

# TÄTIGKEITSBERICHT 2022

## DABEI VoG



*„Mit jedem  
Perspektivwechsel  
geht die Chance  
einher, im Vertrauten Neues zu  
entdecken.“*  
Markes Mirwald



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

Ostbelgien

Mit Unterstützung  
der Deutschsprachigen  
Gemeinschaft Belgiens



# INHALTSVERZEICHNIS

|       |                                            |    |
|-------|--------------------------------------------|----|
| I.    | VORWORT DER PRÄSIDENTIN .....              | 2  |
| II.   | EINLEITUNG .....                           | 3  |
| III.  | Integration und Beschäftigung .....        | 3  |
| 1.    | Das Phasenmodell .....                     | 3  |
| 2.    | Pädagogische Arbeit .....                  | 4  |
| 2.1.  | Sozial-pädagogisches Team .....            | 4  |
| 2.2.  | Teilnehmerbezogene Teamsitzungen .....     | 5  |
| 2.3.  | Screening und Kompetenzbilanzierung .....  | 5  |
| 2.4.  | Bilanzgespräche .....                      | 6  |
| 2.5.  | Praktika .....                             | 6  |
| 2.6.  | Seminare .....                             | 8  |
| 2.7.  | Förderprogramme .....                      | 9  |
| 2.8.  | Zufriedenheitsanalysen .....               | 9  |
| IV.   | ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN .....      | 11 |
| V.    | TEILNEHMER .....                           | 15 |
| 1.    | Erstgespräche .....                        | 16 |
| 2.    | Übergänge .....                            | 17 |
| 3.    | Profile .....                              | 18 |
| 3.1.  | Alter und Geschlecht .....                 | 19 |
| 3.2.  | Wohnort und Staatsangehörigkeit .....      | 20 |
| 3.3.  | Ausbildungsniveau .....                    | 21 |
| 3.4.  | Vermittlerdienste .....                    | 21 |
| 3.5.  | Weitere Benachteiligungen .....            | 22 |
| 3.6.  | Ausgang und Vermittlungen .....            | 24 |
| VI.   | TÄTIGKEITSFELDER .....                     | 26 |
| 1.    | Sammeldienst, Transport & Rampe .....      | 26 |
| 2.    | Werkstätten .....                          | 28 |
| 2.1.  | Schreinerei .....                          | 28 |
| 2.2.  | Polsterei .....                            | 29 |
| 2.3.  | Haushalt/Textil/Bücher .....               | 30 |
| 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.    | Betriebsausflug .....                      | 38 |
| 5.    | Neues ESF-Projekt .....                    | 38 |
| 6.    | Partizipatives Management .....            | 39 |
| 7.    | Infrastrukturprojekt & Spendenaktion ..... | 40 |
| 8.    | Spenden .....                              | 41 |
| 9.    | Netzwerkarbeit .....                       | 41 |
| VIII. | SCHLUSSWORT .....                          | 42 |

# DABEI VoG: TÄTIGKEITSBERICHT 2022



## I. VORWORT DER PRÄSIDENTIN

---

Liebe Leser,

Die letzten 365 Tage sind an uns vorbei gerauscht. Es hat sich wieder mal sehr viel bei DABEI verändert und getan.

Am deutlichsten zeigt sich das am Neubau. Vor genau einem Jahr wurde der Grundstein gelegt und 11 Monate später konnten wir den Truschbaum aufstellen und wir sind froh den Rohbau mit dem Unternehmen Elsen und einer tollen Arbeiterequipe feiern zu dürfen. Trotz Befürchtungen und Ängsten steht unser neues Gebäude und der Zeitplan wurde bis heute eingehalten. Das verdanken wir auch dem Architektenteam, das bis heute eine brillante Leistung gegeben hat. Toll!

Unser Personalstand hat sich die letzten Jahre stetig erweitert. Leicht ist es sicherlich nicht, gute Kräfte zu ersetzen, aber man muss ja auch mal Glück haben. Und das hatten wir. Unsere Bauabteilung hat wieder einen super Bauleiter und in der Küche bewerkstelligt eine gute Fee auf wunderbare Weise die Arbeit. Toll!

In unseren neuen Statuten ist das Augenmerk bei den Zielen mehr denn je auf Integration und Ausbildung gerichtet. Auch dafür konnten wir dank des ESFs (Europäischer Sozialfonds) weiteres Personal einstellen. Eine gute Entscheidung, denn die Arbeit mit unseren Teilnehmern ist zielorientiert auf ein selbstbestimmtes Leben. Um das zu erreichen, brauchen unsere Sozialarbeiter und Erzieher viel Geduld, Ausdauer und Empathie. Es gelingt nicht immer, aber oft. Toll!

Gemeinsam ist es auch im Jahr 2022 gelungen ein tolles finanzielles Resultat zu erreichen. Man kann sich schon mal die Augen reiben, wenn man die Resultate anschaut: wie viele Bücher, Tassen und Gläser, Puzzle und Deckchen, Knöpfe und Stühle, müssen eingesammelt, untersucht, gesäubert, gelagert, eingeräumt und verkauft werden, um unseren Secondhandladen zum Erfolg zu führen. Toll gemacht!

DABEI hat so viele Facetten, die leider noch nicht alle bei der Bevölkerung bekannt sind. Durch die Öffentlichkeitsarbeit – auch für den Neubau – versuchen wir, auch mit Unterstützung des Ehrenamtes, uns bekannter zu machen. Neue Internetpräsenz und monatliche Newsletter, Presseberichte und Interviews sollen dabei helfen. Wir bleiben zuversichtlich, dass spätestens bei der Einweihung unseres Neubaus jede und jeder in DABEI das erkennt, was hier alles geleistet wird. Dann kann ich nächstes Jahr auch Toll zu unserem Bekanntheitsgrad sagen.

Es bleibt noch viel zu tun, packen wir es gemeinsam an und freuen wir uns auf ein gutes Weiterkommen.

Eure Gaby.



## II. EINLEITUNG

---

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 2022, d.h.:

- 121 Teilnehmer\_Innen, Ehrenamtler und Praktikanten
- 17 hauptamtliche Mitarbeiter\_Innen (12,78 VZÄ)
- 25.859,75 Ausbildungsstunden
- 20 Praktikumsverträge
- 11 Vermittlungen in Arbeit oder qualifizierende Ausbildung
- 978.625,46€ Einnahmen wovon 51% Eigenmittel
- 234 Tonnen gesammelte Möbel und Haushaltswaren wovon 56 % wieder gebraucht wurden
- Im Durchschnitt mehr als 70 zahlende Kunden im 2nd Hand Geschäft täglich
- 22 Bauaufträge
- 201 Catering-Aufträge, 13.690 Schulessen & 2.661 Essen bei ACM

## 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.



|         |                                                                                         |                                                                                                                                                             |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Phase 1 | Tagesstrukturierung<br>(TZU-Schüler, Personen aus der Psychiatrie, die auf Asyl warten) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinnvolle Beschäftigung</li> <li>• Soziales Umfeld, Kontakte</li> <li>• Stärken-Schwächen Analyse</li> </ul>       |
| Phase 2 | Vorschaltmaßnahme<br>(Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen)                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psycho-soziale Stabilisierung</li> <li>• Sozialkompetenzen stärken</li> <li>• Stärken-Schwächen Analyse</li> </ul> |
| Phase 3 | Integrationsmaßnahme<br>Teilqualifizierung                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basisfachwissen</li> <li>• Sozialkompetenzen stärken</li> <li>• Berufliche Orientierung</li> </ul>                 |
| Phase 4 | Artikel 60§7<br>Ehrenamtliche                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufliche Orientierung</li> <li>• Soziale Gemeinschaft</li> <li>• Sinnvolle Beschäftigung</li> </ul>              |

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 drei Sozialarbeiterinnen.

Caroline übernimmt als Leiterin des pädagogischen Teams vor allem auch Koordinierungsaufgaben und kümmert sich um die Teilnehmer\_Innen-Aktivierung. Seit ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub arbeitet sie 22 Stunden/Woche. Stephanie ist 38 Stunden beschäftigt und übernimmt neben der Teilnehmer\_Innen-Begleitung vor allem



die Anfragen der Praktikanten und des Justizhauses. Hanna arbeitet 30 Stunden/Woche und ist insbesondere für Gemeinschaftsprojekte mit dem Patchwork (wie die Gärten oder das Frühstück für Alle) sowie Textarbeiten zuständig.



Hanna wurde 2022 schwanger und reduzierte ihre Stundenleistung zum Jahresende krankheitsbedingt auf ca. 20 Stunden pro Woche.

Das pädagogische Team wird auch regelmäßig von Studenten unterstützt, die im Rahmen ihres Sozialassistenten-Studiums Praktika bei uns absolvieren. Mike beendete im März 2022 sein Praktikum und seine Projekte bei DABEL (wie zum Beispiel der Überprüfung der angewandten Regeln, der Hausordnung, dem Informationsfluss am schwarzen Brett, usw.). Wir freuen uns, dass er sein Studium erfolgreich abgeschlossen hat.

Im November 2022 fing dann Michelle ein Praktikum im Rahmen ihres Sozialassistenten-Studiums an. Sie unterstützt uns ebenfalls in allen anstehenden Aufgaben.

Wie in den Vorjahren haben die Sozialarbeiterinnen auch 2022 feste Stunden in den verschiedenen Arbeitsbereichen absolviert, 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**

---

Die teilnehmerbezogenen Teamsitzungen finden regelmäßig in einem Abstand von ungefähr 6-8 Wochen statt. Jeder Arbeitsbereich bespricht in diesen Sitzungen die Situationen der Teilnehmer\_Innen, die in dem jeweiligen Bereich tätig sind. An den Versammlungen nehmen Vorarbeiter, Sozialarbeiterinnen, Praktikanten und die Geschäftsführung teil. Das gewährt allen Beteiligten einen globalen Überblick über die Person, ihre Stärken, Herausforderungen und Bedürfnisse.

Dort werden auch Ideen für die Erarbeitung von Handlungs- und Unterstützungsplänen, neuen Arbeitsweisen oder nötigen Anpassungen gesammelt.

2022 haben insgesamt 16 Teamsitzungen stattgefunden.

Neben den Teamsitzungen ist natürlich auch der tägliche informelle Austausch, der zwischen den Mitarbeitern\_Innen stattfindet, extrem wichtig. Dringende Informationen und Beobachtungen werden weitergeleitet. Bei akuten Vorfällen nehmen sich alle Betroffenen Zeit für einen direkten Austausch und intensivere Gespräche in einem geschützten Rahmen.

## **2.3. Screening und Kompetenzbilanzierung**

---

Das sogenannte Screening wurde in Zusammenarbeit mit den Vermittlerdiensten und anderen Integrationsprojekten entwickelt. Das Screening ist das Ergebnis eines Beobachtungsprozesses: Vorarbeiter\_Innen, Sozialarbeiter\_Innen und Teilnehmer\_Innen nutzen die ersten 3 Monate des Projektes um Beobachtungen anzustellen und diese dann schriftlich in den Einschätzungsbögen festzuhalten.

Die Beobachtungen werden in einer gemeinsamen Bilanz mit den Vermittlerdiensten ausgetauscht. Dort wird dann auch mit dem/der Teilnehmer\_In ein Handlungsplan entworfen, der auf seinen/ihren Zielsetzungen, Erfolgen und Herausforderungen basiert.

2022 waren 21 Teilnehmer\_Innen für das Screening und die Bilanz vorgesehen. Effektiv stattgefunden haben 16 Screenings. Die Differenz liegt daran, dass einige nicht lange genug im Projekt anwesend waren. Zudem waren 2 Personen recht schnell im Praktikum und danach vermittelt, sodass das Screening nicht mehr nötig war.



Die Einschätzungsbögen sind so ausgelegt, dass sie regelmäßig ausgefüllt und verglichen werden können. Das vereinfacht es, Entwicklungsschritte oder auch Schwierigkeiten im Laufe der Zeit zu sehen und zu dokumentieren.

Zu den Bögen gehören auch spezifische Kompetenzen pro Arbeitsbereich, die am Ende bei einem positiven Abschluss auch als Anhang zum Zertifikat benutzt werden.

Dieses Jahr wurden 8 Zertifikate ausgestellt.

Ein weiteres Instrument, das wir seit 2021 nutzen, ist der „CliftonStrengths“ Talenteschwerpunkt-Test. Dort wird anhand eines Online-Fragebogens eine Aufstellung und kurze Analyse der Potentiale, die in den befragten Personen schlummern, erstellt.

2022 haben weniger Personen diese Tests ausgefüllt. Gründe dafür waren bspw. erhöhte Abwesenheiten wegen Krankheit, kognitive Nicht-Eignung oder einfach die Tatsache, dass bereits andere Testungen in Bezug auf Interessen und Fähigkeiten gemacht oder anvisiert wurden (s. Förderprogramme). Wir wägen individuell ab, welche Testung den meisten Mehrwert bietet.

## **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**

---

Praktika in Unternehmen ergänzen das Trainingsangebot zur beruflichen Integration von DABEI.

2022 wurden wieder etwas weniger Praktika als in den Vorjahren durchgeführt.

20 Verträge wurden abgeschlossen und nur 18 haben effektiv stattgefunden.



| Nr | Initialen | Maßnahme | Dauer                 | Ort                                 | Funktion und Ziel                                                                                        | Evt. Ergebnis                                                                               |
|----|-----------|----------|-----------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | AL        | VSM      | 01.01.-10.01.2022     | Action & Fun Centrer                | Verlängerung zum vorigen Vertrag vom 26.11.21-31.12.21                                                   | Hat letztendlich nicht stattgefunden weil kein Bedarf und keine Übernahme in Arbeitsvertrag |
| 2  | J.H.      | VSM      | 17.01.22 - 28.05.2022 | Mercator GmbH                       | Verschiedene Arbeiten (Mauern, Stall, usw.) Eingewöhnen und Erledigen privater Dinge vor einer Übernahme | Übergang in IBU + Arbeitsvertrag                                                            |
| 3  | N.P.      | IM       | 10.02.2022            | Tierheim Schoppen                   | Probearbeiten                                                                                            | 03.03. Arbeitsvertrag (befristet 6 Monate) 20 Stunden/Woche                                 |
| 4  | J.L.      | VSM      | 10.02.22 - 11.02.22   | TechniSat                           | Probearbeiten + Kriterium zur Aufnahme in Ausbildung                                                     | 01.08. Ausbildungsvertrag                                                                   |
| 5  | M.S.      | IM       | 07.03.22 - 18.03.22   | Elektro Schütz                      | Kennenlernen + Fähigkeiten erweitern                                                                     |                                                                                             |
| 6  | S.DH      | IM       | 24.03.22 - 04.03.22   | Taverne An den Linden               | Probetage                                                                                                | Verlängerung bis zum 18.04., dann Arbeitsvertrag ab 19.04.                                  |
| 7  | C.B.      | VSM      | 19.04.22 - 29.04.22   | Seniorenheim St. Elisabeth St. Vith | Kennenlernen + Fähigkeiten erweitern                                                                     |                                                                                             |
| 8  | G.M.      | VSM      | 19.04.22-29.04.22     | WJG Lommersweiler                   | Berufsorientierung                                                                                       | Verlängerung bis zum 05.08.2022                                                             |
| 9  | M.B       | IM       | 21.06.2022            | Schulküche Ministerium              | Probearbeiten                                                                                            | nicht stattgefunden                                                                         |
| 10 | A.L.      | IM       | 20.06.22-03.07.22     | Hotel Ufitaler Schenke              | Probearbeiten                                                                                            | Verlängerung von Teilnehmer abgelehnt                                                       |
| 11 | T.P.      | VSM      | 17.05.22-30.06.22     | Hotel Bütgenbacher Hof              | Probearbeiten + Kriterium zur Aufnahme in Ausbildung                                                     | Übergang in eine IBU ab 01.07.22                                                            |
| 12 | J.K.      | VSM      | 01.07.22 - 19.08.22   | Reifenservice Benoit                | Probearbeiten                                                                                            | Verlängerung bis 30.10.22, anschließend Übernahme in IBU                                    |
| 13 | J.M.      | VSM      | 22.08.22 - 02.09.22   | HR Decor                            | Berufsorientierung                                                                                       |                                                                                             |
| 14 | D.M.      | VSM      | 01.09.22 - 29.09.22   | Palm                                | Berufsorientierung                                                                                       |                                                                                             |
| 15 | L.M.      | VSM      | 05.09.22 - 16.09.22   | HUM informatics                     | Berufsorientierung                                                                                       |                                                                                             |
| 16 | J.M.      | VSM      | 20.09.22 - 23.09.22   | Imbaum                              | Berufsorientierung                                                                                       |                                                                                             |
| 17 | J.VH      | VSM      | 22.11.22 - 06.12.22   | Streetwork - Jugendbüro DG          | Kennenlernen und Fähigkeiten erweitern                                                                   | Arbeitsvertrag ab Februar 2023                                                              |
| 18 | F.F       | VSM      | 07.12.22 - 22.12.22   | Möbelwerke Palm                     | Berufsorientierung                                                                                       |                                                                                             |
| 19 | B.C.      | IM       | 14.12.22 & 21.12.22   | Die Alternative                     | Berufsorientierung                                                                                       |                                                                                             |
| 20 | M.B.      | IM       | 12.12.22-14.12.22     | Seniorenheim St. Franziskus Eupen   | Probearbeiten                                                                                            | Übernahme in Arbeitsvertrag 19.12.2022                                                      |

Ausgehend von den 20 Praktika enden dennoch 35% mit einer Übernahme in Arbeit oder Ausbildung.

|                 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Anzahl Praktika | 12   | 32   | 20   | 27   | 22   | 19   | 23   | 20   |
| Übernahme       | 33%  | 25%  | 60%  | 33%  | 28%  | 47%  | 39%  | 35%  |

Neben den Praktika zur beruflichen Orientierung fanden zahlreiche Praktika zum Probearbeiten statt. Diese endeten auch, bis auf eine Ausnahme, immer in einer Übernahme. Auch bei der Ausnahme hätte der Arbeitgeber die Person gerne eingestellt, jedoch besaß sie nicht das Mindestdiplom, welches der Sektor verlangte.

Eine Arbeitsstelle wurde von dem/der Teilnehmer\_In ausgeschlagen, was allerdings auch weiterführende Konsequenzen hatte.

## 2.6. Seminare

Das Angebot und die Durchführung von Sozialseminaren gehören zur Ausbildung im ESF-Projekt dazu, wird aber auch auf die Phase 1 und 4 ausgedehnt.

Ziel dabei ist die Förderung der persönlichen und gesellschaftlichen Kompetenz der Teilnehmer\_Innen in Bereichen Aktualität, Soziales, Zivilverantwortung, Medien, usw.

Je nach Bedarf, Aktualität oder Nachfrage werden verschiedene Seminare zu unterschiedlichen Themen durchgeführt.

Diese Sozialseminare richten sich immer an die gesamte Teilnehmergruppe der VoG, sodass ein intergenerationeller aber auch abteilungsübergreifender Austausch stattfinden kann.



Fünf Sozialseminare wurden in 2022 durchgeführt:

- 📅 24.01.2022: Teilnahme am Benefizmarathon: Eine kleine Gruppe von 8 Teilnehmern\_Innen und Mitarbeiterinnen hat sich für den guten Zweck auf Wanderschaft begeben und insgesamt 5,5 km zurückgelegt. Während der Wanderung wurde über die Solidaritätsaktion gesprochen und ausgetauscht.
- 📅 06.04.2022: Animierter Workshop von Idelux: Reinigungsprodukte selber herstellen. Ganz im Sinne der Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung und dem Umweltschutz haben wir die Teilnehmer\_Innen eingeladen selber ihre Reinigungsprodukte herzustellen. Einige dieser Produkte werden auch in unserem Arbeitsalltag genutzt.
- 📅 11.07.2022: Vorstellung Baupläne und Austausch: Für die Generalversammlung hatten wir die Mitglieder zu einem Spaziergang zur Baustelle eingeladen, auf dem sie sich zu allgemeinen Fragen zur VoG DABEL austauschen konnten. Auf der Baustelle wurden die Baupläne vorgestellt und die erste Bauphase besichtigt. Da diese Animation sehr interessant war, haben wir die Teilnehmer\_Innen ebenfalls eingeladen die Baustelle zu besichtigen und über folgende Fragen auszutauschen:

  - Was ist für dich besonders bei DABEL?
  - Welche Erfahrungen hast du bei DABEL gemacht?
  - Was würdest du bei DABEL verändern wollen, wenn du träumen und entscheiden könntest?
- 📅 3. & 4.11.2022: Baustellenbesichtigung: Da der Neubau sehr schnell wächst, haben wir die Gelegenheit der Bauferien genutzt und haben „unsere Baustelle“ besichtigt. So konnten Mitarbeiter\_Innen, Teilnehmer\_Innen und Ehrenamtliche sich ein konkretes Bild von den Dimensionen und dem Projekt machen, welche auf den Plänen für Laien nur schwer zu erfassen sind.
- 📅 29.11.2022: Professionalität am Arbeitsplatz: Austausch mit Volker Klingses (IHK + AVED).





Da das Thema Distanz und Professionalität am Arbeitsplatz immer wieder aufkommt und viele Teilnehmer\_Innen es schwer haben, Grenzen zu sehen, zu verstehen und einzuhalten, haben wir Volker Klings eingeladen, als externen Berater über das Thema zu referieren und auszutauschen.

## **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, 22 davon aus dem ESF-Programm.

Weiterhin nutzen wir auch das Angebot des Arbeitsamtes um Personen nach ihren Fähigkeiten und Interessen testen zu lassen. In einer gemeinsamen Auswertung werden die Resultate in der alltäglichen Arbeit in der Maßnahme genutzt aber ganz besonders in Bezug auf Praktika- und Arbeitssuche.

Erweiternd zu den Fähigkeits- und Interessentestungen des ADG nutzen die Sozialarbeiterinnen verschiedene Methoden und Instrumente zur Kompetenzbilanzierung. Stephanie hatte bereits in 2021 eine Weiterbildung zur EOS-Potentialanalyse und zur Nutzung des Talentkompass absolviert. Hanna ist in diesem Jahr für diese Methoden geschult worden.

Caroline hat eine Weiterbildung in der Nutzung des ICF-Arbeit absolviert. Das ist für uns besonders interessant, da wir vermehrt bei den Teilnehmern\_Innen einen weitergehenden Unterstützungsbedarf durch die DSL bemerken und so eine erste Vorarbeit schon leisten und die Teilnehmer\_Innen noch anders kennenlernen können. Stephanie wird diese Weiterbildung im Jahr 2023 machen.

Weiterhin nutzen wir auch verschiedene Arbeitsmethoden des partizipativen Managements, sei es für die Evaluierung der Arbeitsbereiche gemeinsam mit den Teilnehmern\_Innen oder für die Strukturierung von Versammlungen und Selbstevaluierung der Mitarbeiter\_Innen.

## **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 – eine 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 |
|----|-----------------------------|--------------------|------------|---------------|
| ☹️ | 3%                          | 4%                 | 1%         | 3%            |
| 😐  | 31%                         | 30%                | 22%        | 34%           |
| 😊  | 64%                         | 66%                | 66%        | 62%           |
| NA | 2%                          | 0%                 | 11%        | 2%            |

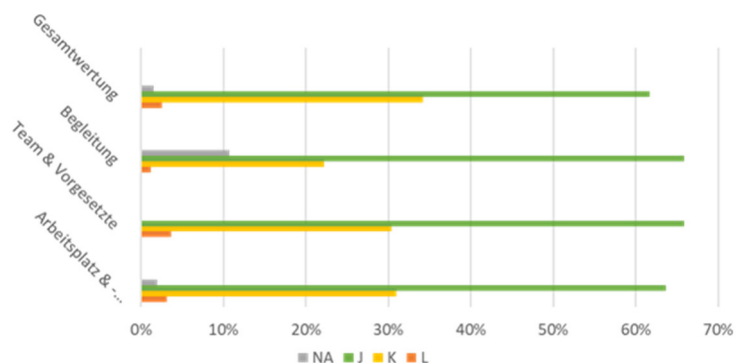
Insgesamt wurden 56 Fragebogen ausgewertet.

Zwar sind die Resultate und somit die Zufriedenheit insgesamt gut. Jedoch sieht man im Jahresvergleich, dass die mittelmäßige Zufriedenheit zunimmt, während die gesamte Zufriedenheit abnimmt.

Bereits Mitte 2022 haben wir uns darauf geeinigt die Zufriedenheitsanalyse und insbesondere die Bewertungsskala anzupassen, damit eine bessere Differenzierung und Sichtbarkeit des Maßes an Zufriedenheit oder Unzufriedenheit deutlich wird. Ab 2023 wird diese Anpassung gemacht werden.

| %  | Arbeitsplatz & -bedingungen |        |        | Team & Vorgesetzte |        |        | Begleitung |        |        | Gesamtwertung |        |        |
|----|-----------------------------|--------|--------|--------------------|--------|--------|------------|--------|--------|---------------|--------|--------|
|    | Ø 2020                      | Ø 2021 | Ø 2022 | Ø 2020             | Ø 2021 | Ø 2022 | Ø 2020     | Ø 2021 | Ø 2022 | Ø 2020        | Ø 2021 | Ø 2022 |
| ☹️ | 1,5                         | 1,5    | 3      | 1                  | 0,5    | 4      | 0          | 2      | 1      | 0             | 5      | 3      |
| 😐  | 22                          | 27,5   | 31     | 25                 | 28,5   | 30     | 22,5       | 21,5   | 22     | 24            | 22     | 34     |
| 😊  | 77                          | 66     | 64     | 69,5               | 71     | 66     | 74,5       | 68,5   | 66     | 67            | 72     | 62     |
| NA | 0                           | 6      | 2      | 0                  | 0      | 0      | 0          | 8      | 11     | 0             | 1      | 2      |

Die Zunahme der mittelmäßigen Zufriedenheit führen wir zum einen auf die Arbeitsplatz- und Materialausstattung zurück. Hier haben wir auch die Teilnehmer\_Innen in die Verantwortung gezogen, fehlendes und beschädigtes Material zu melden. Auch wird sich mit dem Neubau der Arbeitsplatz sowie die Arbeitsweise grundlegend ändern und verbessern.



Zum anderen fällt uns auf, dass viele der Unzufriedenheiten auf persönlichen, subjektiven Meinungen von einzelnen Teilnehmern\_Innen basieren: Freie Meinungsäußerungen, Schwierigkeiten mit Kritik, das Bedürfnis nach mehr Verfügbarkeit und Rückmeldung der Ausbilder, das Verlangen nach einem Ruheraum oder einer 4-Tage-Woche sind ein paar der Punkte, die dies veranschaulichen.

Im Sinn des partizipativen Managements nehmen wir die Resultate als Anlass zur offenen Diskussion und Lösungsfindung mit allen Beteiligten.





## IV. ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN

2022 wurden vergleichsweise sehr wenig Arbeits- bzw. Ausbildungsstunden geleistet. Einen Rückgang verzeichnen wir vor allem in den Phasen 2 und 3. Die Arbeitsstunden in der ersten Phase bleiben etwa gleich, liegen aber noch hinter den geleisteten Stunden vor Corona zurück. Erfreulicherweise steigen aber auch die Arbeitsstunden in der Phase 4 wieder an.

|              | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Phase 1      | 4.337,75  | 6.667,32  | 7.859,25  | 6.991,25  | 3.209,25  | 5.055,85  | 5.205,75  |
| Phase 2      | 12.116,89 | 12.424,50 | 15.621,50 | 11.811,75 | 11.078,33 | 15.328,75 | 13.218,75 |
| Phase 3      | 10.237,25 | 5.606,75  | 6.969,50  | 10.078,75 | 4.184,65  | 4.219,25  | 3.687,25  |
| Phase 4      | 9.325,25  | 6.508,75  | 3.600,25  | 3.221,75  | 1.511,75  | 2.008,50  | 3.056,50  |
| Praktikanten | 126,00    | 413,25    | 729,50    | 359,25    | 677,75    | 820,50    | 691,50    |
| AEP          | 472,25    |           |           |           |           |           |           |
|              | 36.615,39 | 31.620,57 | 34.780,00 | 32.462,75 | 20.661,73 | 27.432,85 | 25.859,75 |

Die geringere Stundenleistung in der Phase 3 ist insbesondere auf den fehlenden Ausbilder in der Bauabteilung zurück zu führen.

Seit März 2022 wussten wir, dass wir ab Juli 2022 keinen Ausbilder im Bau mehr haben würden und haben deshalb auch keine weiteren Teilnehmer\_Innen in diesem Bereich aufgenommen.

Zum Jahresende wurde ein neuer Ausbilder für den Bau eingestellt. Somit können auch wieder Übergänge in den Baubereich geschaffen werden.

Ein weiterer Grund für die geringere Anzahl Ausbildungsstunden sind die krankheitsbedingten Abwesenheiten.

Sowohl in der VSM (Phase 2) als auch in der IM (Phase 3) fehlten Personen oft und lange wegen Krankheit.

Da wir versuchen Personen auch bei längerer Krankheit ans Projekt zu binden, damit sie ihre Teilnahme möglichst wieder aufnehmen und die Ausbildung weiter nutzen, kommt es eben auch zu vermehrten Krankheitsstunden im Projekt. Im Vergleich mit den anderen Jahren, sind es 2022 aber außergewöhnlich viele Krankheitsstunden (Ø 2021: 10 %; Ø 2022: 16,5 %).

Hinzu kommt, dass 50% (!! ) der Ausbildungsverträge Teilzeit-Verträge waren. Im vergangenen Jahr waren es noch 42%.

Immer mehr Personen schaffen es lediglich teilzeit zu arbeiten. Zwar ist das Projekt personenmäßig voll ausgelastet, was auch eine volle Auslastung der Sozialarbeiterinnen und eine besondere Flexibilität der Ausbilder verlangt, jedoch werden anteilmäßig nur wenig Stunden geleistet. Immer häufiger sehen wir vor allem auch junge Menschen unfähig einer vollzeit-Beschäftigung nachzugehen. Dabei sind dies nicht unbedingt junge Elternteile, sondern oft auch Alleinstehende, die gesundheitlich oder psychisch unfähig sind, vollzeitig zur Ausbildung zu erscheinen.

Die Gründe für Abwesenheiten sind dabei oft fadenscheinig und dennoch durch ärztliche Atteste belegt.



| 2022          | Phase 1         | Phase 2          | Phase 3         | Phase 4         | Praktikanten  | TOTAL            |
|---------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|---------------|------------------|
| Halle/Fahrer  | 791,25          | 6.133,25         | 426,25          | 783,00          | 49,25         | 8.183,00         |
| Haushalt/Büro | 1.115,25        | 3.566,25         | 778,00          | 6,50            | 355,50        | 5.821,50         |
| Schreinerei   | 439,00          | 705,25           | 0,00            | 26,75           | 11,50         | 1.182,50         |
| Polsterei     | 0,00            | 0,00             | 0,00            | 0,00            | 0,00          | 0,00             |
| Geschäft      | 92,25           | 593,50           | 476,75          | 1.633,00        | 156,50        | 2.952,00         |
| Küche         | 2.443,25        | 1.464,00         | 2.006,25        | 583,25          | 52,50         | 6.549,25         |
| Bau           | 324,75          | 756,50           | 0,00            | 24,00           | 66,25         | 1.171,50         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>5.205,75</b> | <b>13.218,75</b> | <b>3.687,25</b> | <b>3.056,50</b> | <b>691,50</b> | <b>25.859,75</b> |

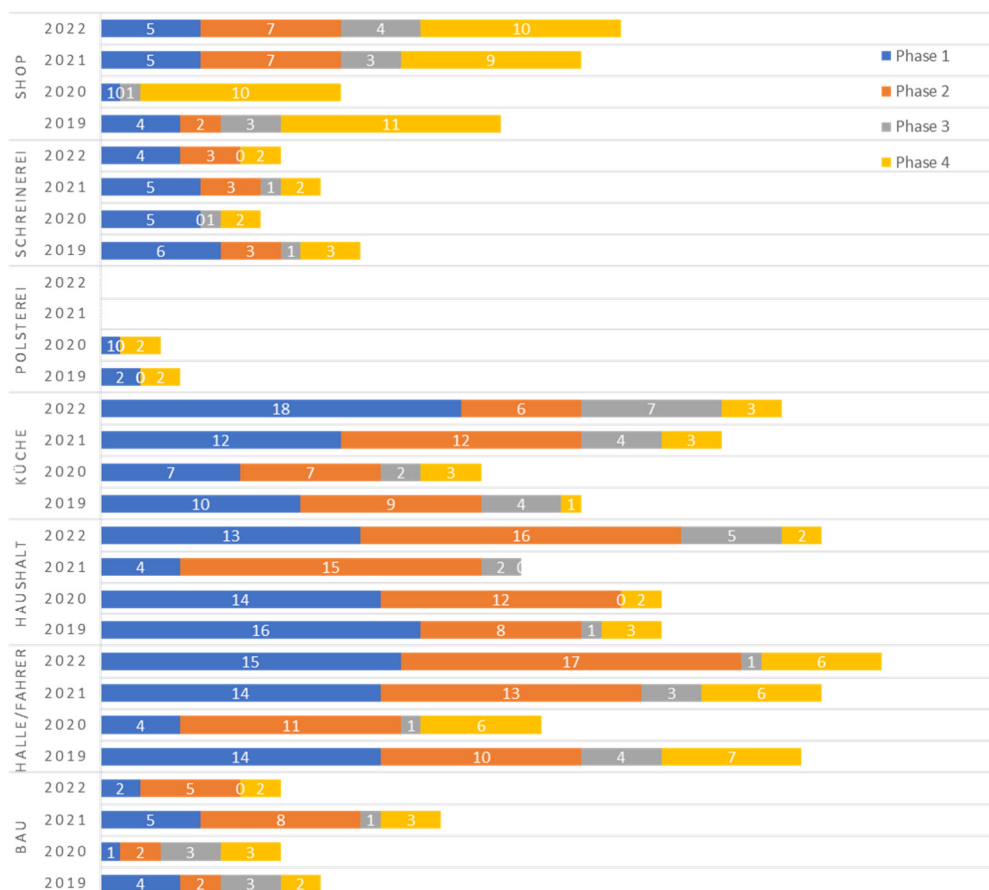
In der Polsterei wurden auch 2022 keine Arbeitsstunden geleistet. Kleinere Arbeiten wurden zwar von einem ehrenamtlichen ausgeführt, diese wurden aber vom Schreiner koordiniert und in diesem Arbeitsbereich angerechnet. Durch die anhaltende Krankheit unserer Mitarbeiterin Inga wurde die Polsterei jedoch nicht wiedereröffnet.

Im Second-Hand Shop sinkt die Anzahl der geleisteten Stunden in allen Phasen. Zwar sind nach Corona einige Ehrenamtliche zurückgekehrt und auch neue Personen haben den Weg zu uns gefunden, dennoch werden insgesamt weniger Ausbildungsstunden geleistet.

In den Bereichen Halle und Küche wurden in diesem Jahr mehr Stunden geleistet als im Vorjahr. In der Halle haben besonders die Personen aus Phase 2 mehr Stunden geleistet aber auch die Ehrenamtlichen Fahrer aus Phase 4 waren mehr im Einsatz.

Die Küche hat besonders durch Personen aus der Phase 1 Unterstützung erfahren, aber auch die Leistungen in Phase 3 und 4 sind angestiegen. Dies ist aber glücklicherweise auch auf einen erneuten Anstieg der Nutzung unseres Catering-Angebotes zurück zu führen.

In der folgenden Grafik sieht man durch wie viele Personen die Stunden in den jeweiligen Arbeitsbereichen geleistet werden.





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 ist die Verteilung ähnlich wie im Vorjahr. Im Vergleich zu 2019 werden allerdings mehr Personen aus der VSM ausgebildet.

Auch in der Schreinerei gibt es wenig Veränderung. In der Küche gibt es einen starken Zugang von Personen aus der ersten Phase. Diese sind oftmals nur an einem oder zwei Tagen pro Woche anwesend oder arbeiten halbe Tage. Zudem gab es viele Personen die ihre Sozialstunden in der Küche geleistet haben. Für die Küche bedeutet das aber auch einen ständigen Teamwechsel!

Im Haushalt werden dreimal so viele Personen aus Phase 1 beschäftigt. Auch die Zahl der Personen aus Phase 3 steigt leicht an.

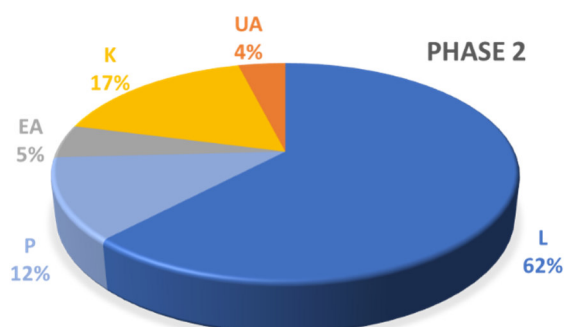
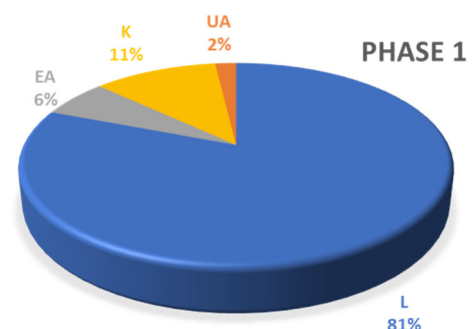
In der Halle werden mehr Personen in der VSM ausgebildet, die Personenzahl in der IM ist rückläufig.

Im Bau wurde niemand in der IM ausgebildet, da es ab März, bzw. Juli keinen Vorarbeiter mehr gab.

Man sieht also, dass zwar in den meisten Arbeitsbereichen mehr Personen tätig waren, aber dennoch insgesamt weniger Stunden geleistet wurden.

In der Phase 1 verzeichnen wir eine Anwesenheitsquote von 81%. Das sind 6% weniger als im Vorjahr. Die Abwesenheit durch Krankheit hat auch in Phase 1 zugenommen.

Da wir aber vor allem in dieser Phase Personen mit psychischen Erkrankungen begleiten oder hier Personen in der Vorstufe zur beruflichen Eingliederung begleitet werden, ist diese Abwesenheitsquote einfach zu erklären und hinnehmbar.



Anders sieht es da in der Phase 2 aus. Hier liegt die Anwesenheitsquote bei 74% (76% in 2021)! Auch hier steigen die Krankheitsstunden.

Diese Abwesenheiten aus gesundheitlichen Gründen stellen uns vor enorme Schwierigkeiten. Wie oben erwähnt, melden sich Teilnehmer\_Innen aus Gründen krank, die kein Arbeitgeber zweimal entschuldigen würde. Das sind dann oftmals kleinere Infekte, die aber mit einem mehrtägigen

Attest entschuldigt werden. Hinzu kommen: Schmerzen mit undefinierbaren Ursachen, Migräneepisoden, operative Eingriffe, usw. Die psychische Komponente spielt dabei ebenfalls eine große Rolle. Viele Teilnehmer\_Innen leiden unter depressiven Gemütsverfassungen, verfallen dann regelrecht in eine Lethargie, aus der sie nur sehr schwer herausgeholt und zur Mitarbeit motiviert werden können.

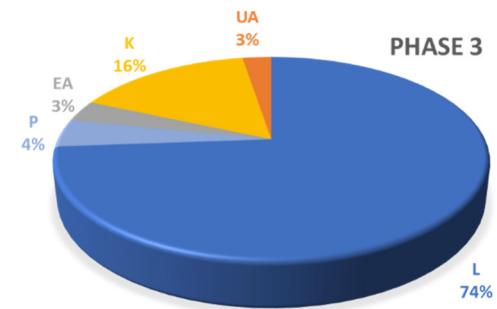


Zudem spielen auch immer noch die Abwesenheiten wegen kranker Kinder oder familiären Verpflichtungen eine wichtige Rolle. Eine fehlende Offenheit für Lösungsfindung oder Flexibilität erschwert das Erreichen des Stundensolls und damit der Fähigkeiten und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Im Jahr 2022 kamen außerdem noch zahlreiche Abwesenheiten die wir auf eine Suchterkrankungen (Alkohol, Medikament oder Drogen) zurückführen, hinzu.

In der Phase 3 ist die Anwesenheitsquote mit 78% ebenfalls sehr niedrig. Auch die Personen aus der IM schleppen dieselben Schwierigkeiten immer noch mit.

Wir stellen vermehrt, besonders bei jungen Erwachsenen, eine Realitätsentfremdung und Perspektivlosigkeit fest. Dies führt in unseren Augen oft zu einem mangelndem Verantwortungsbewusstsein und zu Schwierigkeiten bei der Entwicklung von realisierbaren Zukunftsplänen. Die Prioritäten zwischen Privat- und Berufsleben verschwimmen.

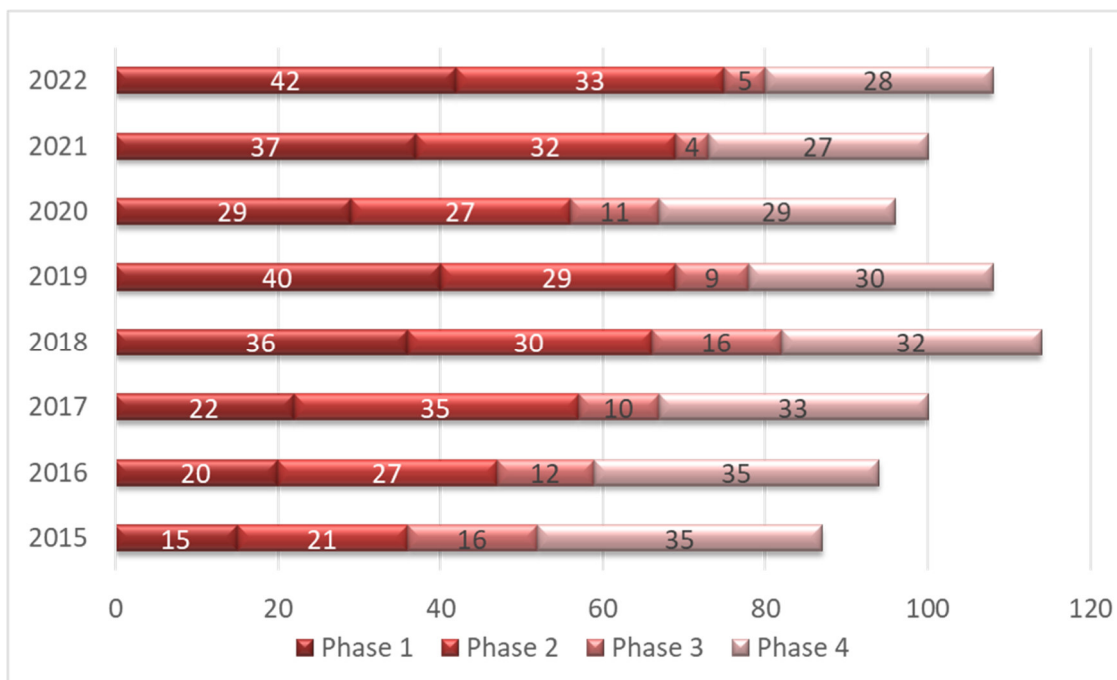


Wir beobachten insgesamt im Jahr 2022 und darüber hinaus ebenfalls in 2023, dass unsere Teilnehmer\_Innen der Gesellschaft mit immer größeren Erwartungen und Anforderungen entgegentreten, wobei sie selbst große Schwierigkeiten damit haben, sich aktiv an dieser Gesellschaft zu beteiligen oder zu integrieren.

## V. TEILNEHMER

In 2022 waren 132 Personen (inklusive Verwaltungsrat) in unterschiedlichen Formen DABEI:

- 17 Angestellte
- 23 Ehrenamtliche mit Unterstützungsbedarf
- 2 Person im Langzeitpraktikum über die DSL
- 2 Personen die eine Orientierung im Betrieb über die DSL starten
- 4 TZU-Praktikanten
- 2 Praktikanten des Zentrums für Förderpädagogik
- 9 Personen die Sozialstunden leisten mussten
- 33 Personen starten in der Vorschaltmaßnahme
- 5 Personen starten in der Integrationsmaßnahme
- 35 Personen die uns ehrenamtlich unterstützen (inkl. Verwaltungsrat)



In diesem Jahr steigt die Teilnehmerzahl wieder etwas an. Besonders in der ersten Phase werden mehr Personen begleitet. 2022 betreuen wir mehr Personen in einem Orientierungsvertrag über die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben, mehr Praktikanten aus dem Teilzeitunterricht sowie des Zentrums für Förderpädagogik und auch mehr Personen unterstützen uns Ehrenamtlich in der Phase 4. Die Zahl der Ausbildungsteilnehmer in Phase 2 und 3 steigt nur leicht an.

Auffällig bleibt, die niedrige Anzahl Personen in der Integrationsmaßnahme (Phase 3). Das zeigt wieder deutlich, dass genau wie im Vorjahr, der Arbeitsmarkt immer noch Arbeitskräfte aufnimmt, die eine gewisse Basisstabilität mitbringen ohne unbedingt fachlich qualifiziert zu sein. Gleichzeitig zeigt der Zuwachs an Teilnehmern\_Innen in den ersten beiden Phasen, dass wieder mehr Personen Unterstützung benötigen um Stabilität zu erlangen und Beschäftigung zu finden. Sie benötigen Hilfe bei der Orientierung und dem Erwerb von Basiskompetenzen, um Chancen auf Arbeitsintegration zu haben.

Zusätzlich besuchen uns jedes Jahr regelmäßig Praktikanten. 2022 waren es:



- 2 Praktikanten der ESAS/HEUMO (angehende Sozialassistenten) die das pädagogische Team während einiger Monate unterstützt haben.
- 1 Praktikantin der Maria-Goretti-Schule (Abteilung Sekretariat), die uns in administrativen Arbeiten und im Second-Hand-Shop während 3 Wochen unterstützt hat.
- 3 Praktikanten der Maria-Goretti Schule (Abteilung Erziehung), die während einer Woche in unsere Arbeitsbereiche geschnuppert haben.

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

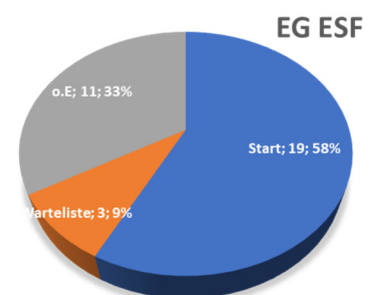
2022 waren insgesamt für alle Phasen 57 Erstgespräche vorgesehen, wovon 55 tatsächlich stattgefunden haben. 35 von diesen Gesprächen waren für die ESF-Maßnahmen vorgesehen, wovon 33 stattgefunden haben.

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

Im Vergleich zum Vorjahr waren viel weniger Gespräche geplant. 2021 waren es noch 95, wovon 75 stattgefunden haben.

|          | Erstgespräche ESF |           |            |           |           |
|----------|-------------------|-----------|------------|-----------|-----------|
|          | geplant           | stattgef. | Warteliste | o.E.      | Start     |
| ADG      | 23                | 23        | 2          | 6         | 15        |
| ÖSHZ     | 10                | 8         | 0          | 5         | 3         |
| DSL      | 1                 | 1         | 0          | 0         | 1         |
| Sonstige | 1                 | 1         | 1          | 0         | 0         |
|          | <b>35</b>         | <b>33</b> | <b>3</b>   | <b>11</b> | <b>19</b> |

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



Von den 33 stattgefundenen Gesprächen, starten 19 Personen effektiv in 2022 einen Ausbildungsvertrag bei DABf.

Die Personen die auf der Warteliste verweilen, werden entweder in 2023 aktiviert oder müssen ihre Situation noch weiter klären (Kinderbetreuung absichern, sich als Arbeitssuchender eintragen, ...)

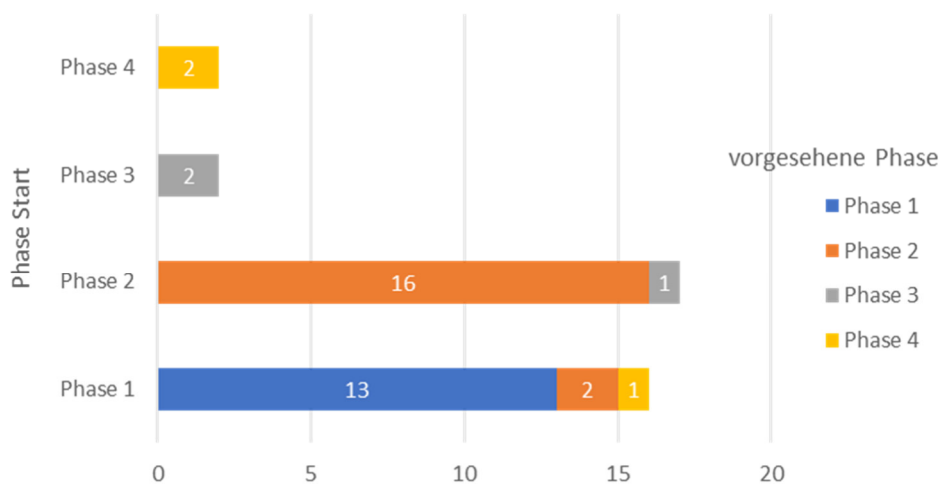
Hinter den Gesprächen ohne Ergebnis stehen verschiedene Begründungen, wie beispielsweise die Ablehnung der Teilnahme am Projekt, Arbeit die vor Projekteinstieg gefunden wird oder wie es 2022 bei zwei Personen der Fall war, ein nicht Erscheinen bei Aktivierung im Projekt.



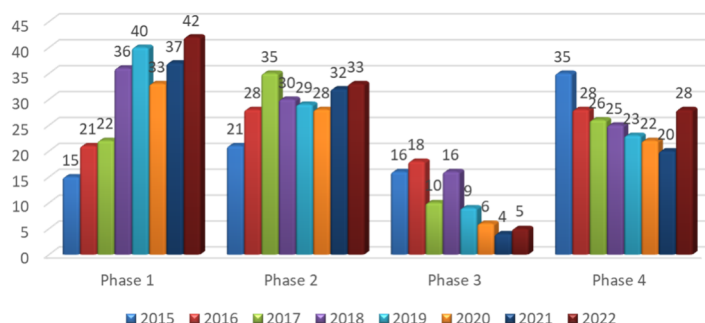


|              | Erstgespräche gesamt |           |            |           |           |
|--------------|----------------------|-----------|------------|-----------|-----------|
|              | geplant              | stattgef. | Warteliste | o.E.      | Start     |
| ADG          | 23                   | 23        | 2          | 6         | 15        |
| ÖSHZ         | 13                   | 11        | 0          | 6         | 5         |
| DSL          | 3                    | 3         | 0          | 2         | 1         |
| Freiwillige  | 7                    | 7         | 1          | 2         | 4         |
| Praktikanten | 4                    | 4         | 0          | 2         | 4         |
| Sonstige     | 7                    | 7         | 0          | 0         | 7         |
|              | <b>57</b>            | <b>55</b> | <b>3</b>   | <b>18</b> | <b>36</b> |

Zusätzlich zu den Erstgesprächen für die Ausbildungsmaßnahmen fanden noch 22 Gespräche mit anderen Interessierten für die Phase 1 und 4 statt. 17 Personen starten nach einem solchen Gespräch in einer der beiden Phasen bei DABEI.



## 2. Übergänge



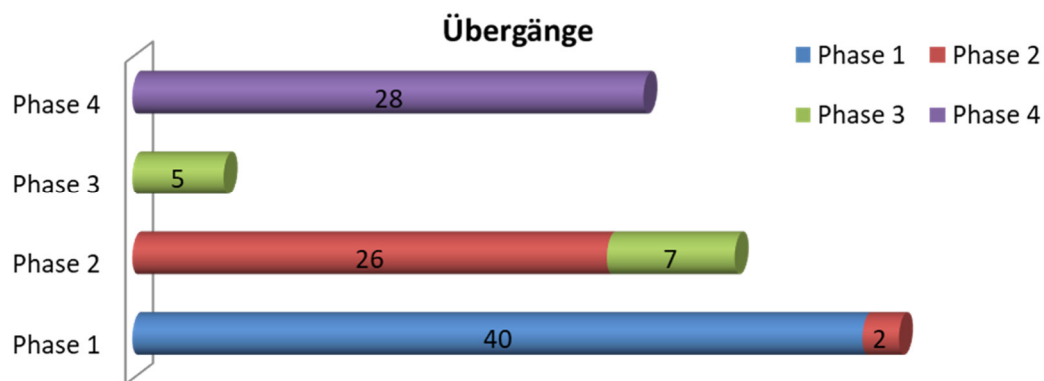
Unser Eingliederungsweg in 4 Phasen ermöglicht es, dass eine Person je nach Entwicklung und Bedarf von einer Phase in die nächste wechseln kann. So wurden einige Personen während des Jahres in mehreren Phasen begleitet.

In 2022 haben insgesamt 9 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.



7 Personen gehen von der Vorschaltmaßnahme in die Integrationsmaßnahme über. Somit haben insgesamt 35 Personen an der Vorschaltmaßnahme und 12 Personen an der Integrationsmaßnahme teilgenommen. 40 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

|              | 2016      | 2017      | 2018       | 2019       | 2020      | 2021      | 2022       |
|--------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
| <18          | 1         | 3         | 2          | 3          | 2         | 2         | 4          |
| 18-25        | 18        | 15        | 24         | 31         | 22        | 26        | 23         |
| 26-35        | 17        | 19        | 20         | 12         | 14        | 17        | 17         |
| 36-45        | 15        | 15        | 16         | 16         | 10        | 5         | 10         |
| 46-55        | 10        | 15        | 16         | 10         | 14        | 16        | 19         |
| 56-65        | 15        | 16        | 11         | 10         | 11        | 14        | 23         |
| 65+          | 11        | 10        | 18         | 19         | 16        | 13        | 12         |
| <b>Total</b> | <b>87</b> | <b>93</b> | <b>107</b> | <b>101</b> | <b>89</b> | <b>93</b> | <b>108</b> |

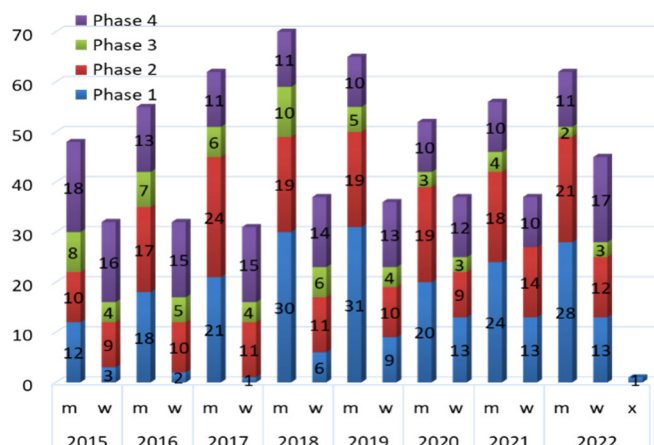
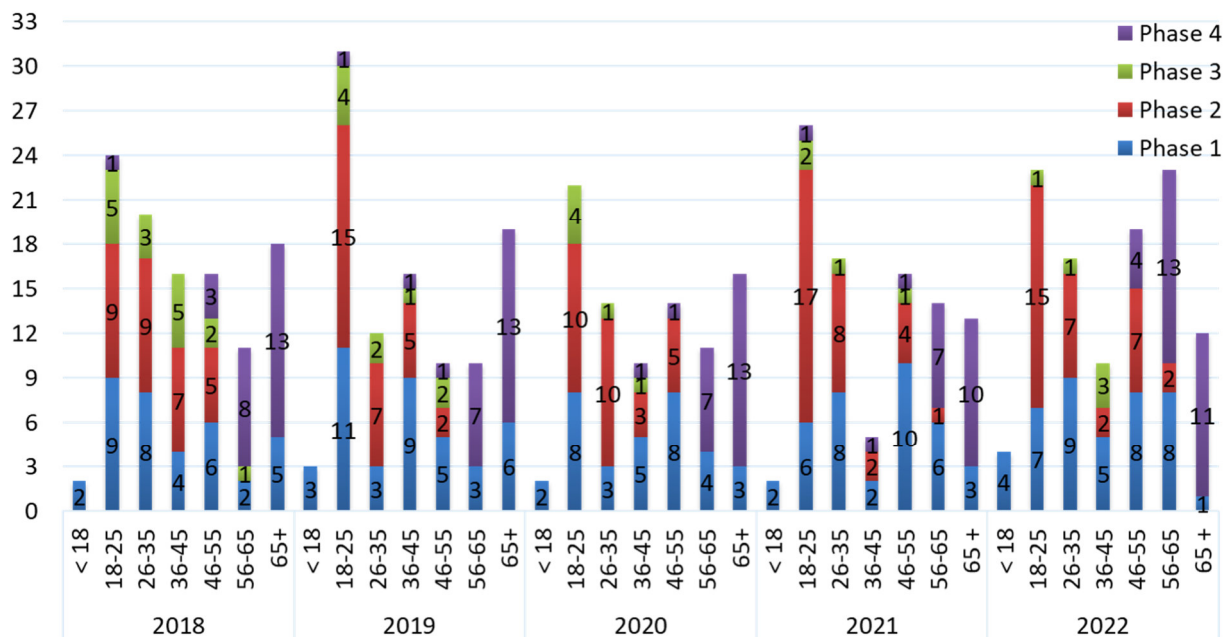
Eine Besonderheit bei der VoG

DABEL ist, dass sich bei uns Personen aus ganz unterschiedlichen Altersgruppen begegnen. In diesem Jahr war die älteste Person 76 Jahre alt. Die jüngste Person, die wir begleiteten, 15.

Die Altersgruppe der 18-25-Jährigen ist erneut stark vertreten. Dennoch wachsen auch die anderen Altersgruppen im

Vergleich zum Vorjahr. Mehr Personen zwischen 36-45 und vor allem mehr Personen zwischen 56-65 finden den Weg zu DABEL.

In der vierten Phase beschäftigen wir vor allem Pensionierte, was auch erklärt, warum hier vermehrt Personen über 50 Jahren aktiv sind.

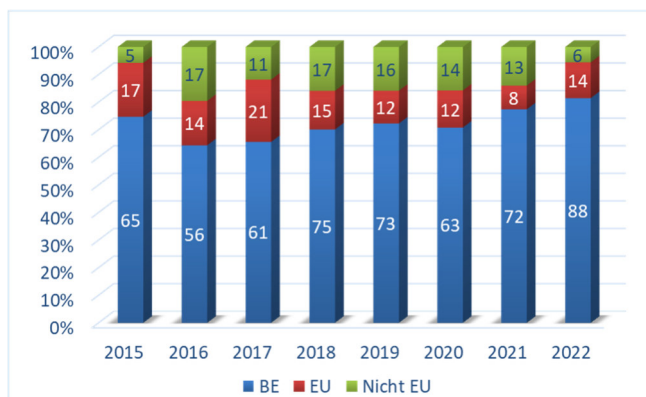
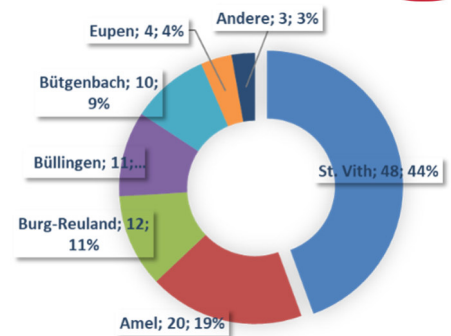


Immer noch liegt der Anteil Männer mit 57 % höher als der der Frauen. Der Anteil Frauen steigt jedoch, vergleicht man mit den Vorjahren. Bei den Ehrenamtlichen aus Phase 4, liegt der Anteil Frauen sogar höher, als der der Männer.

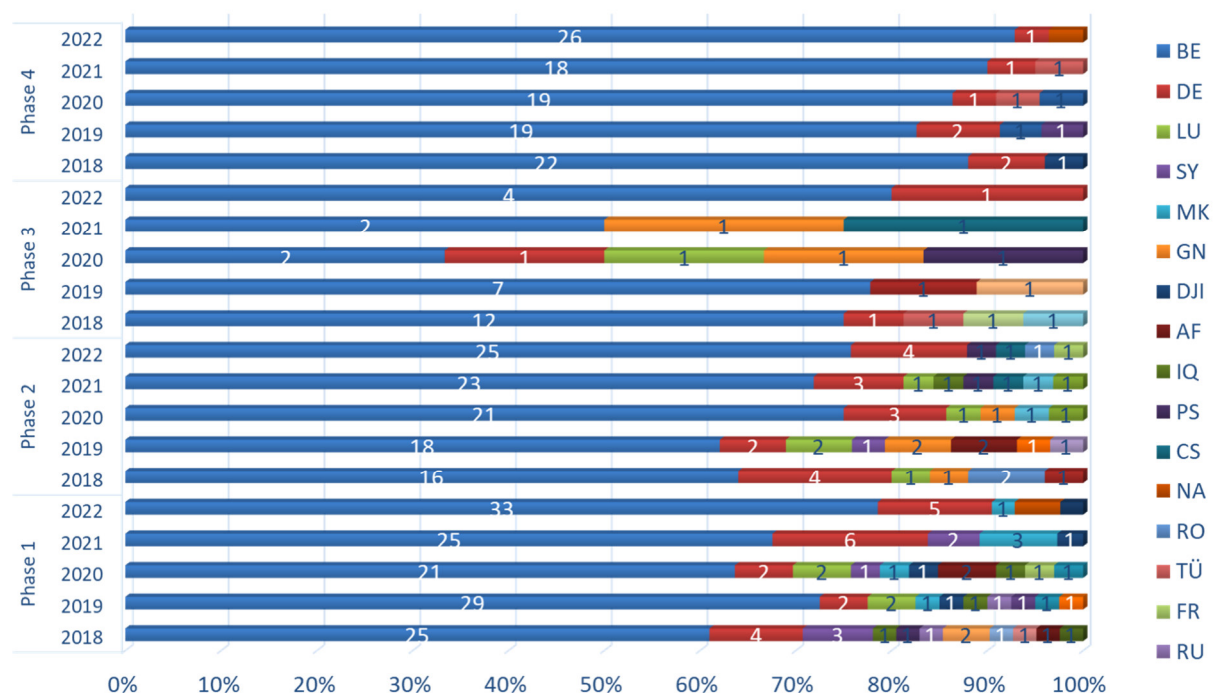
### 3.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit

44% der Teilnehmer\_Innen und Ehrenamtlichen wohnen in der Gemeinde St. Vith. Das ist etwas weniger als im Vorjahr (47%).

Die Verteilung auf die anderen Gemeinden ist relativ ausgewogen, wobei die meisten Personen aus den 5 Eifelgemeinden kommen. In diesem Jahr nehmen erstmals weniger Personen aus dem Norden Ostbelgiens am Projekt teil als in den Vorjahren.



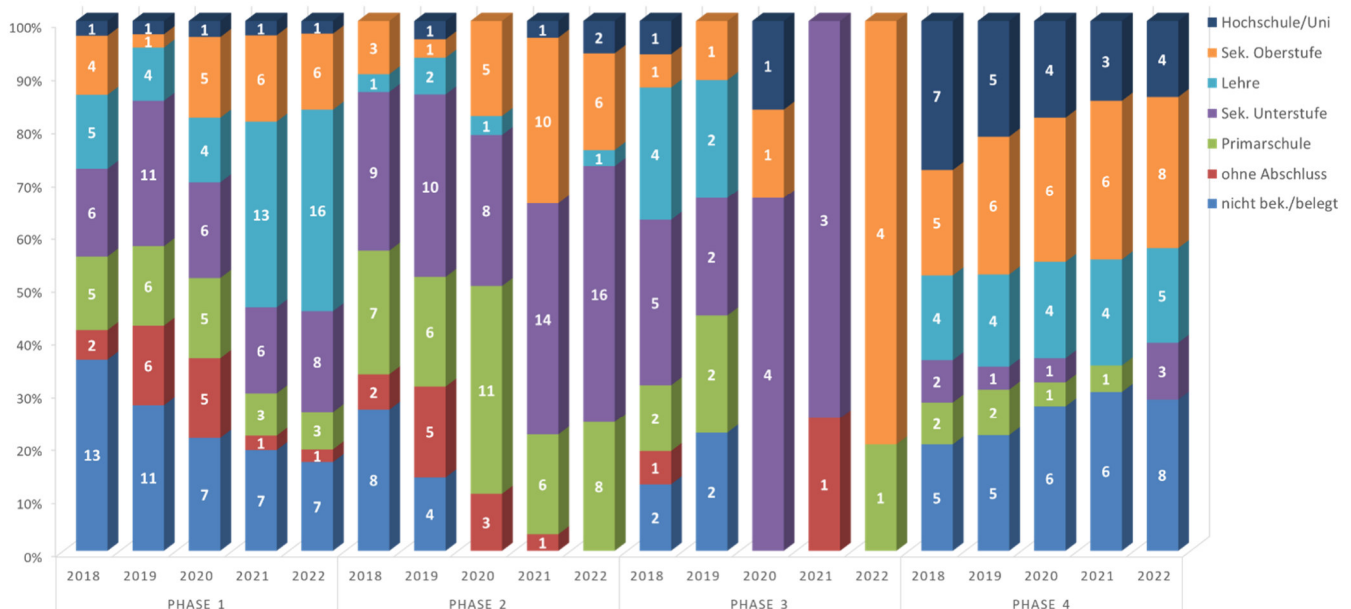
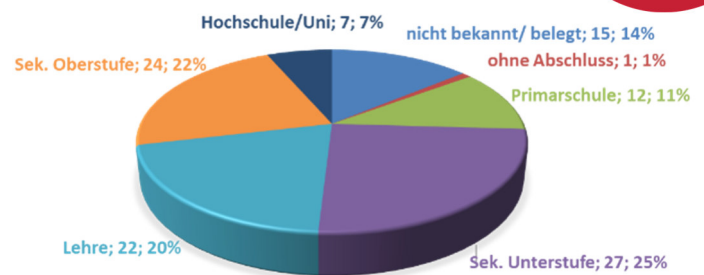
Der Anteil Personen mit belgischer Nationalität ist mit 82% weiterhin sehr hoch. Die Anzahl der teilnehmenden Personen aus dem nicht-europäischen Ausland sinkt 2022 auf knapp 6% ab und liegt damit erstmals ähnlich niedrig wie in 2015.



### 3.3. Ausbildungsniveau

51% der teilnehmenden Personen in 2022 sind niedrig qualifiziert, bzw. weisen maximal einen Abschluss der Mittleren Reife auf.

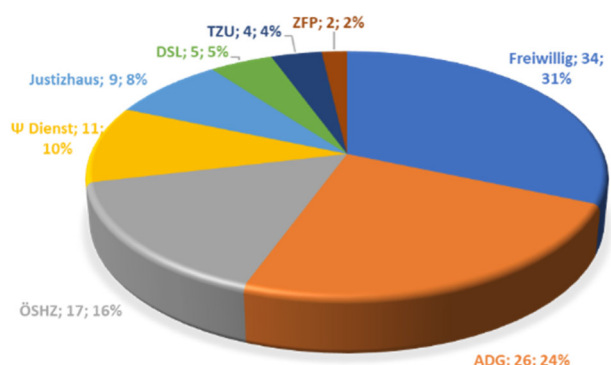
Genau wie im Vorjahr zeigt sich, dass das Ausbildungsniveau in den ersten beiden Phasen ansteigt. Mehr Personen haben einen Abschluss der mittleren Reife oder sogar einen Gesellenbrief. Auch in der Phase 3 steigt das Ausbildungsniveau deutlich. Die Mehrzahl Personen hat einen Abschluss der Oberstufe Sekundar. Lediglich in Phase 4 bleibt das Niveau wie in den Vorjahren.



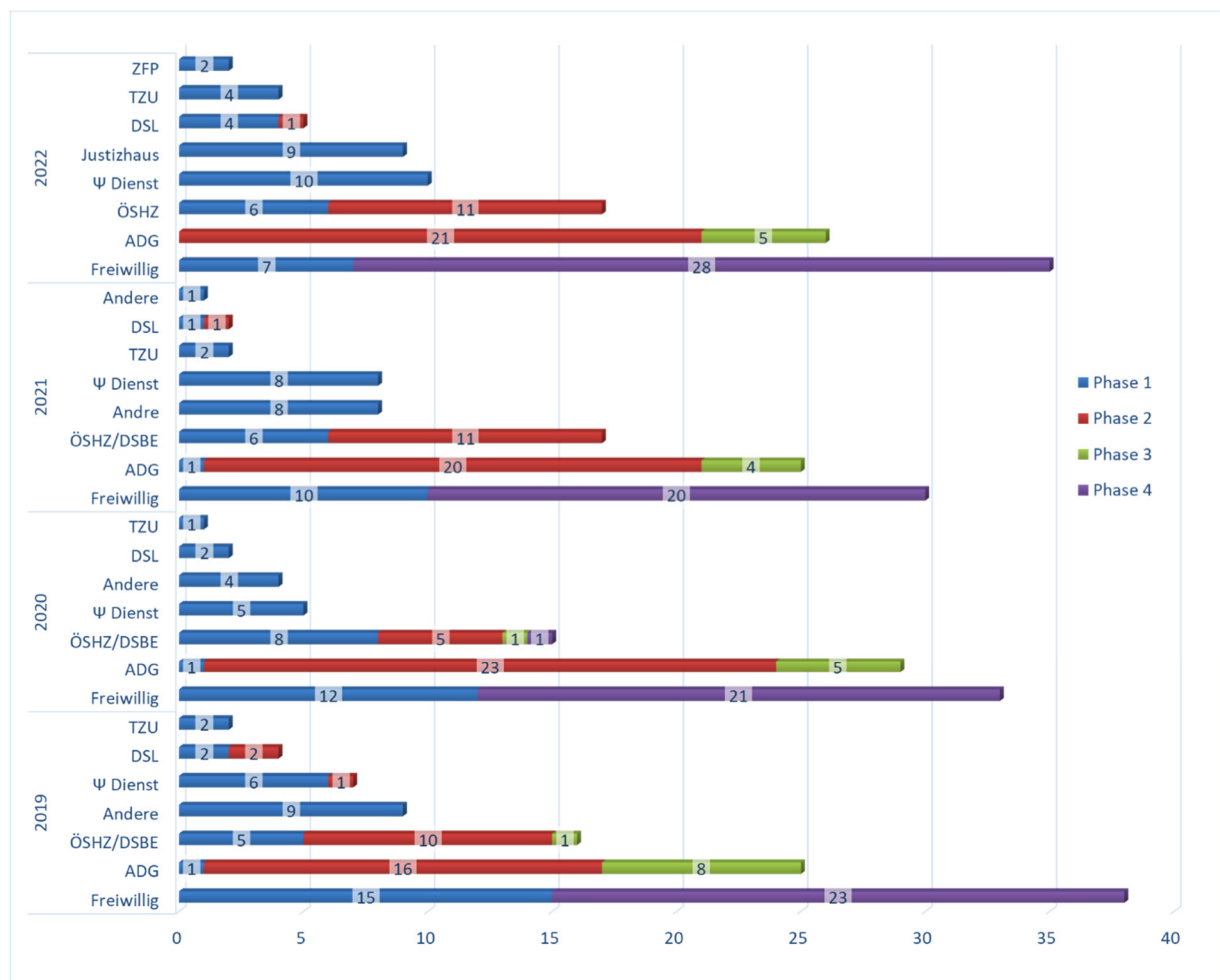
### 3.4. Vermittlerdienste

31% 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.

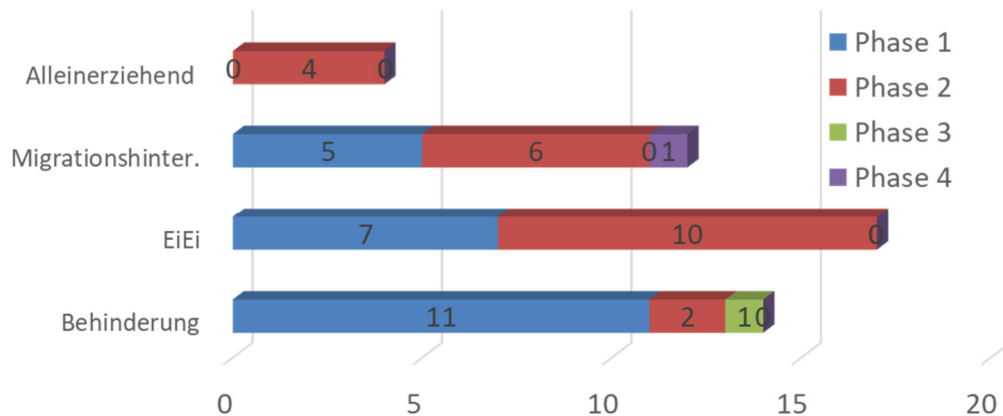


Im Jahr 2022 begleiten wir vier Schüler des Teilzeitunterrichts sowie zwei Schüler des Zenrums für Förderpädagogik. Diese Praktikanten können in unserem geschützten Rahmen erste Begegnungen mit einem Arbeitsalltag machen und sich gleichzeitig in verschiedenen Bereichen orientieren. Neun Personen leisten eine Arbeitsstrafe in unseren Werkstätten. Weitere zehn Personen werden von einem psychologischen Dienst zu DABEI orientiert und auch weiter von einem solchen Dienst begleitet. Manche dieser Personen nutzen die Phase 1 als geschützten Wiedereinstieg ins Berufsleben und wollen sich vorsichtig herantasten. Andere 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.



36 Personen weisen in diesem Jahr eine oder mehrere Benachteiligungen nach ESF-Kriterien auf. Das entspricht 33 % und ist wieder deutlich weniger als im Vorjahr (2021: 42 %, 2020: 52 %; 2019: 47,5%, 2018: 50%, 2017: 53%)

14 Personen werden beim Einstieg in den Eingliederungsweg bereits von der DSL unterstützt. 17 Personen beziehen ein Eingliederungseinkommen durch ein ÖSHZ. 12 Personen haben Migrationshintergrund und 4 sind alleinerziehend.

11 Personen weisen 2 der genannten Benachteiligungen auf.

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.

Diese Erfahrung mussten wir in 2022 erneut machen. Die „sichtbaren“ Benachteiligungen sinken und die „unsichtbaren“ Hemmnisse steigen. Psychische Instabilität, fehlende Resilienz, soziale Beeinträchtigungen uvm. werden oft erst im Laufe der Teilnahme am Projekt entdeckt und die Teilnehmer\_Innen werden von uns zum ersten Mal mit ihren Verhaltensmustern konfrontiert und zur positiven Entwicklung gedrängt.

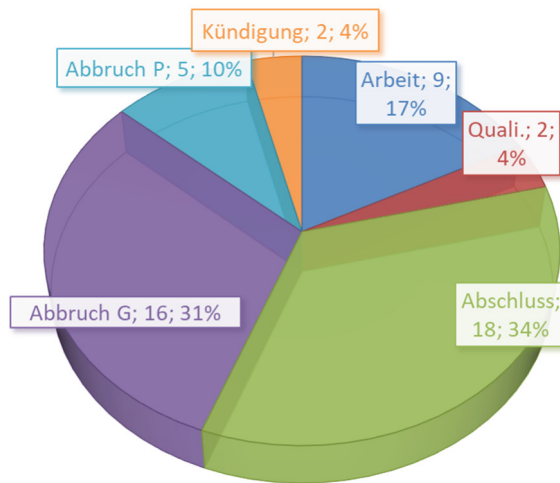
Der Anteil Langzeitarbeitssuchende beträgt in diesem Jahr 19%.

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



In 2022 haben wir 10 Personen aus dem ESF-Projekt direkt in Arbeit oder Ausbildung vermitteln können. Das entspricht im ESF einer Vermittlungsquote von 45% und ist somit die niedrigste Vermittlung seit Entstehung von DABEI.

Im gesamten Eingliederungsweg konnte eine Person zusätzlich vermittelt werden und wir erreichen hier eine Vermittlungsquote von 21%. Im Vorjahr waren es 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:

- ❖ 9 Personen starten einen Arbeitsvertrag:
  - 1 Person stellen wir bei DABEI ein.
  - 5 Personen werden nach einem Praktikum direkt übernommen (Horeca, Holzverarbeitung und Tierheim).
  - 2 Personen werden auch ohne Praktikum sofort eingestellt (Kinderkrippe in Luxemburg, Verwaltung in einem Autohaus).
  - 1 Person wird bei der BW beschäftigt.
- ❖ 2 Personen starten eine Ausbildung:
  - 1 Person startet eine Ausbildung in Deutschland.
  - 1 Person startet nach einem längeren Praktikum eine IBU in der Verwaltung bei einem Reifenhändler.

18 Personen schließen ihre Teilnahme bei DABEI ab. D.h.

- 8 Personen beenden ihre Arbeitsstrafe indem sie alle auferlegten Stunden abgearbeitet haben.
- 1 Praktikant vom TZU und 1 Praktikant des ZFP beenden ihre Praktika wie vorgesehen.
- 1 Person durchläuft über die DSL eine Orientierung im Betrieb während 3 Monaten.
- 1 Person beendet die VSM und geht in keinen Nachfolgevertrag über, da die Zielsetzungen sich verändert haben.
- 4 Ehrenamtliche beenden nach längerer Zeit ihre Tätigkeit für DABEI.



- 2 Ehrenamtliche beenden ihre Tätigkeit nach sehr kurzer Zeit.

16 Personen brechen die Teilnahme aus gesundheitlichen Gründen ab.

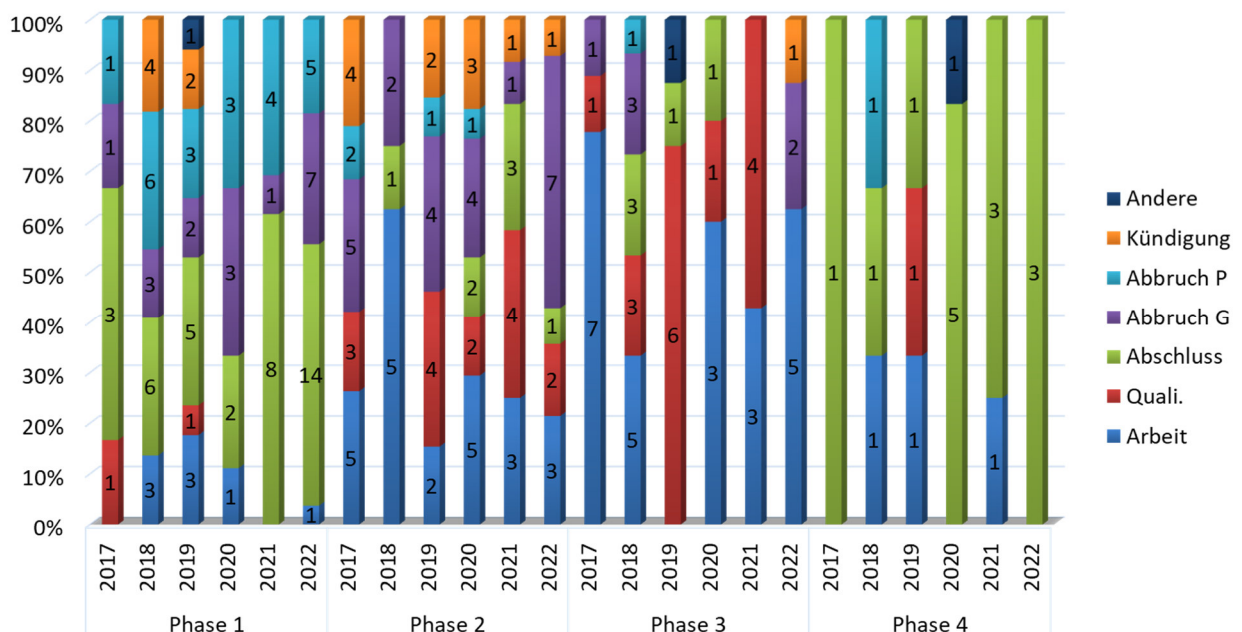
- 9 davon aus dem €SF-Projekt. Dazu gehören
  - 3 Personen, die wegen operativen Eingriffen für längere Zeit ausfallen,
  - 2 Personen, die in eine Therapie gehen, was wir als ersten Schritt für eine nachhaltige Integration sehen und
  - 4 Personen, die durch vermehrte Krankmeldungen der Ausbildung immer wieder fernbleiben und der Vertrag schließlich deswegen abgebrochen werden muss.
- 7 weitere Personen aus Phase 1, beenden ihre Teilnahme vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen.

5 Personen brechen aus persönlichen Gründen ab:

- 1 Praktikant des TZU kann sein Praktikum aus familiären Gründen nicht beenden.
- 1 Praktikantin des ZFP will ihr Praktikum bei DABEL nicht fortführen.
- 3 Ehrenamtliche aus der Phase 1 erscheinen einfach nicht mehr und brechen so ihre Teilnahme ab.

Zwei Personen aus dem €SF-Projekt wurden durch Abmahnverfahren gekündigt.

Im Vergleich zu den anderen Jahren wird noch einmal deutlich wie stark die eigentliche Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung gesunken und die Anzahl der Abbrüche zugenommen hat.



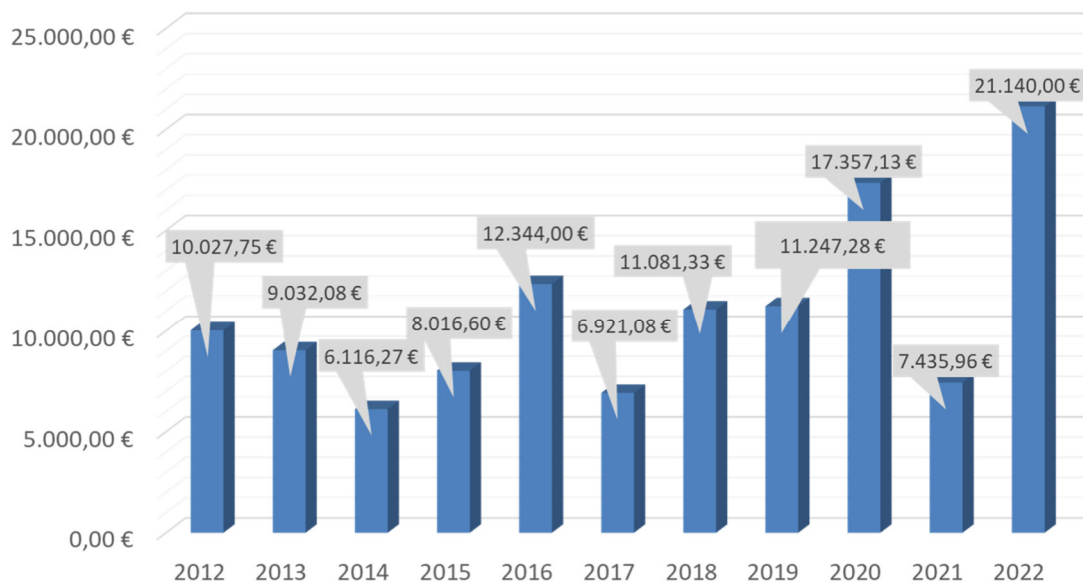
## VI. TÄTIGKEITSFELDER

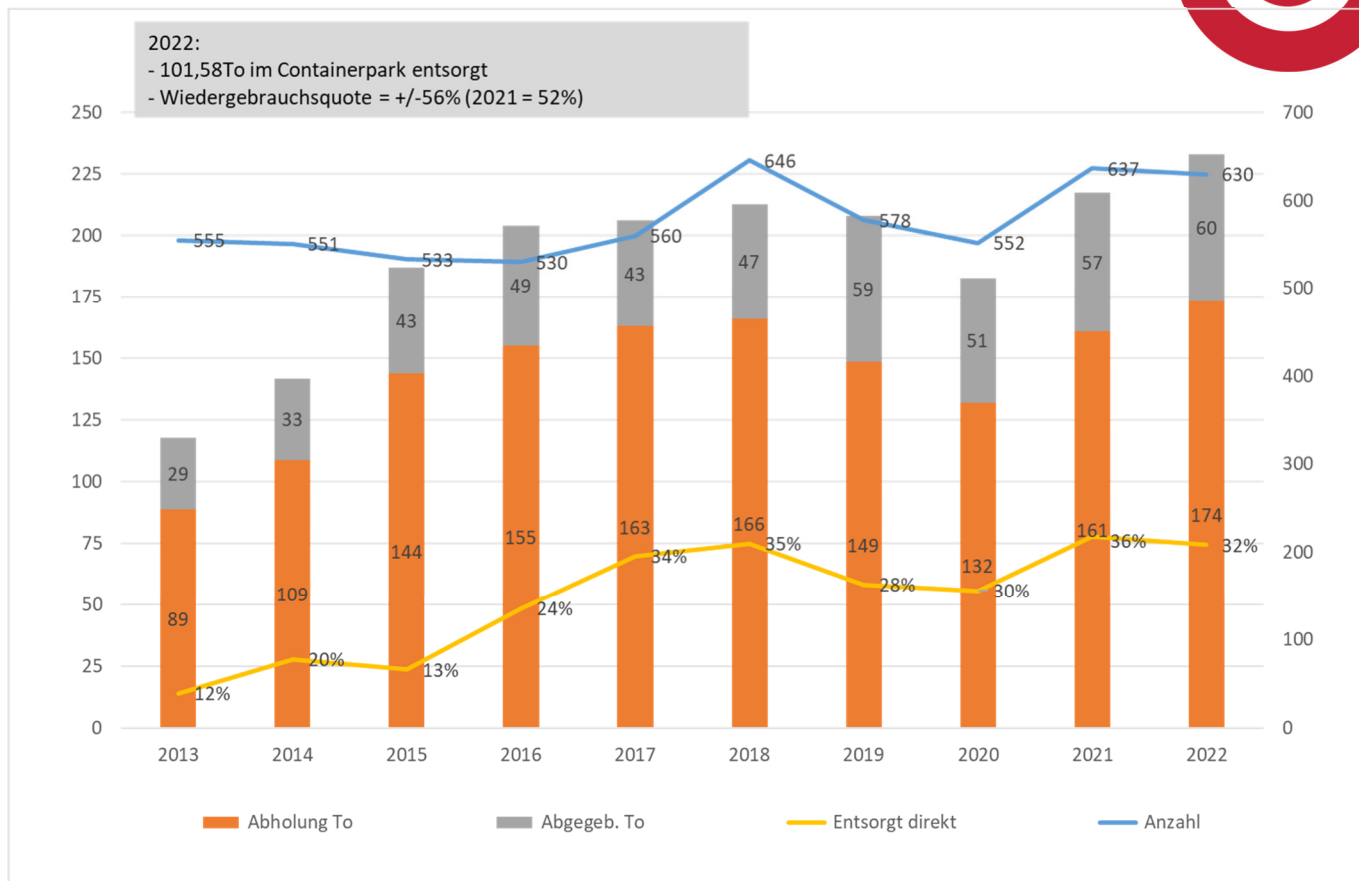
### 1. Sammeldienst, Transport & Rampe



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 2022 haben wir insgesamt 10 Hausräumungen und 5 Umzüge getätigt. Dies sind deutlich mehr als in 2021 und erklärt auch den bis dato höchsten Umsatz im Transport. In 2022 wurden 152 Möbellieferungen getätigt. Das ist im Vergleich zu 2021 eine Steigerung von knapp 13%.



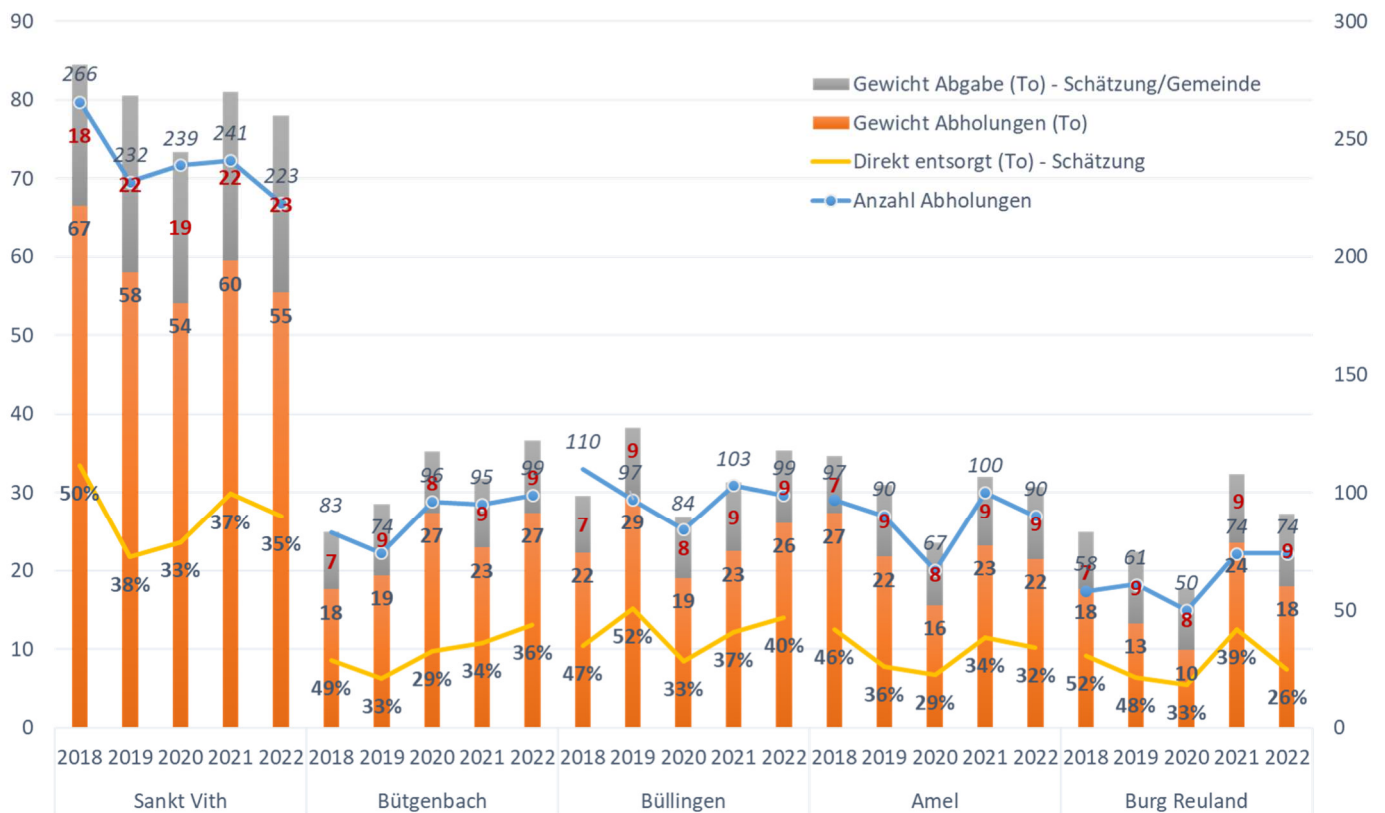


2022 wurden insgesamt 174 Tonnen Gebrauchsgüter bei 630 Kunden abgeholt. Zudem wurden hier 60 Tonnen Gebrauchsgüter hier Vorort abgegeben. Damit übersteigen wir erneut die Tonnage des Vorjahres und erreichen einen neuen Höchstwert von 234 Tonnen gesammelten Gebrauchsgütern.

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.

All diese Entwicklungen zeigen, dass unser Angebot bei der Bevölkerung immer bekannter und auch anerkannt wird. Dies bedeutet aber auch, dass es in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Abteilung Wiederverwertung immer mehr Arbeit zu bewältigen gilt. Auf der anderen Seite bedeutet dies jedoch auch, dass wir zusätzlichen Platz benötigen, um all diese Waren zu sortieren, zu bearbeiten und zu verkaufen. Letzterem wird ja in Kürze Abhilfe geschaffen.

## STATISTIK ABHOLUNGEN PRO GEMEINDE



## 2. Werkstätten

### 2.1. Schreinerei

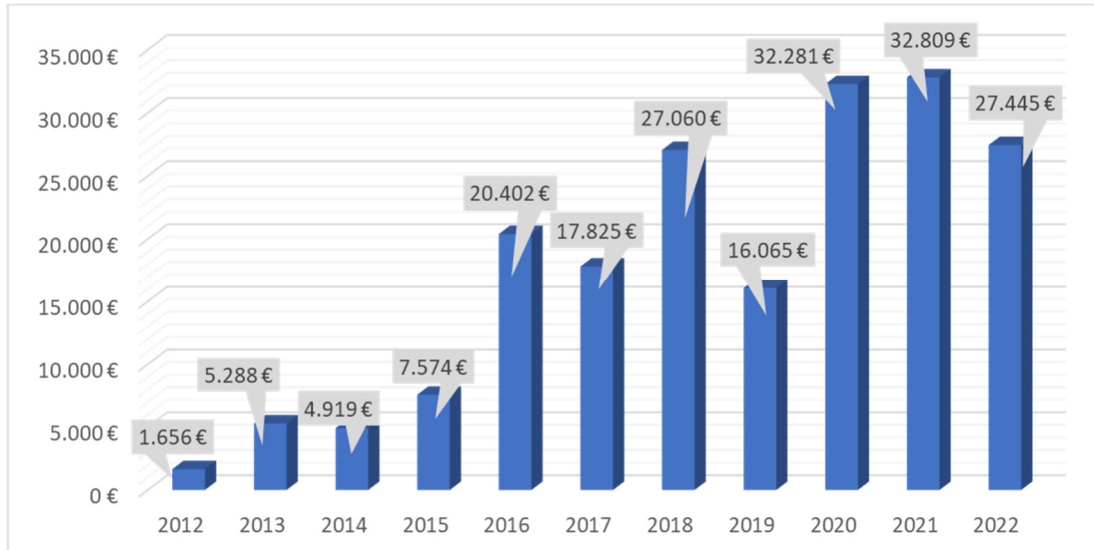


In der Schreinerei arbeitet 1 hauptamtlicher Mitarbeiter, der durchschnittlich 2-3 Teilnehmer\_Innen begleitet und in den vergangenen Jahren von 3-4 Ehrenamtlichen unterstützt wurde. Nach der Corona-Krise haben einige Ehrenamtliche ihr Amt niedergelegt, so dass nur noch 1-2 Personen regelmäßig ehrenamtlich in der Schreinerei aushelfen.





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



In 2022 hat die Schreinerei 32 Aufträge für externe Kunden übernommen, das sind fast gleich viele wie in 2021. Insgesamt wurden 7 Möbelstücke für private Kunden restauriert. Dies machte knapp 16% des Gesamtumsatzes aus. Fürs Geschäft wurden 11 antike Möbelstücke restauriert.

Neben diversen Reparaturaufträgen sowohl für Kunden als auch für das Geschäft, stellt die Schreinerei verschiedene Produkte her, wie Hochbeete, Kompostkisten und Vogelhäuschen.

Außerdem wurde die Kooperation mit den Möbelwerken Palm in 2022 weitergeführt. Dies machte 44% des Umsatzes der Schreinerei aus.

Immer mehr öffentliche Aufträge enthalten Sozialklauseln, die den Unternehmer verpflichten für einen Teil der Arbeiten mit einem Sozialunternehmen zusammenzuarbeiten, bzw. die Arbeiten durch Auszubildende oder Personen mit Beeinträchtigung durchführen zu lassen. 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. Die Kooperation mit Palm wird auch in 2023 weitergeführt. Seit Ende 2022 übernimmt jedoch unser neuer Vorarbeiter im Bau mit einem Teil seines Teams diese Aufgabe.

## 2.2. Polsterei

Unsere langjährige Mitarbeiterin in der Polsterei, Inga Borozdina war das ganze Jahr 2022 krankheitsbedingt abwesend, so dass das Atelier fast gänzlich geschlossen blieb.

Bedauerlicherweise ist Inga im Februar 2023 verstorben.

Folgenden Nachruf haben wir in Gedenken an Inga veröffentlicht:

### **Wir trauern um Inga**

Am 6. Februar 2023 verstarb nach längerer Krankheit im Alter von 57 Jahren unsere liebe Kollegin **Inga Borozdina**.

Seit dem 12. Dezember 2011 war Inga als Polsterin bei uns beschäftigt, zunächst bei der CARITAS-Gruppe und später bei der DABEI VoG. Vorher befand sie sich in einer Integrationsmaßnahme und hatte dort von Ehrenamtlichen das Polstern gelernt.



Unsere Kunden haben Ingas Arbeiten sehr geschätzt, und von ihrer Genauigkeit bei der Ausführung waren sie immer wieder begeistert. Inga bewies sehr viel Geschmack und Geschick. Dies galt nicht nur bei den Polsterarbeiten und bei der Restaurierung alter Sitzmöbel, sondern vor allem auch beim Nähen und Schneiden.

*„Sie hatte ein Händchen dafür, auch aus wenig viel zu machen“, so erinnert sich DABEIGeschäftsführerin Angelika Jost sehr gerne. „Sie hatte ein ausgesprochenes Talent und eine besondere Vorstellungskraft, Stoffe, Muster und Materialien so zu kombinieren, dass am Ende etwas Besonderes, etwas wirklich Schönes dabei herauskam.“*

Wir werden Inga als fleißige und kreative Kollegin in bester Erinnerung behalten. Ihrer Familie sprechen wir unser tief empfundenes Mitgefühl aus.



In Liebe und Dankbarkeit nehmen wir  
Abschied von

*Inga Buldakova*

geb. Buldakova Anatol'evna  
\* 06.03.1965 † 06.02.2023

Die Beisetzung wird im engsten Kreis, am 29.03.2023  
um 12:00 Uhr, im FriedWald in Dormagen stattfinden.

Beim anschließenden Kaffeetrinken, möchten  
wir gerne gemeinsam Abschied von Inga nehmen.

Die Töchter  
Katja und Christina

Zusagen bei Christina unter (0049) 172/6764776



### 2.3. Haushalt/Textil/Bücher







Die Haushaltsabteilung wird durch mehrere Vorarbeiterinnen geleitet. Die Hauptverantwortliche Ingrid, wird durch die Mitarbeiterinnen des Geschäfts unterstützt. Damit der Ablauf in diesem Atelier reibungslos funktioniert, sind eine kohärente Kommunikation und transparente, klare Prozeduren unerlässlich.

Anfang 2022 haben wir Theresa Henkes als zusätzliche Mitarbeiterin im Haushalt eingestellt. Sie hat 2 Jahre lang an der Vorschalt- und Integrationsmaßnahme teilgenommen und bringt die Erfahrungen die sie als Teilnehmerin bei uns gesammelt hat gewinnbringend in die Arbeit im Haushalt und im Geschäft ein.

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 hierdurch niederschwellige Tätigkeitsfelder anbieten.

Die Haushaltsabteilung springt auch immer da ein, wo Not am Mann ist, sei es in der Küche, bei Hausräumungen, im Geschäft oder beim Unterhalt der Räumlichkeiten.

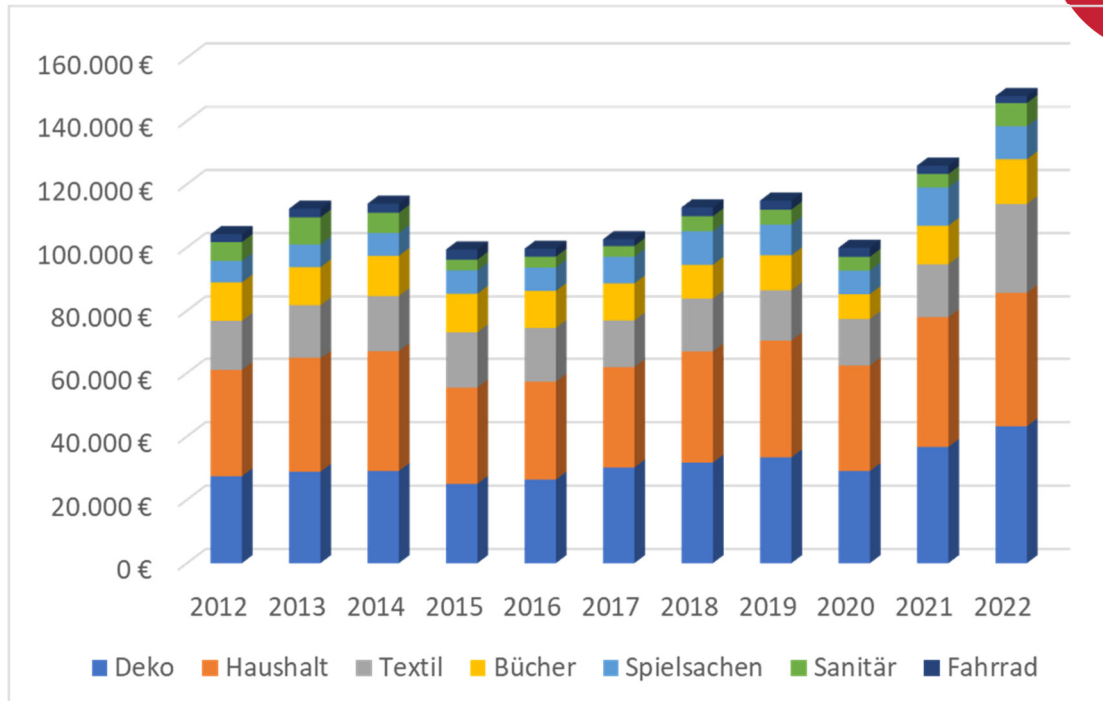
Diese Abteilung dient uns auch immer als Testfeld für neue Arbeitsweisen. So wurden unterschiedliche Instrumente des partizipativen Managements erst mit den Vorarbeiterinnen und Teilnehmer\_Innen der Haushaltsabteilung getestet und evaluiert, bevor wir diese in den anderen Arbeitsbereichen angewendet haben.

| Anzahl                | Jahr ▾        |               |                |
|-----------------------|---------------|---------------|----------------|
| Kategorie             | 2020          | 2021          | 2022           |
| Haushalt              | 22.779        | 28.486        | 34.430         |
| Deko                  | 13.696        | 19.818        | 25.558         |
| Bücher                | 8.318         | 13.435        | 15.649         |
| Textil                | 8.034         | 10.518        | 13.647         |
| Spiel                 | 3.174         | 5.124         | 6.233          |
| Sanitär               | 1.561         | 1.810         | 3.267          |
| Möbel                 | 1.451         | 1.921         | 2.632          |
| Fahrrad               | 42            | 46            | 40             |
| <b>Gesamtergebnis</b> | <b>59.055</b> | <b>81.158</b> | <b>101.456</b> |

Der Verkaufsanteil von Kleinstartikeln und Haushaltswaren im Geschäft nimmt stetig zu.

Seit 2020 erfassen wir die Anzahl Artikel die verkauft bzw. gratis verteilt werden. Daraus wird ersichtlich, dass die Menge stetig steigt (wobei die Zahlen aus 2020 lediglich die verkauften und nicht die verschenkten Artikel beinhalten. Die Zahlen sind somit nicht ganz vergleichbar).

Der Verkauf der Waren aus der Haushaltsabteilung macht in 2022 insgesamt 65,93% (2021 = 64,05%) des Gesamtumsatzes des Geschäfts aus und nimmt jedes Jahr an Bedeutung zu, sowohl für die Wirtschaftlichkeit der Organisation als auch für die berufliche Eingliederung.



### 3. 2nd hand shop



Im Geschäft arbeiten 4 Mitarbeiterinnen. Das Team wurde in 2022 von 6-8 Ehrenamtlichen unterstützt und begleitet 2-3 Teilnehmer\_Innen.

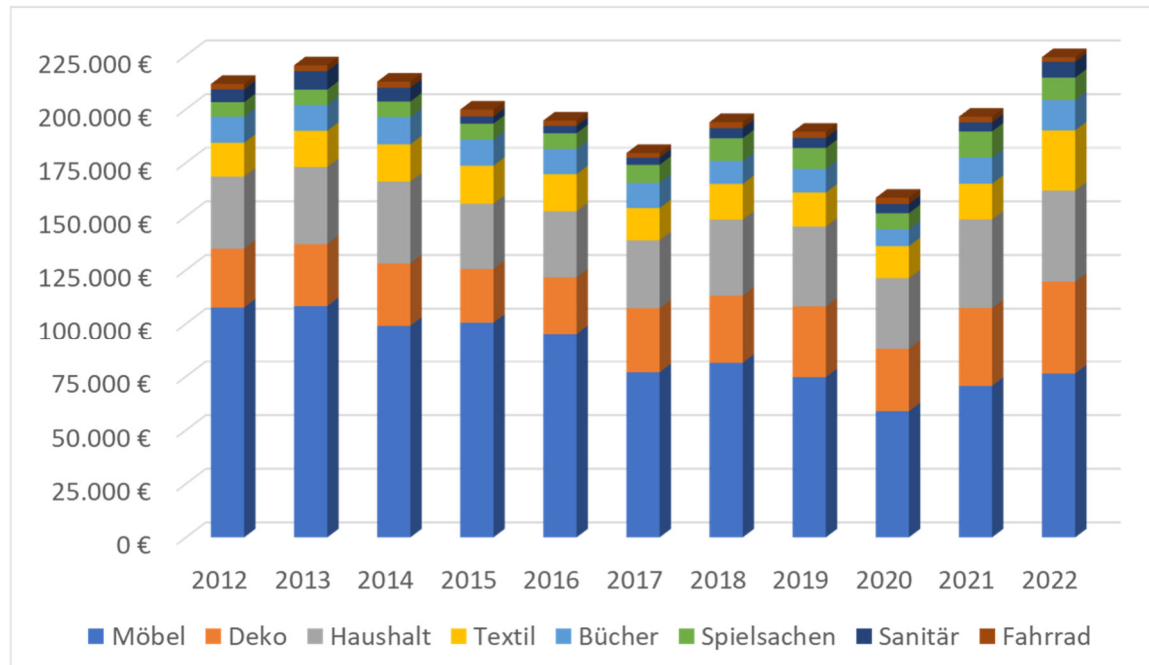
In 2022 hatten wir eine Rekordzahl von durchschnittlich 73 zahlenden Kunden im Geschäft. Das sind 20 mehr als in den Vorjahren. Neben den Stammkunden begrüßen unsere Mitarbeiterinnen im Geschäft vermehrt auch neue Kunden, denen das stets wechselnde und ansprechende Angebot im Laden besonders gefällt.

Leider herrscht in vielen Teilen der Bevölkerung noch immer die Meinung, dass das Geschäft nur für „arme“ Leute ist. Dabei ist jeder im Geschäft willkommen. Wir hoffen, dass der Trend hin zu einem nachhaltigeren Konsumverhalten, sich auch in Ostbelgien vermehrt durchsetzt und somit die Menschen in unser Geschäft führt. Neben dem sozialen Aspekt, ist für uns die Nachhaltigkeit und die Zirkularwirtschaft gleichbedeutend. Daher nutzen wir vermehrt Facebook, entweder um besondere Aktionen zu starten oder aber besondere Objekte anzubieten.



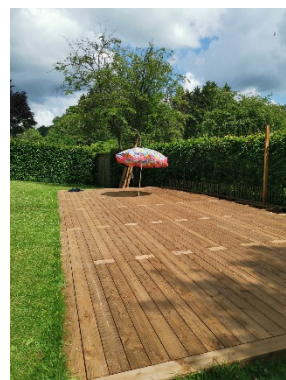
Wir hoffen auch, dass das neue zentralgelegene Gebäude noch weitere neue Kunden anlockt und die Hemmschwelle bei der Bevölkerung senkt.

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



In 2022 realisieren wir mit knapp 225.000€ Umsatz das beste Ergebnis seit Gründung des Geschäfts. Ein großes Dankeschön und Lob an alle Mitarbeiter\_Innen, Teilnehmer\_Innen und Ehrenamtlichen des Geschäfts und der gesamten Abteilung Wiederverwertung für diese tolle Leistung.

#### 4. Baubereich



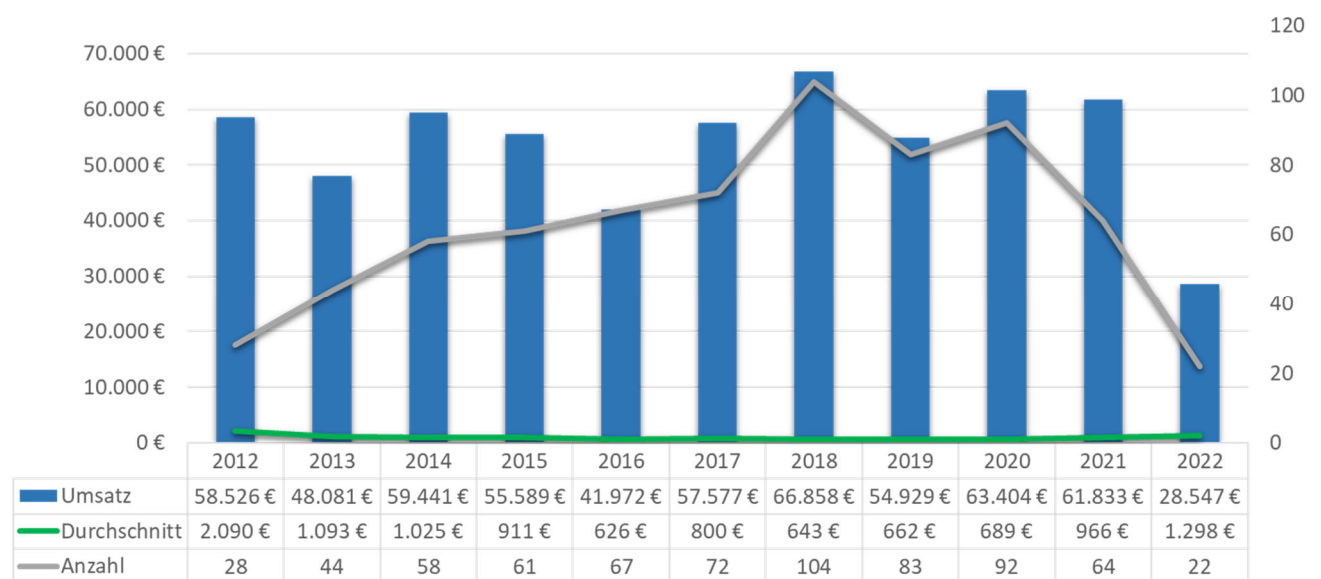
Im Baubereich arbeitet 1 Vorarbeiter mit durchschnittlich 3-4 Teilnehmer\_Innen.

Die Equipe führt hauptsächlich Arbeiten für außenstehende Kunden aus. Nachdem Arthur Leufgen in 2021 in Pension gegangen ist, hat Joseph Hardt während einem Jahr die Bauabteilung geleitet. Ende Juni 2022 wurde der Vertrag jedoch nicht verlängert, so dass wir bis Dezember keinen Vorarbeiter für die Bauabteilung hatten und diese auch über diesen Zeitraum schließen mussten.

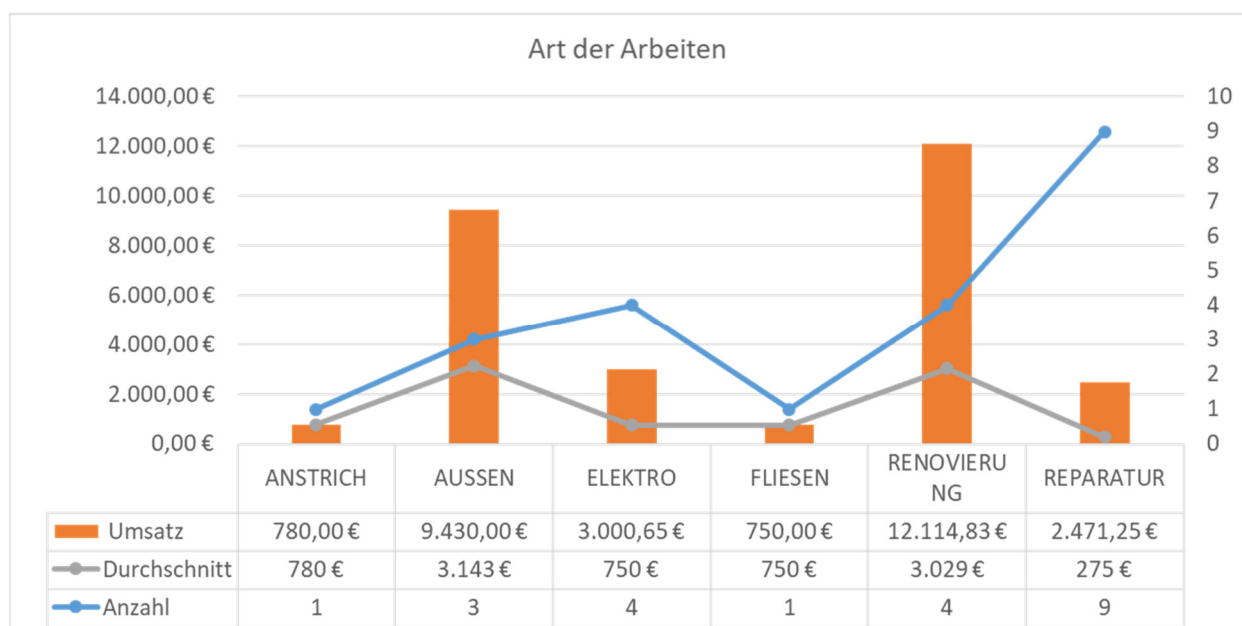


Anfang Dezember hat Olivier Vliex die Leitung der Bauabteilung übernommen. Er ist gelernter Schreiner und war neben seiner hauptberuflichen Tätigkeit in einem namhaften ostbelgischen Unternehmen über 17 Jahre nebenberuflich selbstständig tätig. In seinen neuen Job bringt er deshalb eine Menge praktische Erfahrung ein, und zwar in unterschiedlichsten Bereichen: allgemeine Bauarbeiten, Montagearbeiten im Schreinerbereich, Pflasterungen, Terrassen, Fassadenbekleidungen, Isolierungen, Anstreicher- und Tapezierarbeiten, Trockenausbau und Renovierungen aller Art.

Da die Bauabteilung während mehreren Monaten geschlossen war, ist der Umsatz entsprechend zurückgegangen und niedrig im Vergleich zu den Vorjahren.



Die Anzahl realisierter Aufträge war ebenfalls sehr gering, wobei das Durchschnittsvolumen der Aufträge etwas höher war als in den vorherigen Jahren. Das erklärt sich auch dadurch, dass wir mit nur 9 Reparaturaufträgen deutlich weniger Reparaturen durchzuführen hatten, als in den Vorjahren (2021 = 35 Reparaturaufträge).



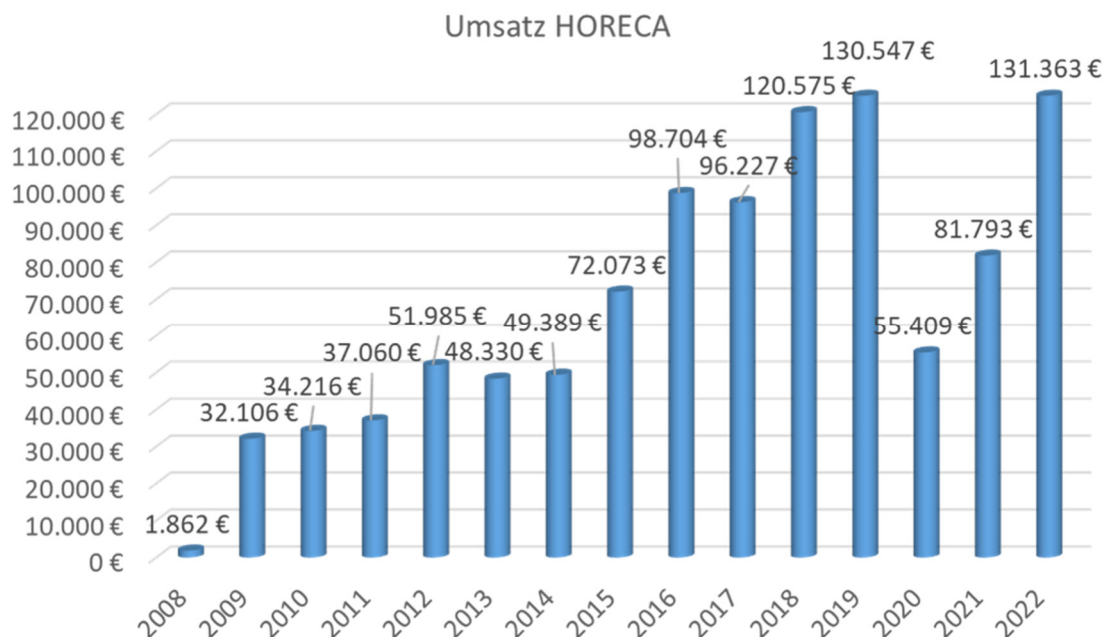


## 5. Catering



Nach dem Weggang von Erika, die die Küche über 10 Jahre geleitet hat, konnten wir im Mai Peter Kohnen als Ausbilder für die Küche einstellen. In der Zwischenzeit hat Kezban die Leitung der Küche mit ganz viel Geduld und Engagement alleine übernommen. Leider verließ uns Peter zum Jahresende 2022 aus persönlichen Gründen wieder. Wir sind also weiterhin auf der Suche nach einer Unterstützung für Kezban bei der Küchenleitung.

Trotz eines holprigen Starts zu Jahresbeginn, der noch durch die Corona-Krise gekennzeichnet war, konnten wir in 2022 den höchsten Umsatz im HORECA-Bereich, seit dem Start der Aktivitäten in diesem Bereich in 2008, erzielen.

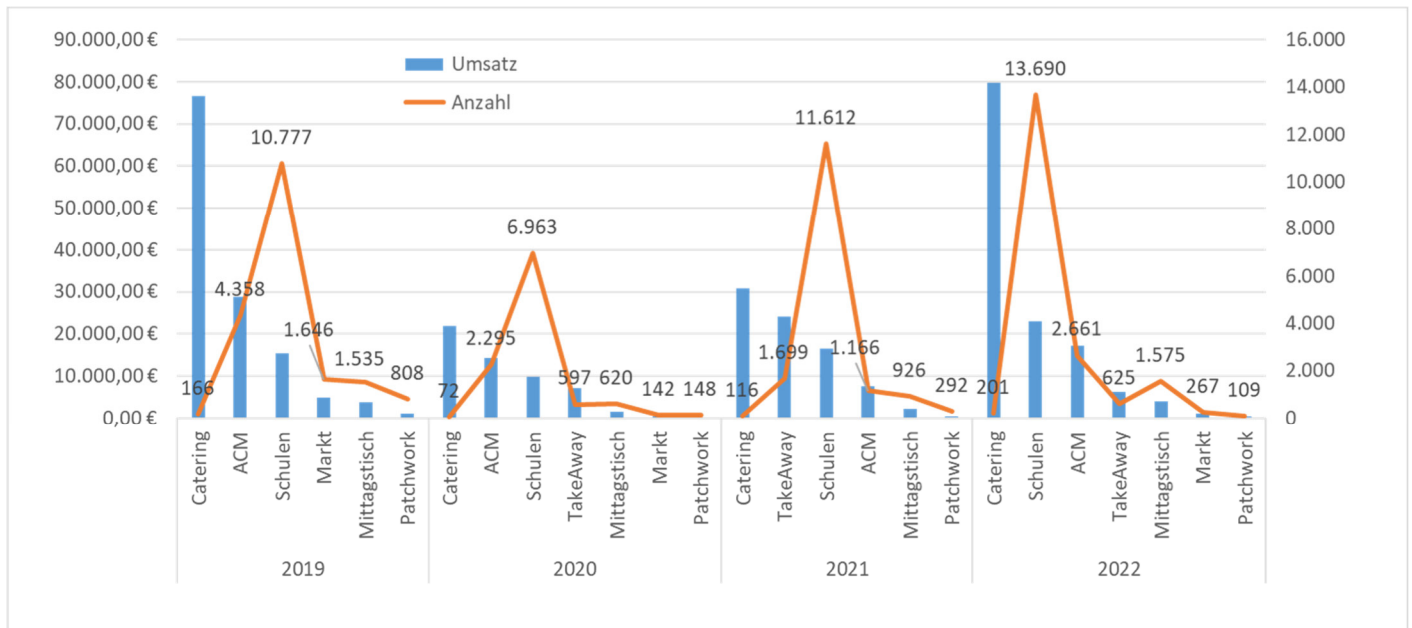


Sowohl die Anzahl und das Volumen der Catering-Aufträge, als auch der Schulessen steigerten sich im Vergleich zu 2019, dem letzten Jahr vor der Corona-Krise. Wobei das Durchschnittsvolumen der Catering-Aufträge mit 396€ etwas unter dem Wert von 2019 (461€) lag.

Das Angebot eines wöchentlichen Take-Away-Menüs haben wir bis Ende Mai aufrechterhalten. Wir mussten dieses jedoch danach aufgrund von vermehrten Catering-Anfragen und entsprechender Überlastung des Teams und der Räumlichkeiten beenden. Auch haben wir das Angebot eines

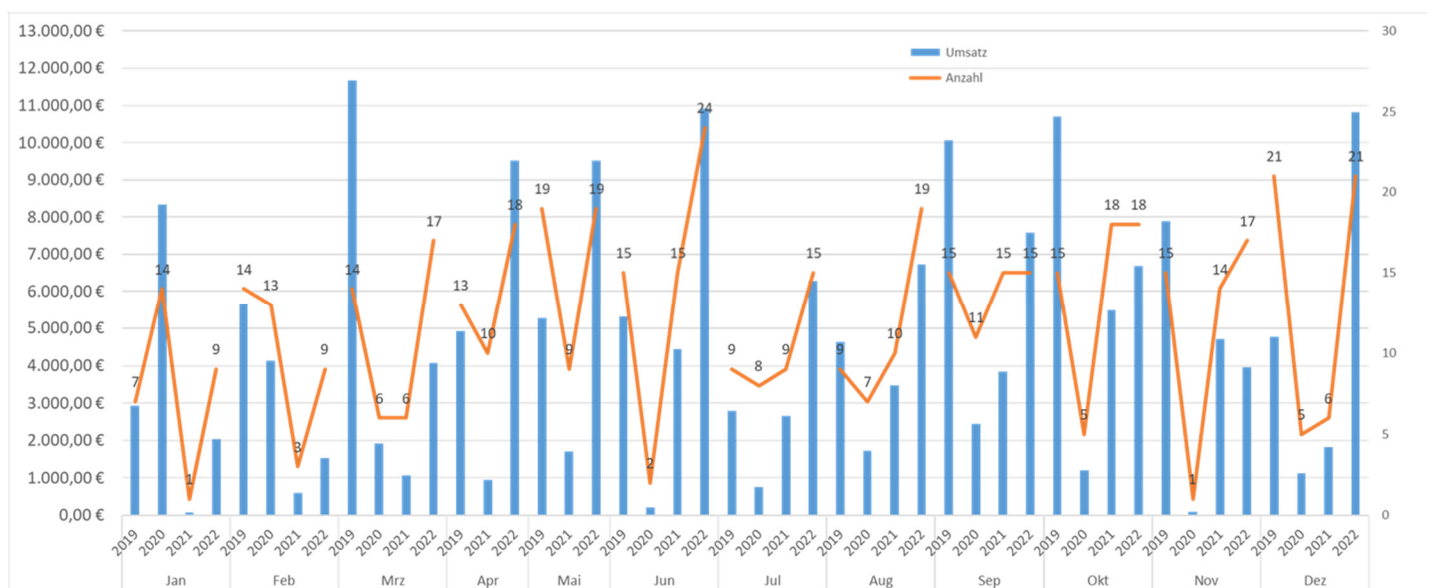


Mittagstisches im Patchwork an den Markttagen, außer am Katharinenmarkt, nicht mehr anlaufen lassen. Der Aufwand ist einfach zu groß und war logistisch und aus Mangel an personellen Ressourcen nicht mehr möglich.



Erst im April 2022 konnten wir eine Normalisierung des Umsatzes bei den Catering-Aufträgen feststellen. Der Juni und vor allem der Dezember waren die umsatzstärksten Monate in 2022. Im Dezember hatten wir außergewöhnlich viele Weihnachtsfeiern zu beliefern und zu bedienen. Die gesamte Küchencrew war daher auch froh, zwischen den Feiertagen frei zu haben und Energie für das neue Jahr zu tanken;

Der HORECA-Bereich ist und bleibt ein sehr wichtiges Standbein für DABEI, dies sowohl wegen des Umsatzes, aber auch weil wir mit dieser Dienstleistung neue Kunden und ein anders Publikum erreichen und schließlich auch als interessantes und abwechslungsreiches Ausbildungsfeld für unsere Teilnehmer\_Innen.







## VII. WEITERE AKTIVITÄTEN

### 1. Verwaltungsrat

Insgesamt hat der Verwaltungsrat in 2022 5-mal getagt. In dringenden Fällen greifen wir vermehrt auf Entscheidungen im Umlaufverfahren zurück. Dies ermöglicht uns schnell und flexibel zu reagieren. In 2022 befasste sich der Verwaltungsrat vor allem mit Personalfragen und dem Infrastrukturprojekt. 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

Nach einem sehr turbulenten Jahr in 2021, hat sich die Personalsituation etwas stabilisiert. Dennoch spüren auch wir den Fachkräftemangel. Dies vor allem bei der Besetzung von Ausbilder und Vorarbeiter Stellen.

Wie bereits erwähnt haben wir uns nach einem Jahr wieder von unserem Vorarbeiter im Bau getrennt. Aus dieser Erfahrung heraus, haben wir beschlossen nichts mehr zu überstürzen und die Abteilung lieber vorerst ruhen zu lassen. Wir hatten dann auch Glück und über Hören-Sagen hat sich Olivier Vliex bei uns gemeldet. Er hat im Dezember mit der Arbeit begonnen und sich sehr schnell in das Team und die Arbeit eingefügt.

Auch in der Küche sind wir immer noch auf der Suche nach einem Ersatz für Erika bzw. einer Unterstützung für Kezban bei der Leitung der Küche, da Peter uns zum Jahresende wieder verlassen hat.

In den nächsten Jahren werden mehrere langjährige Mitarbeiter\_Innen in Rente gehen, so dass wir uns nach geeigneten Personen umsehen müssen. Als nächstes geht Bernhard Niessen am 01.04.2023 in Pension.

Als Sozialbetrieb möchten wir auch Personen eine Chance auf eine dauerhafte Arbeitsstelle geben, die es sonst schwerer haben, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Demzufolge haben wir im Februar 2022 eine zusätzliche Stelle für eine ehemalige Teilnehmerin geschaffen. Theresa unterstützt unsere Mitarbeiterinnen im Geschäft und im Haushalt, leitet die Teilnehmer\_Innen an und verteilt die Aufgaben. Dies war u.a. möglich, weil wir den Aufgabenbereich von Ingrid erweitert haben und sie neben der Leitung der Haushaltsabteilung, Andrea bei der Koordination der Abteilung Wiederverwertung assistiert.

Ende 2022 beschäftigten wir 17 Personen, bzw. 12,78 VZÄ.

### 3. Ehrenamtliche Mitarbeiter

In diesem Jahr haben sich wieder 28 Personen ehrenamtlich bei DABE 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, als Redakteur des Newsletters und auch bei der Kontrolle von Puzzle und Spielen. 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.

### 4. Betriebsausflug



In diesem Jahr konnten wir nach zweijähriger Pause wieder einen Betriebsausflug organisieren.

Am 19.09.2022 haben wir mit insgesamt 52 Personen die Organisation „Autre Terre“ besichtigt, die sich auf die Wiederverwertung von Kleidung spezialisiert. Im Anschluss sind wir zusammen in Malmedy essen gegangen. Eingeladen waren alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter, der Verwaltungsrat und die

Teilnehmer\_Innen. Es war für alle ein sehr schöner Tag.

Aktivitäten wie der Betriebsausflug sind sehr wichtig für den internen Zusammenhalt und die Stimmung innerhalb der Organisation.

### 5. Neues ESF-Projekt

Seit Jahren zeigen sowohl die Entwicklung der Teilnehmerzahlen als auch unsere Beobachtungen, dass das Profil der Teilnehmer\_Innen immer schwieriger wird. Häufig sind die Ursachen, die eine Eingliederung in eine Beschäftigung oder eine soziale Integration verhindern, nicht wirklich greifbar. Dies äußert sich beispielsweise in sehr hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten, geringer körperlicher Belastbarkeit, unzureichenden Sprachkenntnissen, einer psychischen Instabilität, die unseren nicht-therapeutischen Rahmen sprengt, und einem sehr hohen Bedarf an individueller Betreuung.

Unsere Ausbilder sind äußerst flexibel und versuchen, diese enge Begleitung in Zusammenarbeit mit dem sozialpädagogischen Team zu gewährleisten. Dabei stoßen sie aber immer wieder an ihre Grenzen, denn sowohl die Qualität der Betreuung als auch die Qualität der im Unternehmen angebotenen Dienstleistungen müssen übereinstimmen.

Im Team haben wir daher beschlossen, eine zusätzliche Maßnahme im Rahmen des neuen ESF-Projekts einzureichen, mit der die individuelle Betreuung bestimmter Zielgruppen weiter verbessert werden kann.

Zu diesen Zielgruppen zählen:



- Personen, die psychische oder physische Beeinträchtigungen aufzeigen, die es ihnen aktuell nicht ermöglichen Arbeit zu finden.
- Vor- oder Nachbegleitung von Therapien.
- Mangelnde Sprachkenntnisse (wenn ein Übersetzer schon im Erstgespräch dabei sein muss; mehrere Sprachkurse keinen Fortschritt mehr zeigen; Personen parallel einen Sprachkurs besuchen).
- Höchstmögliche Stundenleistung unter 13 Stunden pro Woche.
- Wenn andere Sozialdienste bereits eine enge und individuelle Begleitung vornehmen und eine Empfehlung diese aufrecht zu erhalten aussprechen.

Darüber hinaus soll diese Maßnahme die Qualität unserer Dienstleistungen gewährleisten und gleichzeitig die psychische Gesundheit unseres Ausbildungspersonals respektieren.

Methodologie:

- Einstellung einer zusätzlichen sozial-pädagogischen Fachkraft die,
  - konkrete zusätzliche Begleitung in den Arbeitsbereichen gewährleistet
  - dadurch Vorarbeiter entlastet, damit diese sich auf die fachliche Ausbildung besser konzentrieren können.
  - ein Bindeglied zum Sozialarbeiter sein wird
- Niederschwelligeres Heranführen an die Arbeitswelt durch Einbindung in Tätigkeitsfelder Haushalt und Möbelhalle mit der Möglichkeit in anderen Arbeitsbereichen zu schnuppern.
- Sprachenbad und Teilnahme am Unterricht des mobilen Sprachlehrers.
- Langsames Erhöhen der Ausbildungsstunden um eine rudimentäre Regelmäßigkeit in der Anwesenheit zu erreichen und physische Belastbarkeit zu testen (Vermeiden von erhöhter Abwesenheit in der VSM).
- Bei hoher psychischer Belastung Aufbau eines Unterstützer-Netzwerks damit die Person sich in der VSM auf weitere Basiskompetenzen konzentrieren kann.
- Zusätzliche Zeit nutzen um die Person kennenzulernen, einzuschätzen und die nötigen Schritte angehen zu können.

Das neue ESF-Projekt wurde im Juli eingereicht und Ende September wie beantragt genehmigt. Start der neuen Projektlaufzeit war der 1.10.2022. Im Januar 2023 hat Heike Kohlenmergen diese neue Aufgabe übernommen.

## **6. Partizipatives Management**

Das Projekt mit dem Fonds Venture Philanthropy endete eigentlich im September 2022. Aufgrund der Corona-Krise und der damit resultierten Verzögerung wurde das Projekt jedoch um weitere 6 Monate verlängert.

Bezüglich der Einführung des partizipativen Managements werden die verschiedenen Instrumente, die in den letzten zwei Jahren ausgearbeitet und erlernt wurden, im täglichen Betrieb verwendet. Die wichtigste Neuerung ist die Einführung des Koordinationsausschusses, der sich alle 3-4 Monate trifft. Dieser erweist sich bereits als wichtiges Bindeglied zwischen den Mitarbeitern und dem Verwaltungsrat sowie als Unterstützung für die Geschäftsführung.

Es ist jedoch auffällig, dass bestimmte Situationen und Konflikte immer wieder auftauchen. Trotz verschiedener Treffen, Instrumente und der Arbeit der letzten Jahre ist es uns nicht gelungen, zum Kern dieser Themen vorzudringen. Wir besprachen dies daher mit Mango Chutney und beschlossen, ein etwas ungewöhnliches Instrument, die systemische Aufstellung, zu verwenden. Dies mit dem Ziel, um den Kern des "Problems" sichtbar zu machen. Es fanden mehrere Vorbereitungstreffen zwischen Angelika und der Moderatorin statt.

Ende August sowie bei einem Nachfolgetreffen im September stellten dann ein Teil der Belegschaft und die Präsidentin verschiedene Themen auf. Alle Anwesenden waren von der Methode, dem Ablauf und den Ergebnissen äußerst begeistert. Es waren ereignisreiche und auch emotionale Tage. Wir konnten einigen Problemen auf den Grund gehen und den Knoten lösen.

Schlussfolgernd kann man die Arbeit der letzten 3 Jahre in Zusammenhang mit dem Projekt als sehr konstruktiv bezeichnen. Es war teilweise sehr zeit- und ressourcenaufwendig. Am Ende hat es sich jedoch gelohnt, auch wenn es keine Revolution, sondern vielmehr eine Evolution gab.

## 7. Infrastrukturprojekt & Spendenaktion

In 2022 nahm unser großes Infrastrukturprojekt endlich Gestalt an.

Nachdem Anfang Februar die letzten Hürden bzgl. des Brandschutzes und der Zugänglichkeit geregelt waren und wir die Zusage durch die Regierung erhalten hatten, konnten die verschiedenen Unternehmen angeschrieben werden. Eine erste Baustellenversammlung mit allen Unternehmern fand im März statt.

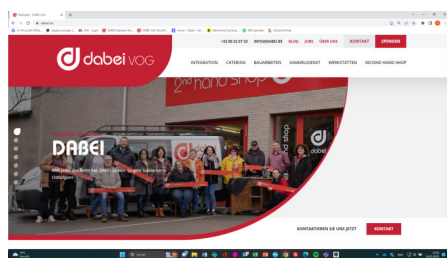
Ende April startete Elsen mit den ersten vorbereitenden Arbeiten auf der Baustelle.



Anfang Juni fand der offizielle Spatenstich mit dem Ministerpräsidenten und dem Minister für Soziales sowie Vertretern der Gemeinden, der ÖSHZ und des Ministeriums statt. Dies war auch der Startschuss für eine breit angelegte Spendenkampagne. Bei dieser Kampagne arbeiten wir im Rahmen eines Projektkontos mit der König-Baudouin-Stiftung zusammen. Alle Infos zur Spendenkampagne befinden sich auf:

[spenden.dabei.be](https://spenden.dabei.be).

Die Spendenkampagne ist erst leider nur schleppend angelaufen. Verschiedene Aktionen zum Jahresende, haben etwas Schwung in die Kampagne gebracht, so dass wir zum Jahresende 24.000€ Spenden verbuchen konnten. Anvisiert hatten wir ursprünglich 70.000€, hierfür sind also noch weitere Aktionen nötig.

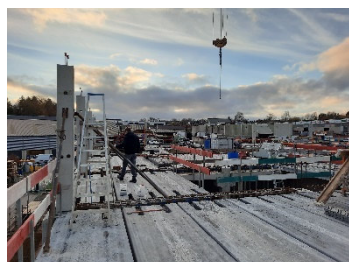
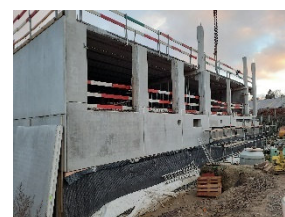


Parallel zur Fundraising-Kampagne wurde unsere Webseite [dabei.be](https://dabei.be) komplett erneuert. Ziel dieser Webseite ist einerseits eine professionelle Präsentation unseres Angebots und unserer Dienstleistungen, andererseits aber auch in Verbindung mit dem ERP-System die Schaffung eines Schaufensters für den Second-Hand-Laden mit der Möglichkeit eines Online-

Shops.

Außerdem versenden wir in regelmäßigen Abständen einen Newsletter. Hierbei werden wir durch einen Ehrenamtlichen unterstützt, der die Texte schreibt und auch die verschiedenen Facebook-Posts vorbereitet.

Die Bauarbeiten gehen ihrerseits sehr gut voran und liegen vollständig im Zeitplan. Das Wetter hat in 2022 sehr gut mitgespielt, so dass zum Jahresende bereits mit der 3. Etage begonnen werden konnte. Momentan sieht alles danach aus, dass der Einzugsstermin Anfang 2024 realistisch ist.



Für die Finanzierung erhalten wir neben den Subventionen der Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Gemeinde St. Vith einen Kredit von 800.000 € von letzterer.

Die aktuelle Situation auf den Märkten mit Preisrevisionen von bis zu 15% bringt etwas Unsicherheit mit sich. Mit diesen Preissteigerungen umzugehen, stellt eine große Herausforderung für unsere Vereinigung dar. Nichtsdestotrotz sind wir von dem Projekt überzeugt und halten daran fest. DABEI entwickelt sich ständig weiter, und diese Entwicklungen erfordern geeignete, einsatzbereite und funktionale Räumlichkeiten, in denen sich die Teilnehmer\_Innen und Mitarbeiter entfalten können.

## 8. 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 Benefizmarathons. An dieser Stelle nochmals unseren speziellen Dank für die großartige Unterstützung und das uns entgegengebrachte Vertrauen.

## 9. Netzwerkarbeit

DABEI ist 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)



Außerdem nehmen unsere Mitarbeiter\_Innen an unterschiedlichen Arbeitsgruppen teil, die für die zukünftige Absicherung und Entwicklung der Organisation wichtig sind.

## VIII. SCHLUSSWORT

---

*„Mit jedem Perspektivwechsel geht die  
Chance einher, im Vertrauten Neues zu  
entdecken.“*

Markes Mirwald

Dieser Bericht soll einen kurzen Überblick und Einblick in die Arbeit, die 2022 bei DABEI geleistet wurde, geben. 2022 war mal wieder ein besonderes und sehr intensives Jahr.

Wie bereits im Vorwort erwähnt befindet sich DABEI in einer stetigen Entwicklung. Wir versuchen permanent unser Tun in Frage zu stellen und eine andere Sichtweise einzunehmen, um unsere Zielsetzungen bestmöglich zu erreichen und die Begleitung der Teilnehmer\_Innen zu verbessern. Dies gelingt nicht immer und führt auch schon mal zu Frustrationen.

Wenn es dann aber gelingt und wir es geschafft haben den/die ein oder andere/n Teilnehmer\_In einen Schritt auf seinem/ihrer persönlichen Lebensweg weiterzubringen, erfahren wir sehr viel Zufriedenheit und Dankbarkeit. Etwas das nicht mit Geld aufzuwiegen und auch nur gemeinsam als Team zu erreichen ist.

Die Arbeit mit Menschen erfordert von uns, gemeinsam an einem Strang zu ziehen, 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 Neues zu entdecken und viel auf die Beine zu stellen.

Vielen Dank allen, besonders auch den ehrenamtlichen Helfern sei es im Verwaltungsrat oder bei der täglichen Arbeit, die uns ermöglichen neue Perspektiven einzunehmen und mit uns nach Lösungen gesucht und mit am Erfolg des Projektes DABEI gearbeitet haben.