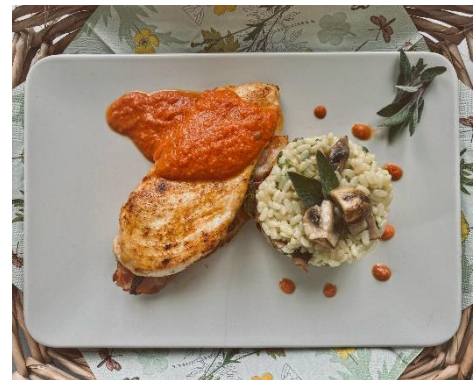
Das größte Auftragsvolumen belief sich auf +/- 14.000 € (2020 und 2019 = 7.000€).



Anstreicherarbeiten machen wie auch schon in den Vorjahren das größte Auftragsvolumen aus.

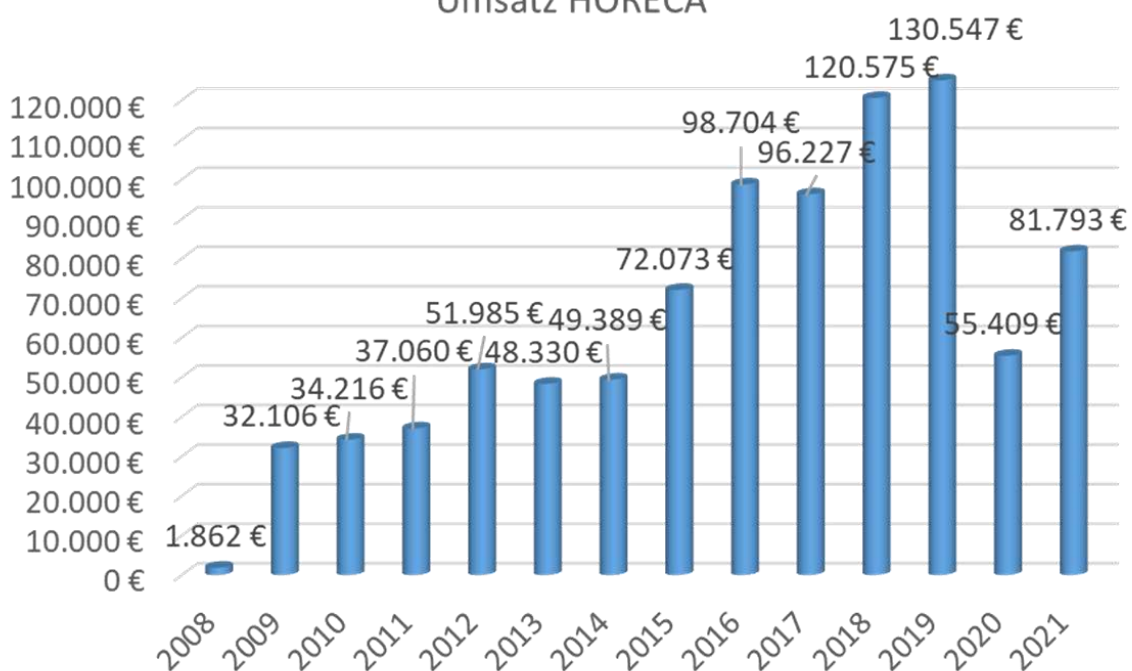


## 5. Catering



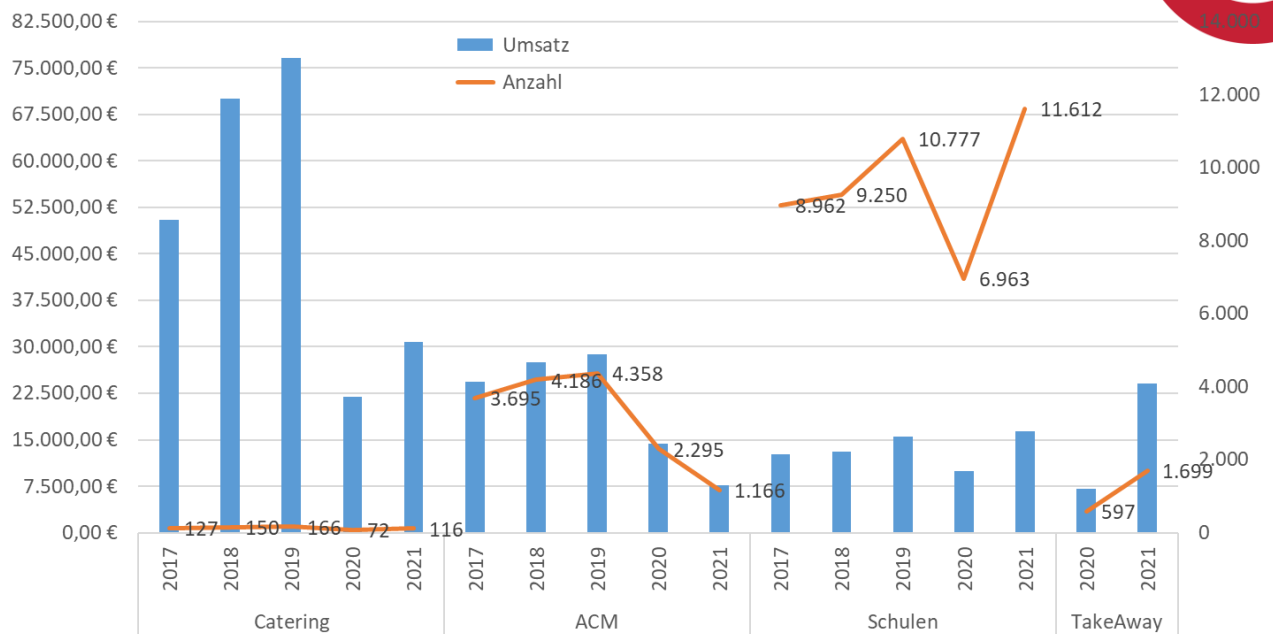
Der HORECA-Sektor war auch in 2021 noch stark von der Coronakrise und den Maßnahmen betroffen. Da mehr als 56 % des Umsatzes durch externe Aufträge generiert werden und die Möglichkeiten für große Feste in 2021 noch nicht gegeben waren, konnten wir den Umsatz von Vor-Corona nicht erreichen. Trotz dieser erschwerten Bedingungen konnte in 2021 der Umsatz im Vergleich zu 2020 um 47% gesteigert werden, u.a. durch das Angebot eines wöchentlichen TakeAway-Menüs. Außerdem waren wir mit verschiedenen Aktionen sehr aktiv bei Facebook und Instagram. So bleiben wir bei den Menschen im Gespräch und im Gedächtnis.

Umsatz HORECA

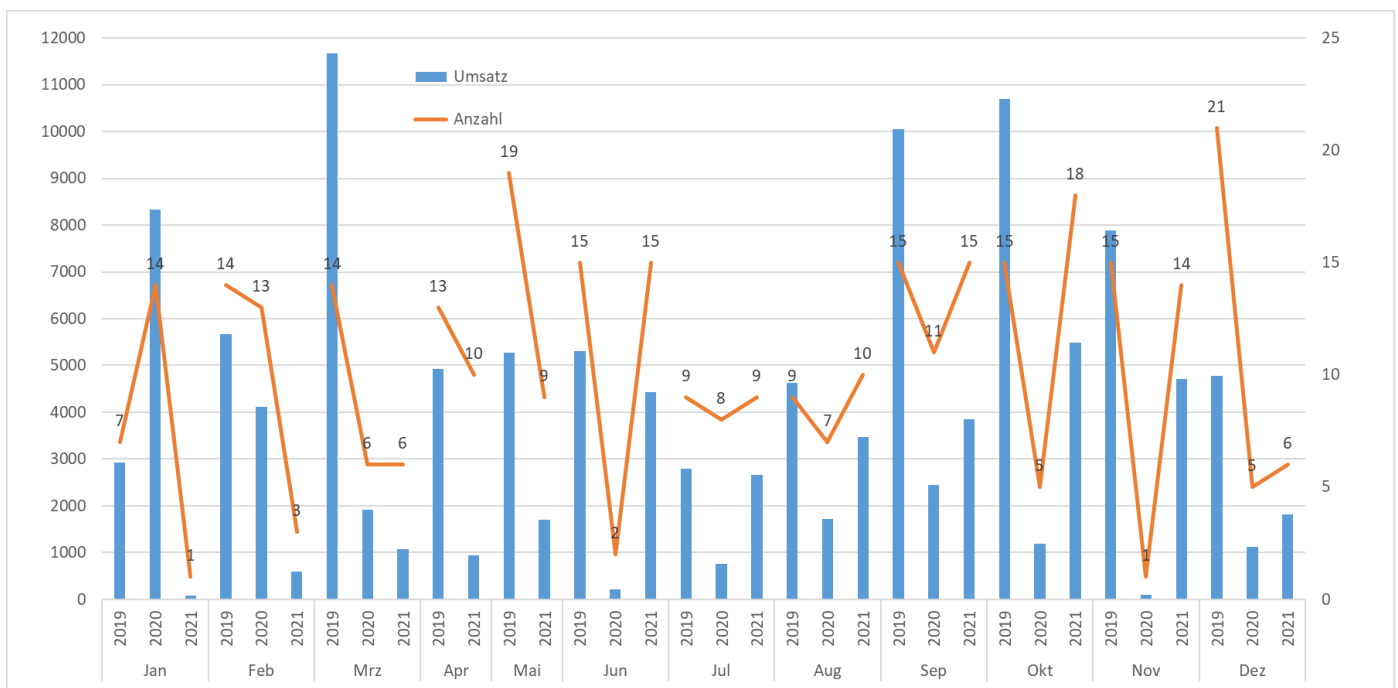


Neben den Catering-Aufträgen sind auch die Anzahl Essen und der Umsatz bei ACM eingebrochen. Aufgrund der Hygienemaßnahmen, hat sich ACM entschlossen die Kantine teilweise zu schließen. Auch nachdem die Maßnahmen gelockert wurden, nutzen weniger Personen das Angebot des Mittagstisches in der Kantine von ACM. Die Anzahl Essen in den Schulen hat in 2021 das Niveau von 2019 sogar noch übertroffen.





Erst im Juni 2021 stieg die Anfrage nach Catering-Aufträgen langsam an. Es handelte sich aber vermehrt um kleinere Feste. Betrug der Durchschnittsumsatz pro Auswärtsauftrag in den Vor-Corona-Jahren um die 400-450€, sank dieser in 2021 auf 265€. Das Küchenteam hat sich dementsprechend 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.





## VII. WEITERE AKTIVITÄTEN

Auch das zweite Jahr mit Corona hinterlässt seine Spuren im Gemeinschaftsleben und vor allem im psychischen Wohlbefinden der Teilnehmer\_Innen und Mitarbeiter\_Innen. Gemeinschaftliche Aktivitäten wie der Betriebsausflug und die Neujahrsfeier konnten erneut nicht stattfinden. Diese tragen erheblich zum Zusammenhalt bei und konnten nur eingeschränkt durch alternative Aktionen wie soziale Seminare, Teambesprechungen am Mittag... ersetzt werden.

### 1. 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 2021 4-mal getagt. Zudem haben wir vermehrt die Abstimmung per Umlaufverfahren genutzt und eine Flexibilität bei den Entscheidungen zu gewährleisten. Aktuell setzt sich der Verwaltungsrat wie folgt zusammen:

- Gaby Schröder: Präsidentin
- Roland Gilson: Kassierer
- Nathalie Heinen: Schriftführerin
- Emmanuel Vliegen
- Erich Hilger
- Erika Heck
- Lena Scheuren

### 2. Personal

Die Personalsituation war im Jahr 2021 im Vergleich zu den Vorjahren besonders schwierig und instabil. Unser langjähriger und geschätzter Vorarbeiter im Baubereich Arthur ging am 1. Mai 2021 in Rente und die Suche nach einem Nachfolger gestaltete sich sehr schwierig, so dass wir einige Wochen lang keinen Vorarbeiter für die Bauabteilung hatten.

Zum Jahresende verließ Erika die als Vorarbeiterin und Ausbilderin die Küchenabteilung mit viel Herz und Engagement aufgebaut hat, das Unternehmen aus persönlichen Gründen. Kezban muss daher einige Zeit alleine die Verantwortung tragen. Denn auch hier erweist sich die Suche nach einem Nachfolger als sehr mühselig. Wie bereits erwähnt spüren auch wir als Sozialbetrieb den Fachkräftemangel deutlich.

In der Recyclingabteilung fielen mehrere Mitarbeiter für längere Zeit krankheitsbedingt aus. Hinzu kamen wiederholte Fehlzeiten aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus, von dem auch wir nicht verschont blieben.

Ende Oktober ging auch unser treuer und geachteter Kollege Shala in Rente. Hier hatten wir die Chance einen Teilnehmer für die Stelle auszubilden und einzustellen.

Im November hat Caroline ihre Tätigkeit als pädagogische Leiterin nach der Elternzeit wieder halbtätig aufgenommen.



Diese Situationen erforderten stetig neue Planung und viel Flexibilität seitens der Mitarbeiter\_Innen, um die Ausbildung der Praktikanten gewährleisten zu können. Vor allem die Sozialarbeiterinnen halfen in den Arbeitsbereichen aus und gemeinsam bemühten wir uns stets um flexible Lösungen.

Ende 2021 beschäftigen wir 16 Personen, bzw. 11,93 VZÄ.

### 3. Ehrenamtliche Mitarbeiter

In diesem Jahr haben sich wieder 21 Personen ehrenamtlich bei DABEL 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, in der Küche, 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 nicht mehr aufgenommen.

### 4. Partizipatives Management

In dieser Situation struktureller Instabilität erweist es sich als Chance, dass wir uns mit Unterstützung des Philanthropy Venture Fund in einem Change-Management-Prozess befinden und bereits von externen Experten betreut werden. Für das Projekt bedeutet dies jedoch auch, dass wir unser geplantes Programm anpassen müssen. Es geht nun darum, grundlegende strategische Überlegungen anzustellen und den Kurs mit dem Vorstand und den wichtigsten Mitarbeitern\_Innen festzulegen.

Unabhängig von diesen Entwicklungen haben wir in 2021 weiter an der Umsetzung des partizipativen Managements gearbeitet. Insbesondere konzentrierten wir uns auf eine stärkere Einbeziehung der Teilnehmer\_Innen in den Reflexionsprozess. Im Mai organisierten wir zwei separate Treffen mit 6-7 freiwilligen Teilnehmer\_Innen. Gemeinsam überlegten sie, was ihrer Meinung nach, die Erfolge und Herausforderungen von DABEL sind und welche Maßnahmen sie vorschlagen würden. Anschließend teilten sie diese Überlegungen mit dem Team, und mehrere der konkreten Maßnahmen wurden auch umgesetzt.

Wir erstellten zudem einen Versammlungskalender. Für jede Abteilung wurde festgelegt, wann die strategischen, die Leitungs- und die operativen Überlegungen stattfinden. Die ständige Einbeziehung der Teilnehmer\_Innen wurde ebenfalls festgehalten. Eine weitere Neuerung ist die Einrichtung eines Koordinierungsausschusses. Dieser Ausschuss übernimmt gemeinsam mit der Geschäftsführung die strategische Planung der Organisation, um die Verantwortlichkeiten besser zu verteilen. Dieser Ausschuss befasst sich mit folgenden Punkten:

- Fragen besprechen, die bei den Selbstevaluierungssitzungen der einzelnen Abteilungen aufgeworfen werden;
- Auf Werte / Atmosphäre / Einhaltung der Regeln achten + prüfen, ob wir gemäß unserem Auftrag/unserer Vision handeln;
- Fragen und Themen für den Vorstand vorbereiten;
- Ziele für die gesamte Organisation festlegen und bestätigen;



- Neue Projekte, die DABEI betreffen, sowie abteilungsübergreifende Projekte diskutieren;
- Entscheidung über Art und Weise der Informationsweitergabe an das Team;
- Aktualisierung des Sitzungskalenders;
- Nachbereitung der Arbeitsgruppen

Die Arbeit in den Arbeitsgruppen wurde abgeschlossen. Falls noch Aufgaben offen sind, werden diese in den einzelnen Abteilungen oder vom Koordinierungsausschuss weitergeführt.

## 5. Infrastrukturprojekt:

Ende März 2021 wurden die Anträge für die Baugenehmigung und die Gesamtgenehmigung eingereicht. Ende Oktober haben wir die Globalgenehmigung erhalten.

Zwischenzeitlich haben die Projektautoren an der Ausarbeitung der Lastenhefte für die verschiedenen Lose gearbeitet. Die öffentliche Ausschreibung der Lose startete im November 2021. Im Dezember wurden die Angebote ausgewertet und unsere vorläufige Auswahl ans Ministerium der DG zur Vervollständigung des Antrags eingereicht.



## 6. Spenden

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.

## 7. Netzwerkarbeit

Außerdem ist DABEI noch in folgenden Gremien vertreten:

- Netzwerk Süd: Stephanie Mertes (Koordination)
- AKSÖ: Arbeitskreis Sozialökonomie (Angelika)
- ANIKOS: Angelika Jost (Verwaltungsratsmitglied)
- Patchwork: Angelika Jost (Kassiererin)
- Ressources: Angelika Jost (Generalversammlung)

Aufgrund der Coronakrise haben viele dieser Gremien, ihre Aktivitäten während einem gewissen Zeitraum ausgesetzt.

Im Juli traten wir dem Rec'Up-Qualitätssiegel bei. Dies ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Erlangung der Anerkennung durch die wallonische Region. Zusammen mit Ressources beteiligen wir uns ebenfalls an einem Projekt zur Verbesserung der Digitalisierung des Sektors. Ziel ist eine bessere Rückverfolgbarkeit der wiederverwendeten Gebrauchsgüter. Im Zentrum des Projekts steht die Entwicklung eines integrierten Computerprogramms, speziell zugeschnitten auf die Arbeit der Wiederverwertung.

## VIII. SCHLUSSWORT

---



*„Auch aus Steinen,  
die einem in den Weg gelegt werden,  
kann man  
Schönes bauen.“*

Johann Wolfgang von Goethe

Dieser Bericht soll einen kurzen Überblick und Einblick in die Arbeit, die 2021 bei DABEI geleistet wurde, geben. 2021 war mal wieder ein besonderes und sehr intensives Jahr. Ein Jahr mit vielen Höhen und Tiefen, mit Herausforderungen, Kontroversen und Abschieden. Es war aber auch ein Jahr der neuen Wege und der gemeinsamen Lösungen. DABEI entwickelt sich stets weiter. Die Arbeit mit Menschen erfordert von uns, unsere Arbeit stets neu zu denken und anzupassen, ohne jedoch unser Ziel und unsere Vision aus den Augen zu verlieren. Dies erfordert Engagement, Flexibilität und Kreativität. Es ermöglicht uns aber auch gemeinsam jeden Tag etwas Schönes zu bauen und auf die Beine zu stellen.

Vielen Dank allen, besonders auch den ehrenamtlichen Helfern sei es im Verwaltungsrat oder bei der täglichen Arbeit, die mit uns die Steine aufgesammelt, daraus was Schönes gebaut, nach Lösungen gesucht und mit am Erfolg des Projektes DABEI gearbeitet haben.