

TÄTIGKEITSBERICHT 2023

DABEI VoG



*„Hat nicht jeder Macht,
der etwas macht?“*

Ein Graffiti



INHALTSVERZEICHNIS

I.	EINLEITUNG	2
II.	Integration und Beschäftigung	2
1.	Das Phasenmodell	2
1.1.	Phase 1: Tagesstrukturierung	3
1.2.	Phase 2: Vorschaltmaßnahme	3
1.3.	Phase 3: Integrationsmaßnahme	4
1.4.	Phase 4: Unterstützendes Ehrenamt	4
2.	Pädagogische Arbeit	4
2.1.	Sozial-pädagogisches Team	4
2.2.	Teilnehmerbezogene Teamsitzungen	5
2.3.	Screening und Kompetenzbilanzierung	6
2.4.	Bilanzgespräche	6
2.5.	Praktika	6
2.6.	Seminare	9
2.7.	Förderprogramme	10
2.8.	Zufriedenheitsanalysen	10
III.	ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN	12
IV.	TEILNEHMER	17
1.	Erstgespräche	18
2.	Übergänge	20
3.	Profile	21
3.1.	Alter und Geschlecht	21
3.2.	Wohnort und Staatsangehörigkeit	23
3.3.	Ausbildungsniveau	24
3.4.	Vermittlerdienste	24
3.5.	Weitere Benachteiligungen	26
3.6.	Ausgang und Vermittlungen	27
V.	TÄTIGKEITSFELDER	29
1.	Sammeldienst, Transport & Rampe	29
2.	Werkstätten	31
2.1.	Schreinerei	31
2.2.	Polsterei	32
2.3.	Haushalt/Textil/Bücher	33
3.	2nd hand shop	34
4.	Baubereich	36
5.	Catering	37
VI.	SCHLUSSWORT	39
	Einige Eindrücke	40
	Neujahrsempfang 03.02.2023	40
	Betriebsausflug 03.07.2023 nach Hasselt	41
	Unser Neubau	42
	Wir sind dabei	44



I. 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 2023, d.h.:

- 100 Teilnehmer_Innen, Ehrenamtler und Praktikanten
- 16 hauptamtliche Mitarbeiter_Innen
- 28.218,50 Ausbildungsstunden
- 23 Praktikumsverträge
- 14 Vermittlungen in Arbeit oder qualifizierende Ausbildung
- 1.062.224,27€ Einnahmen wovon 58% Eigenmittel
- 250 Tonnen gesammelte Möbel und Haushaltswaren wovon 70 % wieder gebraucht wurden
- Täglich mehr als 78 zahlende Kunden im 2nd hand Geschäft
- 65 Bauaufträge
- 220 Catering-Aufträge & 14.726 Schulessen

II. 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.

Der Einstieg in den Eingliederungsweg und der entsprechenden Phase ist an die Bedürfnisse der Person und ihre Zielsetzung gebunden. Ein Einstieg in die Phase 1 ist beispielsweise Personen vorbehalten, die eine sinnvolle Beschäftigung suchen, während Personen in die Integrationsmaßnahme einsteigen um eine Teilqualifizierung anzustreben und sich ggf. beruflich neu orientieren.



Nicht zwingend durchläuft jede Person den gesamten Eingliederungsweg.



1.1. Phase 1: Tagesstrukturierung

Die Phase 1 ist die Phase der Tagesstrukturierung. Hier finden beispielsweise Personen mit einer psychischen Erkrankung, die nicht wieder ins Arbeitsleben einsteigen können, eine sinnvolle Beschäftigung und Tagesstruktur, die sich oftmals positiv auf den allgemeinen Gesundheitszustand auswirkt. Aber auch Personen, die einen langsamen und begleiteten Wiedereinstieg ins Berufsleben suchen, haben dank Ehrenamtsverträgen die Möglichkeit, einer sinnvollen Beschäftigung in einem geschützten Rahmen nachzugehen, soziale Kontakte aufzubauen und ihren Alltag zu strukturieren. Für manche Personen dient diese Phase auch als Vorbereitung auf die Vorschaltmaßnahme.

In Phase 1 werden aber auch Praktikanten des Teilzeitunterrichts empfangen, die erste berufliche Erfahrungen sammeln oder eine intensivere Begleitung benötigen als es die Privatwirtschaft leisten kann. Auch Personen mit Praktikumsverträgen über die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben finden in der Phase 1 ihren Platz.

1.2. Phase 2: Vorschaltmaßnahme

Die Vorschaltmaßnahme (VSM) bietet Teilnehmenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen die Möglichkeit, durch aktive Mitarbeit in verschiedenen Arbeitsbereichen Struktur und Routine aufzubauen. Unter intensiver Begleitung durch Sozialarbeiter können sie ihre Stärken entdecken, Selbstbewusstsein entwickeln und sich ihren Herausforderungen stellen. Der Schwerpunkt liegt zunächst auf der individuellen psychosozialen Stabilisierung, einschließlich des Erwerbs von Sozialverhalten und Basiskompetenzen für weiterführende Maßnahmen.

Häufig trainierte Teilziele im Arbeitsalltag umfassen Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Konzentration, Ausdauer, Motivation, Engagement, korrektes Sozialverhalten und effizientes Arbeiten. Die Arbeitsstunden werden schrittweise angepasst, um den Teilnehmern zu ermöglichen, ihren Rhythmus und ihre Belastbarkeit zu steigern. Sie haben auch die Möglichkeit, in verschiedenen Arbeitsbereichen zu schnuppern, um eine berufliche Orientierung zu erhalten und persönliche



Fähigkeiten zu entdecken. Die Ateliers können individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen.

a) Vorschaltmaßnahme+

Die VSM+ wurde seit Oktober 2022 eingeführt, um Personen mit einem erhöhten Bedarf an Integrationszeit, Unterstützung und Begleitung gerecht zu werden. Dieses Programm richtet sich an Personen, die länger als ein Jahr benötigen, um Stabilität zu erlangen und Grundkompetenzen zu erwerben. Das Angebot richtet sich an Personen mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen, Sprachschwierigkeiten, geringer Stundenleistung, sowie solche, die bereits von anderen Sozialdiensten begleitet werden und eine Empfehlung für eine intensivere Unterstützung erhalten haben.

Um zusätzliche Unterstützung zu bieten, wurde im Januar 2023 Heike Kohnenmergen als pädagogische Mitarbeiterin eingestellt. Sie bietet Einzelbetreuung in den Arbeitsbereichen und individuelle Begleitung an, einschließlich Einzelgesprächen und Mitarbeit. Weitere Methoden umfassen die Einbindung in Haushalts- und Möbelarbeiten, Sprachunterricht, schrittweise Erhöhung der Ausbildungsstunden und den Aufbau eines Unterstützer-Netzwerks für Personen mit hoher psychischer Belastung.

Im Jahr 2023 nahmen 6 Personen an der VSM+ teil. Seit der Einführung dieses Programms ist jedoch festzustellen, dass auch Personen, die nicht in das VSM+-Schema passen, oft mehr Zeit in den Maßnahmen benötigen, da die zwei Jahre nicht ausreichen, um eine passende Arbeit oder Ausbildung zu finden.

1.3. Phase 3: Integrationsmaßnahme

Die Integrationsmaßnahme (IM) ist der teilqualifizierende Teil des Eingliederungsweges. Teilnehmer_Innen, die eine gewisse Stabilität erreicht und sich orientiert haben, können sich in den Bereichen Küche, Shop, Bau und Schreinerei weiterbilden. Das Ziel ist die Integration in den Arbeitsmarkt oder eine qualifizierende Ausbildung durch fachliche Vorbereitung und sozialpädagogische Begleitung. Die praktische Arbeit in den Bereichen fördert die Motivation der Teilnehmer_Innen. Die Sozialarbeiterin unterstützt individuelle Ziele und den Übergang. Zusätzliche Förderprogramme und Praktika ergänzen das Angebot.

1.4. Phase 4: Unterstützendes Ehrenamt

In der 4. Phase unterstützen Ehrenamtliche die TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen bei der alltäglichen Arbeit. Bei den Ehrenamtlichen handelt es sich oftmals um pensionierte Männer und Frauen, die neben ihrer Hilfe im Arbeitsbereich auch mit ihrer Erfahrung und Vorbildfunktion ein sehr wichtiger Bestandteil von DABEI sind.

2. Pädagogische Arbeit

2.1. Sozialpädagogisches 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.

Zu Jahresbeginn konnte im Rahmen des ESF-Projektes für die VSM+ eine pädagogische Mitarbeiterin eingestellt werden. Heike ergänzt das pädagogische Team und arbeitet ganz eng mit den Teilnehmer_Innen der VSM+ in den Arbeitsbereichen. So kann eine enge Begleitung aber auch eine Unterstützung der Vorarbeiter gewährleistet werden.

Caroline übernimmt als Leiterin des pädagogischen Teams vor allem 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 wurde im Februar 2023 Mutter und wurde während ihrer Elternzeit durch Beatrice ersetzt. Hanna ist im September wieder mit 19 Stunden/Woche eingestiegen und ist neben der Begleitung ihrer Teilnehmer_Innen für Textarbeiten zuständig.

Das pädagogische Team wird auch regelmäßig von Studenten unterstützt, die im Rahmen ihres Sozialassistenten-Studiums Praktika bei uns absolvieren.

Im November 2022 fing Michelle ihr Praktikum an und unterstützte uns bis März 2023. Heute ist sie bei einer unserer Partnerorganisationen beschäftigt.

Wie in den Vorjahren haben die Sozialarbeiterinnen auch 2023 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

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_Innen, Sozialarbeiterinnen, Praktikant_Innen 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.

2023 haben insgesamt 23 Teamsitzungen stattgefunden.

Neben den Teamsitzungen ist natürlich auch der tägliche informelle Austausch, der zwischen den Mitarbeiter_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.

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 10 Zertifikate ausgestellt.

Im Rahmen des ESF-Projektes wollen wir die Screeningbögen zukünftig anpassen. Im Jahr 2023 fanden dazu Gespräche mit der Dienststelle statt und wir erproben zurzeit eine Anpassung nach ICF. Diese angepassten Bögen fragen alle ICF-Arbeit Kategorien ab. Der Unterschied besteht vor allem in einer Beschreibung der Fähigkeiten und nicht mehr nur einer vorgegebenen Abstufung. Somit erhalten wir ein viel detaillierteres Bild der Fähigkeiten der Person und können diese besser dokumentieren.

Neben diesen Screeningbögen nutzen wir außerdem den Talentkompass sowie die Clifton Strengths Talenttestung um die Kompetenzen der Teilnehmer_Innen zu benennen und als Orientierungshilfe zu nutzen.

2.4. Bilanzgespräche

In Zusammenhang mit dem Screening und der Kompetenzbilanzierung finden in Abständen von 3 Monaten Bilanzgespräche mit den Teilnehmern_Innen, dem/der Hauptansprechpartner_In (ADG, DSB€, DSL, ...), dem/der Ausbilder_In und der Betreuerin statt.

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

2.5. Praktika

Praktika in Unternehmen ergänzen das Trainingsangebot zur beruflichen Integration von DABEI. 2023 wurden 23 Praktika absolviert. Das sind wieder etwas mehr als im Vorjahr.



Zahlreiche Praktika fanden zur Orientierung statt. Aber auch das Sammeln von wichtigen Arbeitserfahrungen in einem anderen Rahmen sind wichtige Bestandteile und Motivationen für ein Praktikum. Vier Praktika haben auch als Probezeit für eine eventuelle Arbeitsstelle gedient.

26 % der Praktika endeten schließlich mit der Übernahme in Arbeit oder Ausbildung.



Nr	Initialen	Maßnahme	Dauer	Ort	Funktion und Ziel	Evt. Ergebnis
1	V.J.	VSM	02.01. - 16.01.2023	Jugendbüro der DG	Orientierung	Übergang in einen Arbeitsvertrag ab 01.02.23
2	B.C.	IM	23.01. - 03.02.2023	Die Alternative VoG	Arbeitserfahrungen sammeln, Bereich kennenlernen	
3	M.M.	IM	23.01. - 03.02.2023	Wohngemeinschaft Lommersweiler	Orientierung	
4	F.F.	VSM	17.01. - 02.02.2023	Möbelwerke PALM	Arbeitserfahrungen sammeln	
5	M.J.	VSM	20.03. - 31.03.2023	Immergrün Büttgenbach	Orientierung	
6	R.J.	VSM	27.03. - 09.04.2023	Tierheim Schoppen	Arbeitserfahrungen sammeln, Bereich kennenlernen	
7	M.M.	IM	28.03. - 01.04.2023	Cut&Color Nadine Jost Frisöre	Arbeitserfahrungen sammeln, Bereich kennenlernen	
8	SCH.A.	VSM	10.04. - 23.04.2023	Tierheim Schoppen	Orientierung	Teilzeit-Arbeitsvertrag angeboten
9	M.M.	IM	25.04. - 06.05.2023	Steffi Heinen Instyle (Halenfeld)	Arbeitserfahrungen sammeln, Bereich kennenlernen	
10	M.J.	VSM	05.06. - 09.06.2023	Garden Schwind (Medell)	Orientierung und Testen für Lehre	Übergang in Lehrvertrag
11	B.C.	IM	30.05. - 09.06.2023	MG St.Vith Schulküche	Orientierung, Arbeitserfahrungen sammeln	
12	M.G.	IM	06.06. - 10.06.2023	Restaurant Taverne An den Linden	Orientierung	Übergang in Arbeitsvertrag
13	F.F.	VSM	22.05. - 02.06.2023	Sägewerk Bill	Orientierung und Probearbeiten	Arbeitsvertrag leider nicht zustande gekommen
14	L.X.	VSM	19.06. - 15.07.2023	IDELUX Containerpark	Orientierung und Probearbeiten	Übergang in Arbeitsvertrag
15	M.D.	IM	12.06. - 07.07.2023	Bauhof St. Vith	Orientierung und Probearbeiten	Übergang in Arbeitsvertrag
16	B.C.	IM	26.06. - 31.08.2023	AQUAVITH	Orientierung und Probearbeiten	Übergang in Arbeitsvertrag
17	F.M.	VSM	12.08.-25.08.2023	Auberge de Jeunesse de Malmedy	Orientierung und Erfahrungen sammeln	
18	R.J.	IM	16.08. - 01.09.2023	Hof Peters	Erfahrungen sammeln	
19	L.J.	VSM	23.08. - 06.09.2023	AD Delhaize St.Vith	Orientierung und Erfahrungen sammeln	
20	SCH.O.	VSM	18.09. - 29.09.2023	Ferme des Massotès Poteau	Orientierung und Erfahrungen sammeln	
21	SCH.A.	VSM	04.09. - 08.09.2023	Metzgerei Peters Werner	Orientierung und Erfahrungen sammeln	
22	SCH.O.	VSM	16.10. - 27.10.2023	Terrenhof Betriebsgemeinschaft	Orientierung und Erfahrungen sammeln	
23	€.N.	VSM	20.10. - 02.11.2023	AGORA Theater	Orientierung und Erfahrungen sammeln	

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Praktika	12	32	20	27	22	19	23	20	23
Übernahme	33%	25%	60%	33%	28%	47%	39%	35%	26%

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.

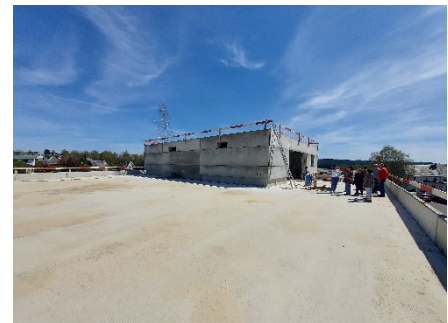
Ziel dabei ist die Förderung der persönlichen und gesellschaftlichen Kompetenz der Teilnehmer_Innen in Bereichen Aktualität, Soziales, Zivilverantwortung, Medien, usw.

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.

Sechs Sozialseminare wurden in 2023 durchgeführt:

- 🕒 24.01.2023: Teilnahme am Benefizmarathon: Eine Gruppe von 23 Teilnehmer_Innen und Mitarbeiterinnen hat sich für den guten Zweck auf Wanderschaft begeben und zusammen eine Strecke von ca. 5 km zurückgelegt. Während der Wanderung wurde über die Solidaritätsaktion gesprochen und ausgetauscht.
- 🕒 27.02.-3.03.2023: Motto-Woche zum Thema Arbeit: In 3 Seminaren wurden 10 Teilnehmer_Innen, die sich auf Praktik suche befanden, und die Teilnehmer_Innen der Integrationsmaßnahme intensiver auf die Arbeitssuche und die formellen Do's und Dont's vorbereitet. In einem ersten Seminar wurde die Arbeitssuche an sich, die eigenen Vorstellungen, Motivationen und mögliche Angebote unter die Lupe genommen. Am zweiten Tag wurden die Bewerbungsunterlagen gesichtet und aktualisiert und im dritten Schritt leitete ein Mitarbeiter des Arbeitsamtes die Teilnehmer_Innen durch das Thema Vorstellungsgespräch. Eigentlich war ein viertes Seminar geplant, in dem ehemalige Teilnehmer_Innen ihren Weg erklären, leider konnte dieses aus terminlichen Gründen nicht stattfinden.
- 🕒 28.03.2023: Bewerbungcoaching: Da das Seminar mit dem Berater des ADG so viel Anklang gefunden hatte, wurde er erneut eingeladen um mit den Teilnehmer_Innen das Thema zu vertiefen.
- 🕒 04. Und 05.05.2023: Besichtigung Neubau: Nach dem Richtfest konnten wir mit 16 unserer Teilnehmer_Innen ebenfalls einen Eindruck von der Gesamtheit der Baustelle und Größe des neuen Gebäudes bekommen.
- 🕒 22.06.2023: Rundgang durch St. Vith und Begegnungsorte: Da viele Teilnehmer_Innen das Angebot der verschiedenen Sozialdienste in St. Vith nicht kennen, wurde ihnen dieses in einem Rundgang durch St. Vith vorgestellt.



08.09.2023: Rückenschulung mit einer Kinesitherapeutin

Im Austausch der Auswertung der Zufriedenheitsanalyse hatten die Teilnehmer_Innen den Wunsch nach einem Seminar zum rückschonenden Arbeiten geäußert. In einem Seminar, gegeben durch eine Kinesitherapeutin, konnten 9 Teilnehmer_Innen und 4 Mitarbeiter_Innen dann nicht nur Theoretisches zur Funktion ihres Rückens lernen sondern auch ganz Praktisch ihren Rücken stärken.



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 26 Personen an einem Deutsch- oder Französischkurs teil, 18 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.

Weiterhin nutzen wir auch verschiedene Arbeitsmethoden des Partizipativen Managements, sei es für die Evaluierung der Arbeitsbereiche gemeinsam mit den Teilnehmer_Innen oder für die Strukturierung von Versammlungen und Selbstevaluierung der Mitarbeiter_Innen.

2.8. Zufriedenheitsanalysen

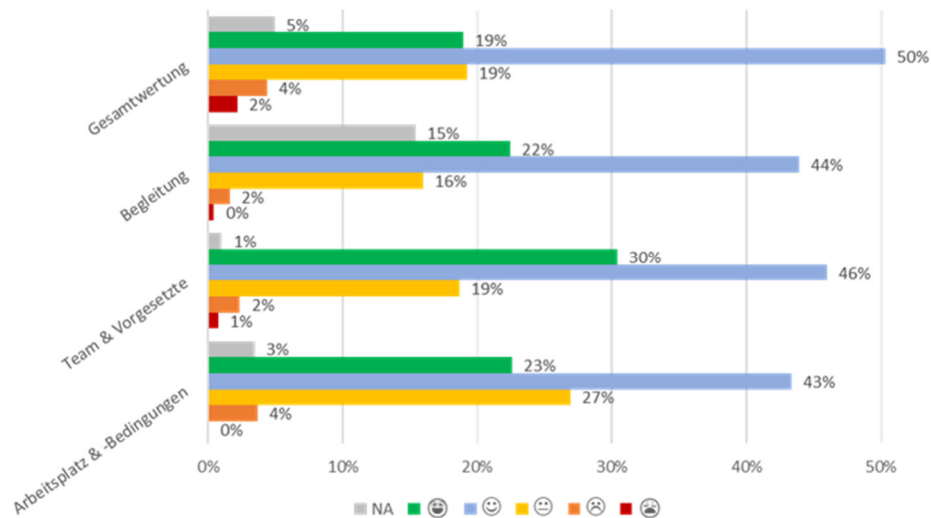
Wir wollen, dass unsere Teilnehmer_Innen ihr Projekt eigenverantwortlich mitgestalten. Aus diesem Grund und auch zur Qualitätssicherung des Projektes machen wir zwei mal im Jahr – im Frühjahr und Herbst – die Zufriedenheitsumfrage.

Befragt werden Teilnehmer_Innen aus dem ESF Projekt sowie aus der Phase 1.

Im Jahr 2023 haben wir die Antwort-Skala um zwei Punkte erweitert und die Teilnehmer_Innen können nun anhand von 5 verschiedenen Smileys ihrer Zufriedenheit Ausdruck verleihen.

47 Fragebögen wurden 2023 beantwortet und ausgewertet.

Die Zufriedenheit war dabei gut bis sehr gut.



%	Arbeitsplatz & -bedingungen				Team & Vorgesetzte				Begleitung				Gesamtwertung			
	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023	Ø 2020	Ø 2021	Ø 2022	Ø 2023
😊				0				1				0				2
😊	1,5	1,5	3	4	1	0,5	4	2	0	2	1	2	0	5	3	4
😊	22	27,5	31	27	25	28,5	30	19	22,5	21,5	22	16	24	22	34	19
😊	77	66	64	43	69,5	71	66	46	74,5	68,5	66	44	67	72	62	50
😊				23				30				22				19
NA	0	6	2	3	0	0	0	1	0	8	11	15	0	1	2	5

Im Jahresvergleich steigt die Zufriedenheit rund um die Fragen zum Team und den Vorgesetzten. Die Mittelmäßige Zufriedenheit sinkt in allen abgefragten Bereichen. 1% mehr Unzufriedenheit verzeichnen wir bei der Begleitung und 3% mehr Unzufriedenheit bei der Gesamtbewertung des Projektes.

Nachdem alle Fragebögen ausgewertet wurden, organisieren wir mit jedem Team jedes Arbeitsbereichs einen Austausch rund um die Ergebnisse. Hierbei hat jeder und jede die Möglichkeit sich noch einmal persönlich zu äußern, Unklarheiten werden besprochen und gemeinsame Lösungen für Schwierigkeiten werden gesucht. So entstanden beispielsweise Vorschläge für eine Ideenbox oder verschiedene Sozialeminare.



III. ARBEITS- UND AUSBILDUNGSSTUNDEN

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Phase 1	4.337,75	6.667,32	7.859,25	6.991,25	3.209,25	5.055,85	5.205,75	3.916,25
Phase 2	12.116,89	12.424,50	15.621,50	11.811,75	11.078,33	15.328,75	13.218,75	16.743,50
Phase 3	10.237,25	5.606,75	6.969,50	10.078,75	4.184,65	4.219,25	3.687,25	3.695,25
Phase 4	9.325,25	6.508,75	3.600,25	3.221,75	1.511,75	2.008,50	3.056,50	3.381,00
Praktikanten	126,00	413,25	729,50	359,25	677,75	820,50	691,50	482,50
AEP	472,25							
	36.615,39	31.620,57	34.780,00	32.462,75	20.661,73	27.432,85	25.859,75	28.218,50

2023 stieg die Anzahl der Arbeits- bzw. Ausbildungsstunden wieder leicht an. Dennoch wurden noch immer nicht die Stunden, die in den Vor-Corona-Jahren geleistet wurden, erreicht!

Vor allem in der Phase 1 wurden weniger Stunden geleistet. Hier waren auch wesentlich weniger Personen beschäftigt als in den Vorjahren.

Die Anzahl Stunden in der Phase 2 beinhaltet die der Teilnehmer_Innen aus der Vorschaltmaßnahme sowie der Vorschaltmaßnahme PLUS.

In der VSM+ wurden 3.772,75 Stunden geleistet. Das sind mehr Stunden als in der Phase 3! Hier mangelte es vor allem an Teilnehmer_Innen. In den Vorjahren nahmen wesentlich mehr Personen an der Phase 3 teil als in 2022/2023. Lediglich eine Person steigt 2023 direkt in die IM ein.

Die Arbeitsstunden der Ehrenamtlichen aus Phase 4 stiegen wieder leicht an, liegen aber dennoch weit hinter den Stunden von 2016 und 2017!

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
TOTAL	5.205,75	13.218,75	3.687,25	3.056,50	691,50	25.859,75

2023	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Praktikanten	TOTAL
Halle/Fahrer	1.245,00	6.393,25	822,75	844,00	64,50	9.369,50
Haushalt/Büro	581,25	3.166,50	708,75	0,00	62,50	4.519,00
Schreinerei	157,50	315,50	377,00	43,25	0,00	893,25
Polsterei	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Geschäft	186,50	750,50	689,00	1.418,25	174,75	3.219,00
Küche	1.662,50	3.003,75	802,25	970,00	156,75	6.595,25
Bau	83,50	3.114,00	295,50	105,50	24,00	3.622,50
TOTAL	3.916,25	16.743,50	3.695,25	3.381,00	482,50	28.218,50



In der Halle und dem Transport stieg die Stundenanzahl leicht an, vor allem in der Phase 1 wurden mehr Stunden durch Praktikanten und Ehrenamtliche geleistet. Aber es waren auch mehr Personen aus der Phase 3 in der Halle beschäftigt.

Dafür sank die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Haushalt. In der Phase 1 wurden nur etwa halb so viele Stunden geleistet wie im Vorjahr. Vor allem bei den Praktikanten wurden weniger Stunden gearbeitet.

Auch in der Schreinerei wurden weniger Stunden geleistet. Dies liegt vor allem daran, dass der Schreiner Arno in der Halle ausgeholfen hat, als diese nur von einem Vorarbeiter besetzt war (April-Oktober). Die Schreinerei blieb in dieser Zeit geschlossen, weswegen zahlreiche Ehrenamtliche eine Zeit lang nicht mehr kamen und auch kaum Teilnehmer_Innen in der Schreinerei mitarbeiteten.

Leider verstarb unsere Mitarbeiterin Inga im März 2023. Deshalb wurden auch in der Polsterei keine Stunden mehr geleistet. Zum Jahresende nahm eine Teilnehmerin verschiedenen Tätigkeiten in der Polsterei wieder auf. Diese Stunden finden sich allerdings in der Abrechnung des Haushalts wieder.

Im Geschäft stieg vor allem die Anzahl der Ausbildungsstunden an. Hier wurden wieder mehr Personen eingesetzt, die auch parallel im Haushaltsbereich tätig waren.

Die Summe der Arbeitsstunden in der Küche blieb ungefähr gleich wie 2022, allerdings wurden in der Phase 1 und 3 deutlich weniger Stunden absolviert und in der Phase 2 deutlich mehr.

Im Bau wurden schließlich wieder deutlich mehr Stunden absolviert, da wir auch 2023 wieder einen Ausbilder im Bau hatten, der die Teilnehmer_Innen in den fachlichen Arbeiten begleiten konnte. Allerdings wurden auch in dieser Abteilung die meisten Stunden in der VSM absolviert.

Dadurch, dass immer weniger Personen in der Phase 3 begleitet werden und immer mehr mit einem erhöhten Begleitbedarf in der Phase 2 bei uns einsteigen, verschiebt sich auch die Aufteilung in den Arbeitsbereichen. Bei der Gründung von DABEI waren die Bereiche Bau, Küche und Geschäft vor allem für die Teilqualifizierung der Personen aus der Phase 3 vorgesehen. In diesen Arbeitsbereichen waren 2023 aber mehr Personen aus der VSM beschäftigt. Aufgaben und Tätigkeiten müssen anders verteilt werden und Verantwortungen an die Personen vergeben werden, die in ihrem Integrationsweg weiter fortgeschritten sind.

Dennoch bleibt es eine enorme Herausforderung für die Vorarbeiter und Arbeitsbereiche mit dem Publikum der VSM dieselben Tätigkeiten auszuführen, die vor 5 Jahren noch mit Personen aus der IM erledigt wurden.

Gründe für die geringere Anzahl Ausbildungs- und Arbeitsstunden sind u.a. die Teilzeit-Verträge die in den letzten Jahren stark zugenommen haben. Im Jahr 2023 waren 40 % der Ausbildungsverträge Teilzeitverträge. Das ist erstmals seit 3 Jahren wieder ein Rückgang (2022: 50%; 2021: 42 %).

Sehr kritisch sehen wir weiterhin die krankheitsbedingten Abwesenheiten in den Ausbildungsmaßnahmen (Phase 2 und 3).

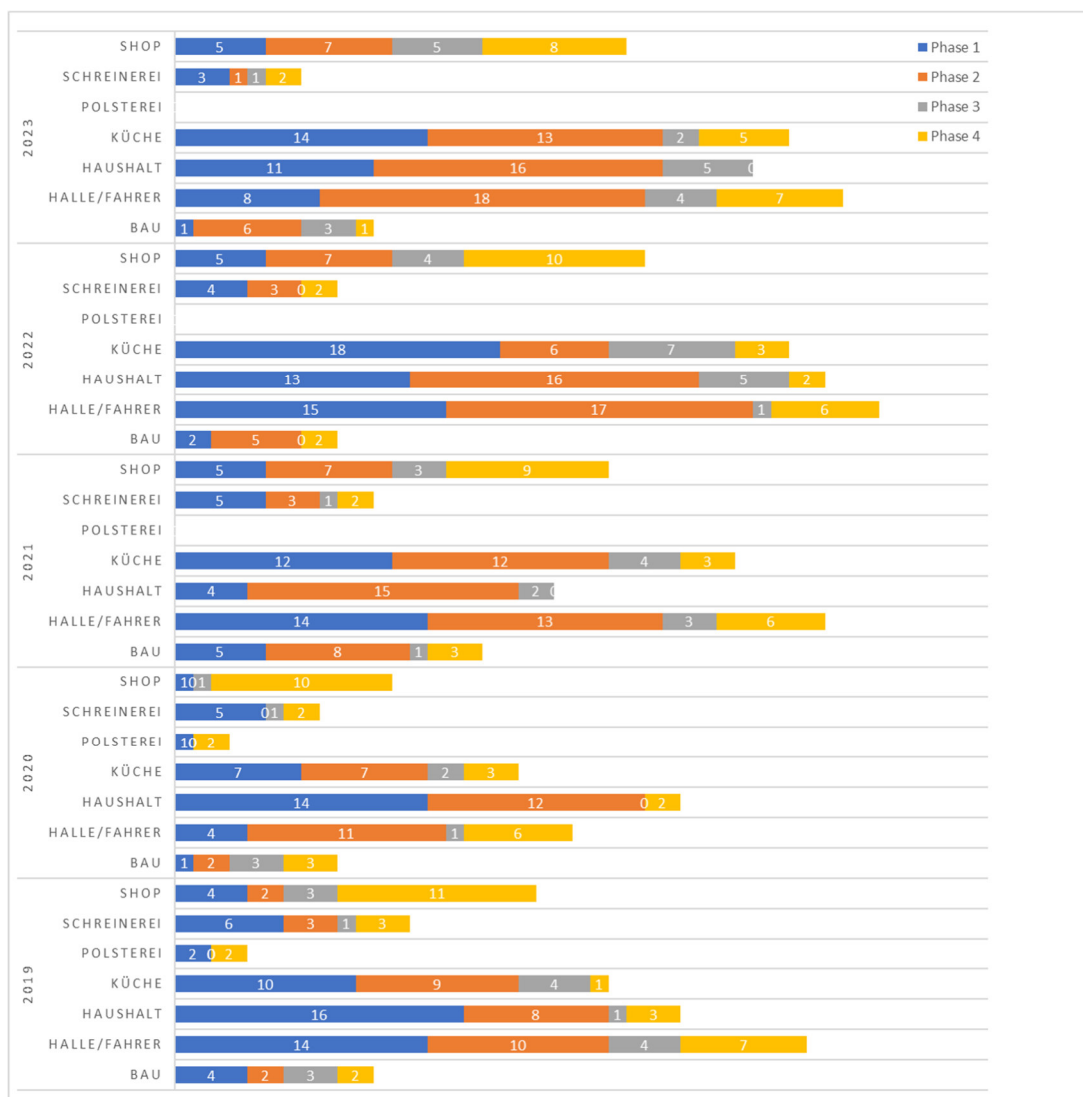


Wie auch schon im Vorjahr reichen viele Teilnehmer_Innen sehr oft und sehr lange Krankmeldungen ein. Die Gründe reichen dabei vom Heuschnupfen über Unwohlsein bis hin zu unerklärlichen Schmerzen in Gliedmaßen. Thematisiert wird eine Krankmeldung eigentlich immer bei uns, um auch einen gesünderen Lebensstil zu fördern. Viele Teilnehmer_Innen gehen unserer Meinung nach häufig für kleinere Beschwerden oder leichte Unannehmlichkeiten zum Arzt und werden dann auch meistens für 1 – 3 Tage krankgeschrieben.

Um dem entgegenzuwirken starteten wir im Haushaltsbereich ein Experiment. In einer partizipativen Herangehensweise wurden die Teilnehmer_Innen dazu eingeladen selber zu definieren wieviel Abwesenheit in einem Monat annehmbar ist und setzten sich selber das Ziel diese Vorgaben zu erreichen. Wenn die ganze Gruppe das Ziel erreicht hätte, hätte sie sich belohnen können (bspw. Mit einer gemeinsam Aktivität, besondere Musik am Arbeitsplatz, oder, oder,...)

Leider erreichte die Gruppe ihre eigenen Vorgaben nicht und drei Versuche des Experiments schlugen fehl.

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 den Vorjahren werden allerdings mehr Personen in der Phase 2 und 3 ausgebildet. Die Anzahl Ehrenamtlicher aus der Phase 4 ist leicht rückläufig.

Die Veränderungen in der Schreinerei sind bedingt durch den Einsatz des Schreiners in der Möbelhalle.

In der Küche waren etwas weniger Personen aus der ersten Phase tätig, dafür aber doppelt so viele Personen aus der VSM. Hier ist zu beachten, dass nicht alle Personen aus der Phase 1 und 2 täglich in der Küche tätig sind. Vor allem die Personen aus der ersten Phase kommen oft nur 1 bis 2 mal pro Woche.

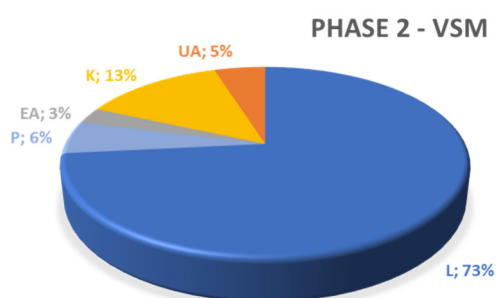
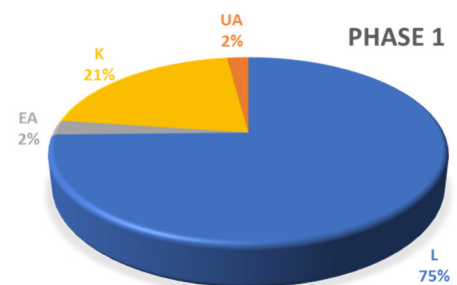
Im Haushalt gibt es wenig Veränderung, außer dass zwei Ehrenamtliche aus der Phase 4 die Arbeiten unterstützen.

In der Halle sind deutlich weniger Personen aus der ersten Phase aktiv, dafür aber mehr aus der Phase 3.

Auch im Bau wurden wieder mehr Personen in der VSM und IM ausgebildet.

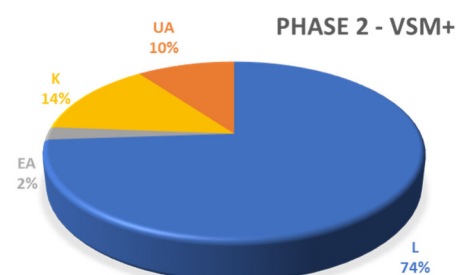
In der Phase 1 verzeichnen wir eine Anwesenheitsquote von 75 %. Im Vorjahr waren es noch 81%. Die Abwesenheit durch Krankheit hat auch in Phase 1 zugenommen.

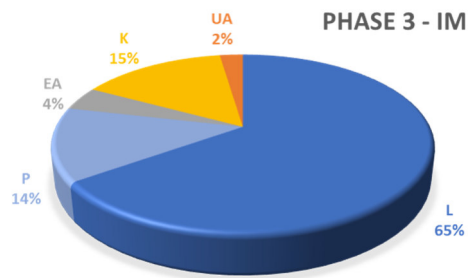
Da wir aber vor allem in dieser Phase Personen mit psychischen Erkrankungen begleiten oder hier Personen in der Vorstufe zur beruflichen Eingliederung begleitet werden, ist diese Abwesenheitsquote einfach zu erklären und hinnehmbar.



In der VSM lag die Anwesenheitsquote bei 79% (74 % in 2022). Auch hier ist der Anteil der Krankheitsstunden sehr hoch.

Am niedrigsten war die Anwesenheitsquote bei den Teilnehmer_Innen der VSM+ und die Anzahl der unentschuldeten Abwesenheiten sehr hoch.





In der Phase 3 ist die Anwesenheitsquote mit 79 % ebenfalls eher niedrig. Im Vorjahr lag die Anwesenheit bei 78%. Erschreckend ist, dass die Abwesenheitsquote aus gesundheitlichen Gründen mit 15 % hier am höchsten ist.

Diese Abwesenheiten aus gesundheitlichen Gründen stellen uns weiterhin vor große Schwierigkeiten.

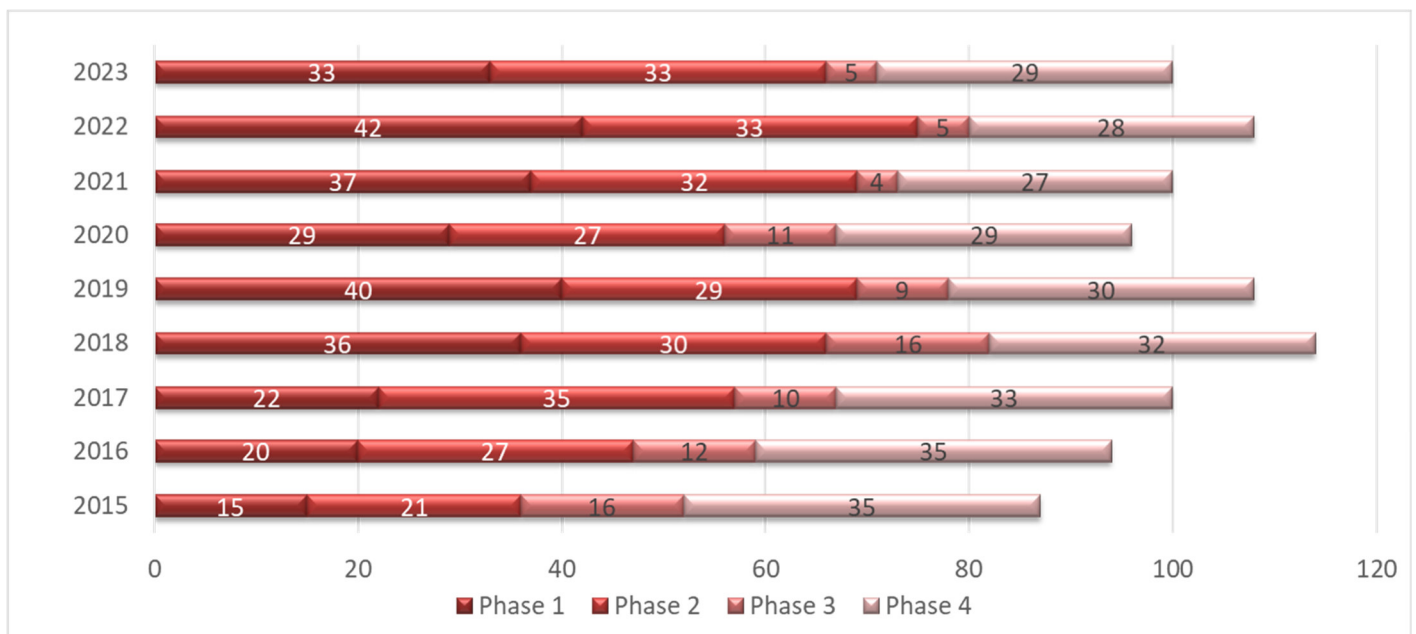
Viele Teilnehmer_Innen melden sich sehr oft und sehr lange für fadenscheinige Gründe krank. Die Auseinandersetzung mit dieser Problematik und die Offenheit für Lösungsfindung oder Flexibilität fehlen leider. Damit wird das Erreichen des Stundensolls und vor allem auch der Begleitziele besonders erschwert.

Wie auch schon in 2022 erwähnt, beobachten wir auch im Jahr 2023, dass unsere Teilnehmer_Innen der Gesellschaft mit immer grösseren Erwartungen entgengetreten und sie selber wenig Bemühungen zeigen sich aktiv an dieser Gesellschaft beteiligen zu wollen oder sich aktiv zu integrieren.

IV. TEILNEHMER

In 2023 waren 124 (inklusive Verwaltungsrat) Personen in unterschiedlichen Formen DABEI:

- 16 Angestellte
- 14 Ehrenamtliche mit Unterstützungsbedarf
- 2 Person im Langzeitpraktikum über die DSL
- 4 TZU-Praktikanten
- 1 Praktikanten des Zentrums für Förderpädagogik
- 1 Praktikantin der BS/EAS
- 11 Personen die Sozialstunden leisten mussten
- 33 Personen starten in der Vorschaltmaßnahme
- 5 Personen starten in der Integrationsmaßnahme
- 37 Personen die uns ehrenamtlich unterstützen (inkl. Verwaltungsrat)



In diesem Jahr ist die Teilnehmerzahl wieder etwas gesunken. Besonders in der ersten Phase werden deutlich weniger Personen begleitet. Es waren 9 Ehrenamtliche mit Unterstützungsbedarf weniger als in 2022. Eine Erklärung könnte sein, dass wir in 2022 besonders viele Ehrenamtliche mit Unterstützungsbedarf in der Phase 1 empfangen haben, nachdem wir einen Aufruf fürs Ehrenamt gemacht hatten. Die meisten der Personen die sich damals für ein Ehrenamt gemeldet hatten, haben dieses nach kurzer Zeit wieder beendet.

Die Verteilung in den anderen Phasen bleibt gleich wie in den Vorjahren.

Zusätzlich besuchen uns jedes Jahr regelmäßig Praktikanten. 2023 waren es:

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

- 1 Praktikantin des Athenäum St. Vith, die während drei Tagen im Haushalt und Shop ausgeholfen hat.
- Sowie 7 Schüler des BIB die im Rahmen einer Projektwoche unseren Sozialbetrieb kennengelernt haben und einen Vormittag in unseren Ateliers verbracht 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, DSBG und DSL eingeladen. Mit anderen Diensten und Ehrenamtlichen für die Phase 1 und 4 vereinbaren wir direkte Termine für die Erstgespräche.

2023 waren insgesamt für alle Phasen 70 Erstgespräche vorgesehen, wovon 63 tatsächlich stattgefunden haben. Zum Vergleich: Im Vorjahr waren nur 57 Erstgespräche geplant, wovon 55 tatsächlich stattgefunden haben. 38 von diesen Gesprächen waren für die ESF-Maßnahmen vorgesehen, wovon 32 stattgefunden haben.

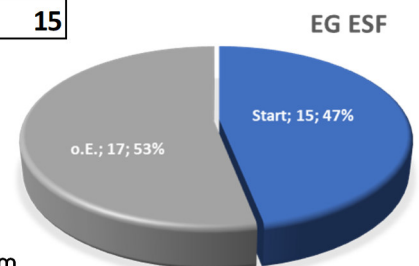
Die Differenz zwischen geplanten und stattgefundenen Terminen entsteht dadurch, dass die Personen nicht zu dem Termin erscheinen.

	Erstgespräche ESF				
	geplant	stattgef.	Warteliste	o.E.	Start
ADG	27	21	0	11	10
ÖSHZ	9	9	0	4	5
DSL	1	1	0	1	0
Sonstige	1	1	0	1	0
	38	32	0	17	15

Trotz der größeren Anzahl Gespräche haben 2023 insgesamt weniger Personen am Eingliederungsweg teilgenommen.

Wie in den Grafiken zu sehen, endet ein Großteil der Gespräche für die beiden Ausbildungsmaßnahmen (Phase 2&3) „ohne Ergebnis“.

Das es zu keinem Einstieg in den angebotenen Eingliederungsweg kam, hatte diverse Gründe: Die Teilnahme wurde abgelehnt, konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht angetreten werden, die Personen entschieden sich für ein anderes Projekt oder fanden Arbeit bevor sie bei uns einstiegen. Auch wurden Personen für einen Einstieg in eine Ausbildungsmaßnahme aktiviert gingen zur arbeitsmedizinischen Untersuchung erschienen aber niemals bei uns im Projekt.





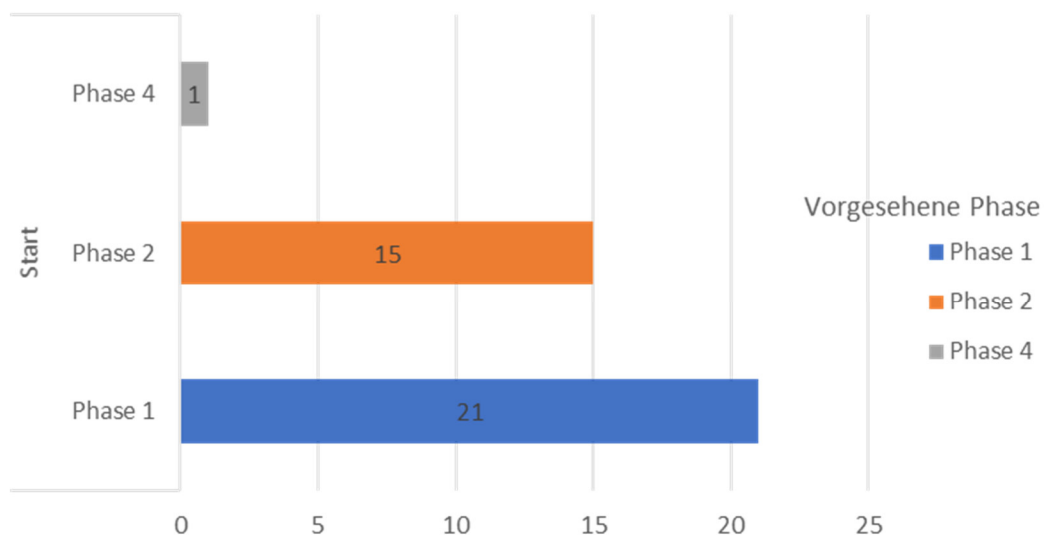
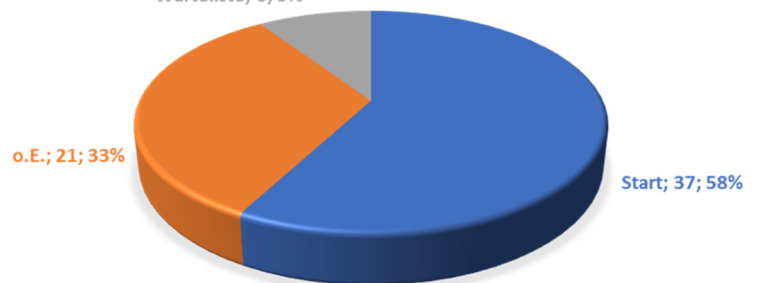
Diese geplanten aber nicht durchgeführten Starts werfen uns in der Erfüllung unserer Teilnehmergeauslastung und somit auch der Ausbildungsstunden immer wieder zurück. Gerade in Momenten, in denen wir keine Warteliste haben, ist es schwierig schnell jemand anderen zu aktivieren.

	Erstgespräche gesamt				
	geplant	stattgef.	Warteliste	o.E.	Start
ADG	27	21	2	10	10
ÖSHZ	10	10	1	4	5
DSL	2	2	0	1	1
Freiwillige	9	9	0	3	6
Praktikanten	6	6	1	0	5
Justiz	11	10	1	0	9
Sonstige	5	5	1	3	1
	70	63	6	21	37

Warteliste; 6; 9%

EG GESAMT

Zusätzlich zu den Erstgesprächen für die Ausbildungsmaßnahmen fanden noch 31 Gespräche mit anderen Interessierten für die Phase 1 und 4 statt. 22 Personen starten nach einem solchen Gespräch in einer der beiden Phasen bei DABEI.





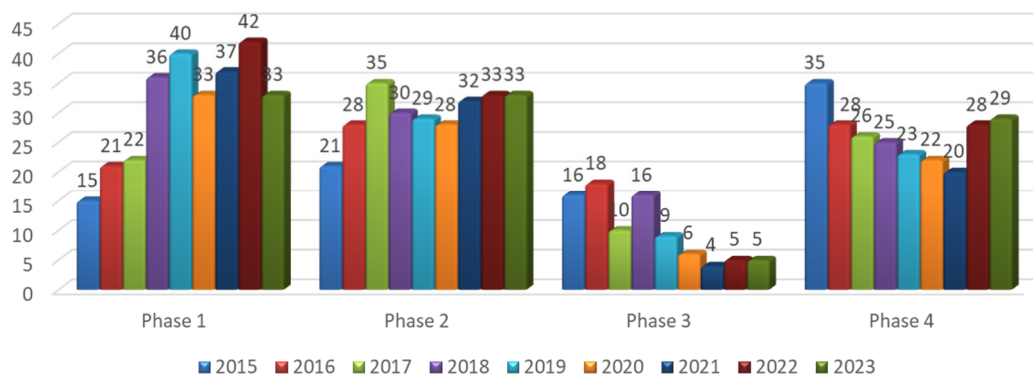
2. Übergänge

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 2023 haben insgesamt 7 Übergänge stattgefunden.

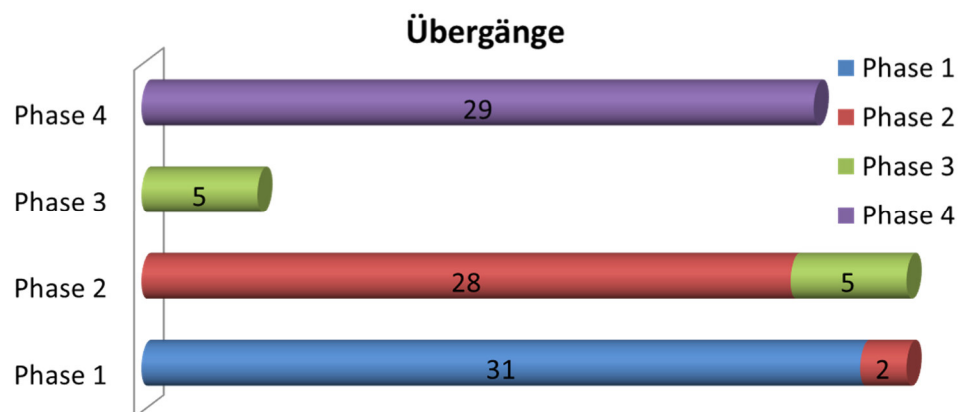
2 Personen starten in der Phase 1 um sich auf die Vorschaltmaßnahme vorzubereiten und wechseln im Laufe des Jahres in die Phase 2.

5 Personen gehen von der Vorschaltmaßnahme in die Integrationsmaßnahme über.



Somit haben insgesamt 35 Personen an der Vorschaltmaßnahme und 10 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:

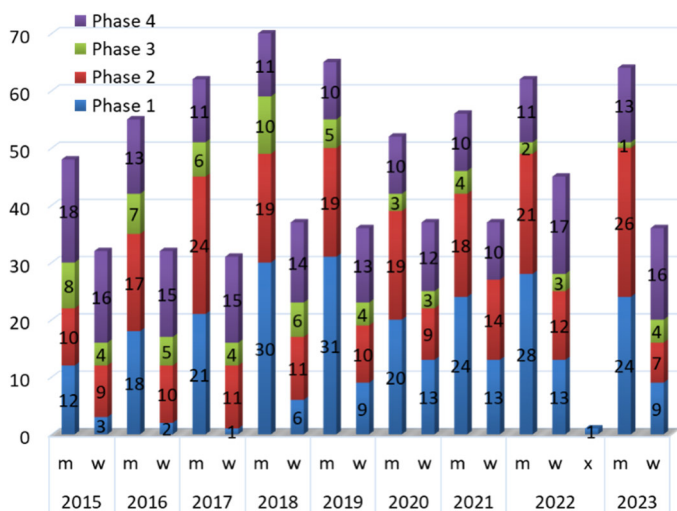
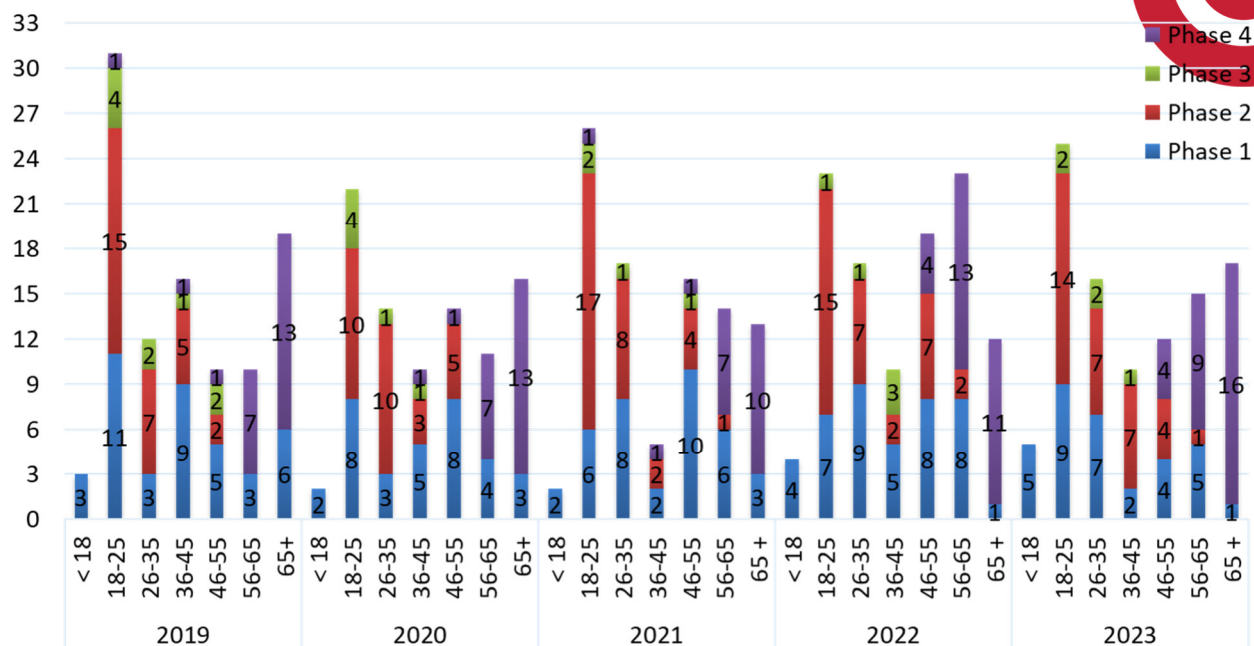
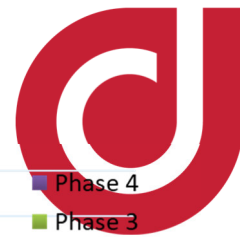
3.1. Alter und Geschlecht

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<18	1	3	2	3	2	2	4	5
18-25	18	15	24	31	22	26	23	25
26-35	17	19	20	12	14	17	17	16
36-45	15	15	16	16	10	5	10	10
46-55	10	15	16	10	14	16	19	12
56-65	15	16	11	10	11	14	23	15
65+	11	10	18	19	16	13	12	17
Total	87	93	107	101	89	93	108	100

Eine Besonderheit bei der VoG DABE 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.

Die Altersgruppe der 18-25-Jährigen ist erneut am stärksten vertreten. Bei den 46—65 Jährigen sind deutlich weniger Personen vertreten als im Vorjahr. Bei den über 65-jährigen gibt es einen leichten Anstieg, da wir hier auch neue Personen empfangen konnten.

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



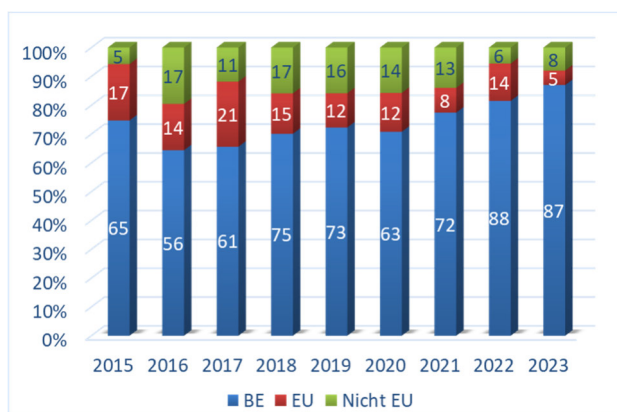
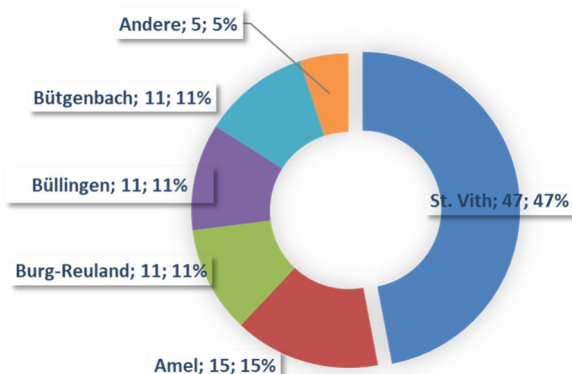
Mit 64 % liegt der Anteil Männer wiederum deutlich höher als der der Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil Frauen wieder gesunken. Bei den Ehrenamtlichen aus Phase 4, liegt der Anteil Frauen leicht höher.



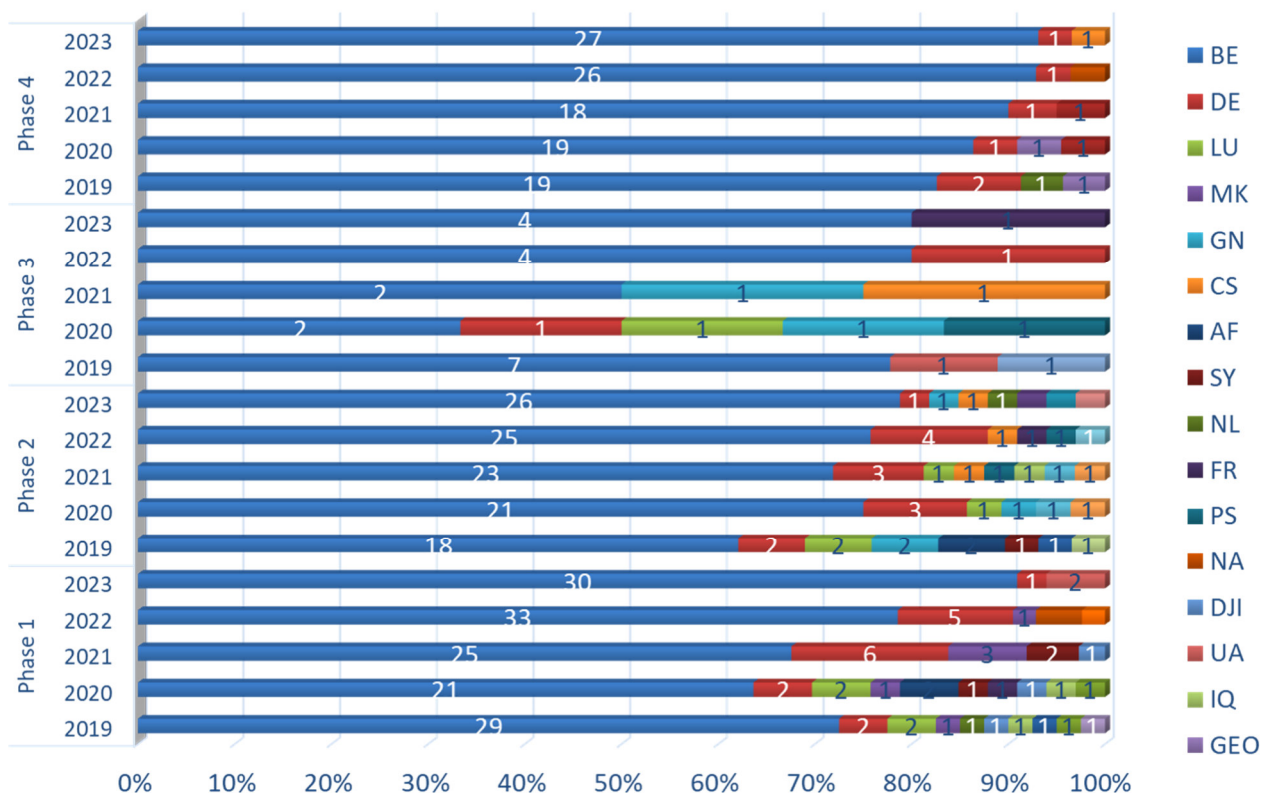
3.2. Wohnort und Staatsangehörigkeit

47% der Teilnehmer_Innen und Ehrenamtlichen wohnen in der Gemeinde St. Vith. Das ist etwas mehr als im Vorjahr (44%).

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

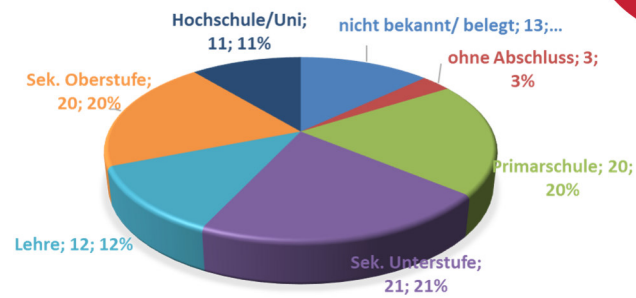


Der Anteil Personen mit belgischer Nationalität steigt weiter auf 87%. Die Anzahl der teilnehmenden Personen aus dem nicht-europäischen Ausland bleibt ähnlich niedrig wie im Vorjahr.



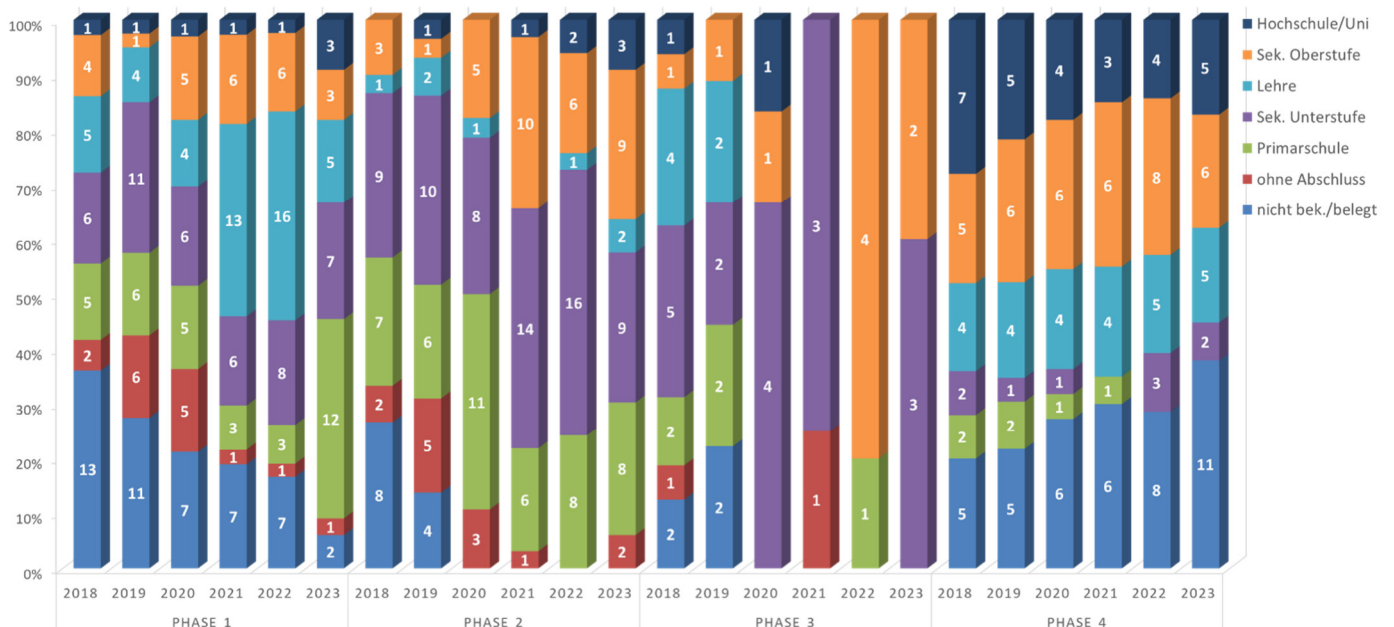
3.3. Ausbildungsniveau

57 % der teilnehmenden Personen in 2022 sind niedrig qualifiziert, bzw. weisen maximal einen Abschluss der Mittleren Reife auf.



In der ersten Phase haben deutlich mehr Personen einen Primarschulabschluss, gleichzeitig sinkt aber der Anteil höheren Ausbildungsniveaus. In der zweiten Phase sind die Teilnehmenden etwas höher ausgebildet. Der Anteil Abschlüsse der Sekundar Unterstufe sinkt und der Anteil höherer Ausbildungsniveaus steigt.

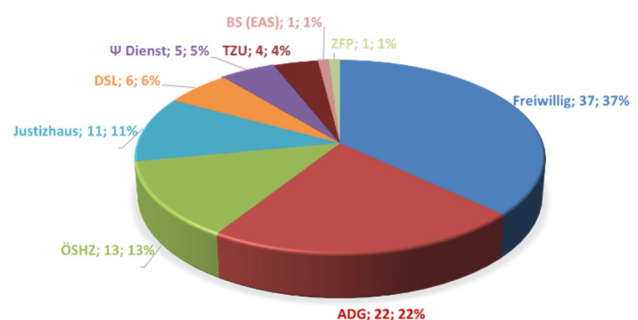
In Phase 3 sind sowohl Personen mit einer mittleren Reife, als auch Personen mit Abitur vertreten. In Phase 4 bleibt das Ausbildungsniveau ähnlich wie im Vorjahr.



3.4. Vermittlerdienste

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

Weitere 41% wurden vom Arbeitsamt, den ÖSHZ oder der DSL 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 oder die DSL finden entweder ebenfalls ihren Platz direkt im ESF-Projekt oder steigen in der Phase 1 ein.

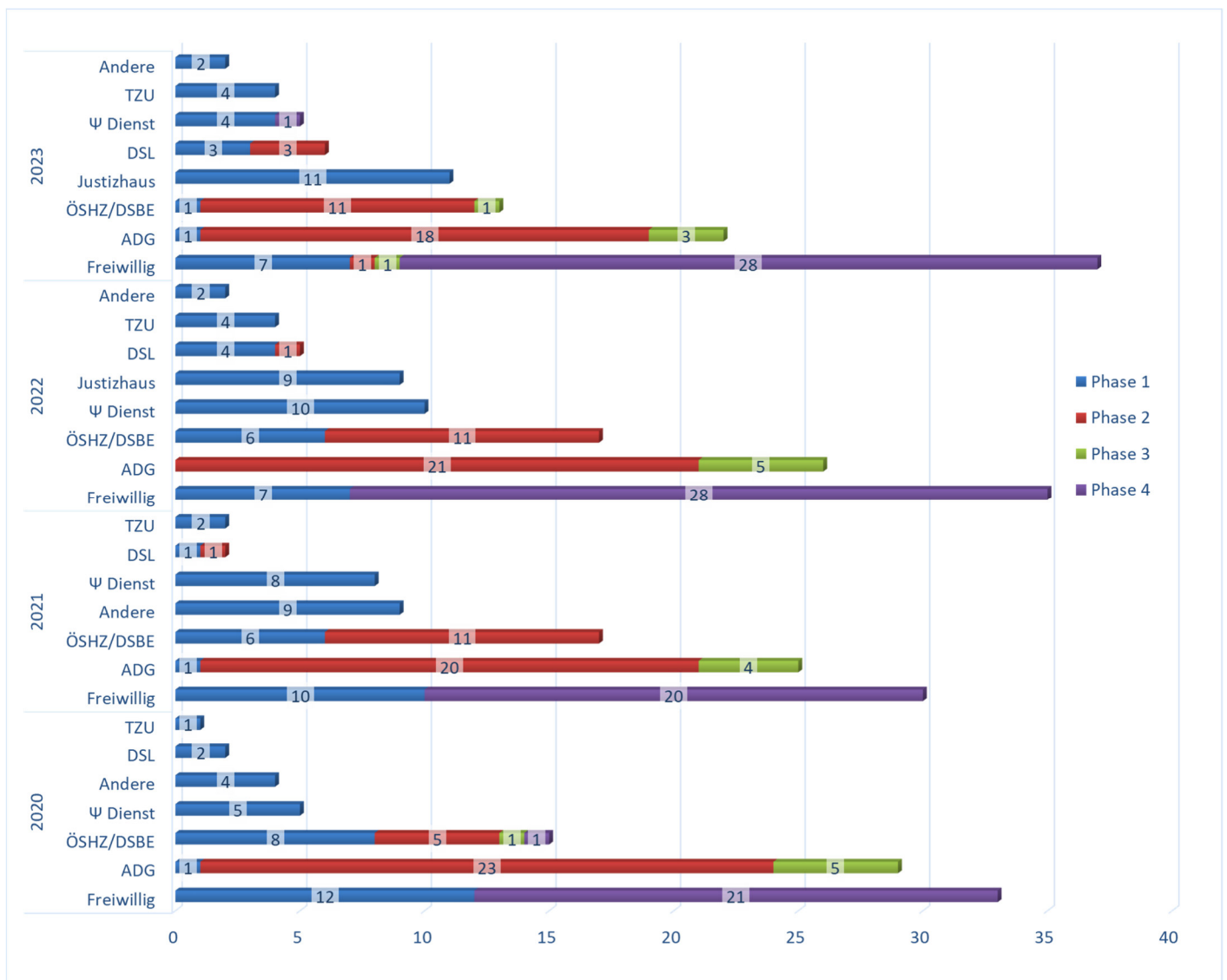




Im Jahr 2023 begleiteten wir wieder vier Schüler des Teilzeitunterrichts sowie einen Schüler des Zentrums für Förderpädagogik und einen Schüler der BS aus den EAS-Klassen. Diese Praktikanten können in unserem geschützten Rahmen erste Begegnungen mit einem Arbeitsalltag machen und sich gleichzeitig in verschiedenen Bereichen orientieren. Fünf Personen wurden durch einen psychologischen Dienst zu uns orientiert. Die Zielsetzung kann hier sehr unterschiedlich sein und dadurch auch die Zuordnung zu einer Phase. 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.

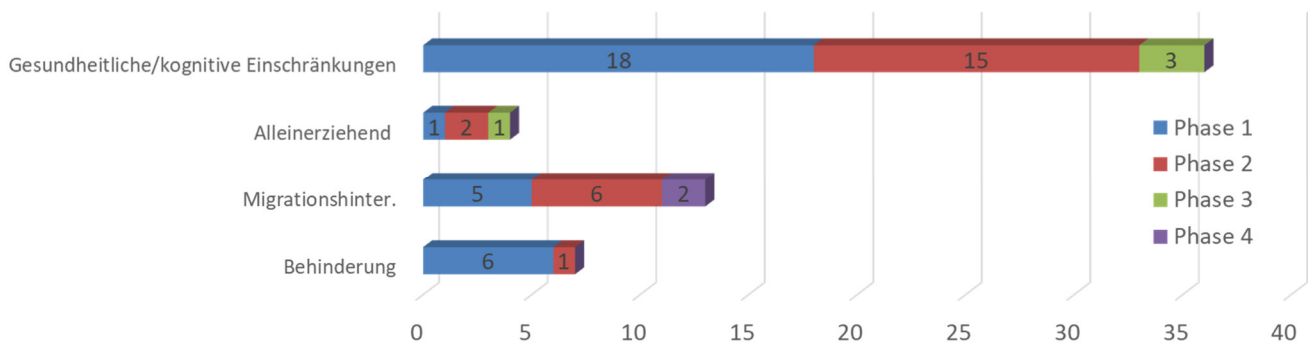
Sechs Personen fanden über die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben zu DABE. Auch hier können die Zielsetzungen sehr unterschiedlich sein.

Elf Personen leisten eine Arbeitsstrafe in unseren Werkstätten.



3.5. Weitere Benachteiligungen

Zusätzliche Hemmnisse und Benachteiligungen für die Arbeitssuche können Migrationshintergrund oder aber auch eine Beeinträchtigung sein. Auch die Tatsache alleinerziehender Elternteil zu sein erschwert zusätzlich die sozial-berufliche Integration. Seit Ende 2022 gibt der ESF auch noch eine zusätzliche, für uns sehr aussagekräftige, Benachteiligung vor. Zahlreiche Personen hatten eine gesundheitliche oder kognitive Einschränkung, die ihre Integration erschwert. Unter Behinderung werden nur noch die Personen gezählt die vom FÖD eine offizielle Anerkennung haben.



37 Personen weisen in diesem Jahr eine oder mehrere Benachteiligungen nach ESF-Kriterien auf. Das entspricht 37 % und ist wieder etwas mehr als im Vorjahr (2022: 33%; 2021: 42 %, 2020: 52 %; 2019: 47,5%, 2018: 50%, 2017: 53%)

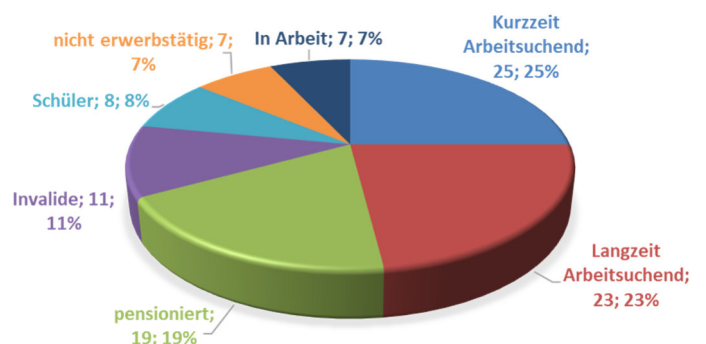
Von Gesundheitlichen oder/und kognitiven Einschränkungen sind 36 Personen betroffen. 4 Personen sind alleinerziehend und 13 haben Migrationshintergrund. 10 Personen werden beim Einstieg in den Eingliederungsweg bereits von der DSL unterstützt (obwohl keine Anerkennung vom FÖD vorliegt).

15 Personen weisen 1 der genannten Benachteiligungen auf.

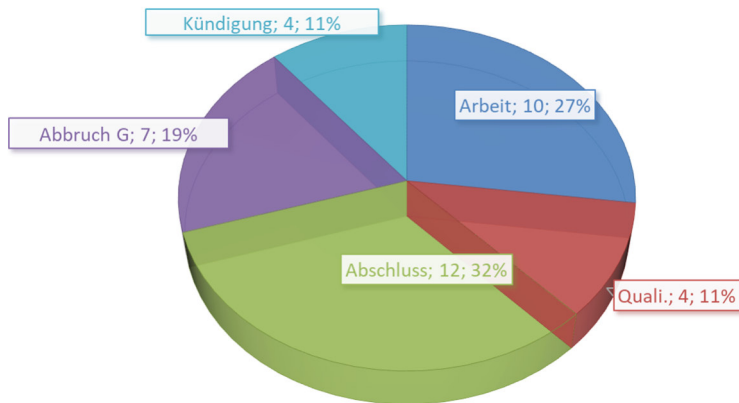
11 Personen tragen gleichzeitig zwei der Hemmnisse und 1 Person ist sogar von 3 Benachteiligungen gleichzeitig betroffen.

Der Anteil langzeitarbeitssuchende beträgt in diesem Jahr 23%.

Unter den Ehrenamtlichen aus Phase 1 & 4 befinden sich Invalide aber auch Personen in einer Beschäftigung, die zusätzlich bei DABEI tätig sind.



3.6. Ausgang und Vermittlungen



In 2023 haben wir 12 Personen aus dem ESF-Projekt direkt in Arbeit oder Ausbildung vermitteln können. Das entspricht im ESF einer Vermittlungsquote von 60%.

Im gesamten Eingliederungsweg konnten zwei Person zusätzlich vermittelt werden und wir erreichen hier eine Vermittlungsquote von 38 %. Im Vorjahr waren es 21 %.

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:

- 10 Personen starteten einen Arbeitsvertrag:
 - 1 Person stellten wir bei DABEI ein.
 - 1 Person fand Arbeit im Jugendbereich und lässt sich parallel zum Jugendarbeiter ausbilden.
 - 4 Personen konnten in Praktika überzeugen und wurden eingestellt (Bauhof, HORECA, Reinigung, Containerpark).
 - 2 Personen wurden ohne Praktika eigestellt (HORECA, Klinik)
 - 2 Personen fanden mit Hilfe der DSL eine Einstellung in der BW.
- 4 Personen starteten eine Ausbildung:
 - 1 Person begann eine Lehre im Gartenbau.
 - 1 Person begann die CEFORA Ausbildung zum administrativen Angestellten des ADG.
 - 1 Person begann ein Studium in Hannover.
 - 1 Person begann ein Studium in Verviers (welches er heute leider abgebrochen hat)

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

- 5 Personen beenden ihre Arbeitsstrafe indem sie alle auferlegten Stunden abgearbeitet haben.
- 5 Praktikanten beenden ihre Praktika wie vorgesehen.
- 1 Person beendet die VSM da sie in die Wallonie zieht.
- 1 Ehrenamtliche beendet nach kurzer Zeit ihre Tätigkeit für DABEI.

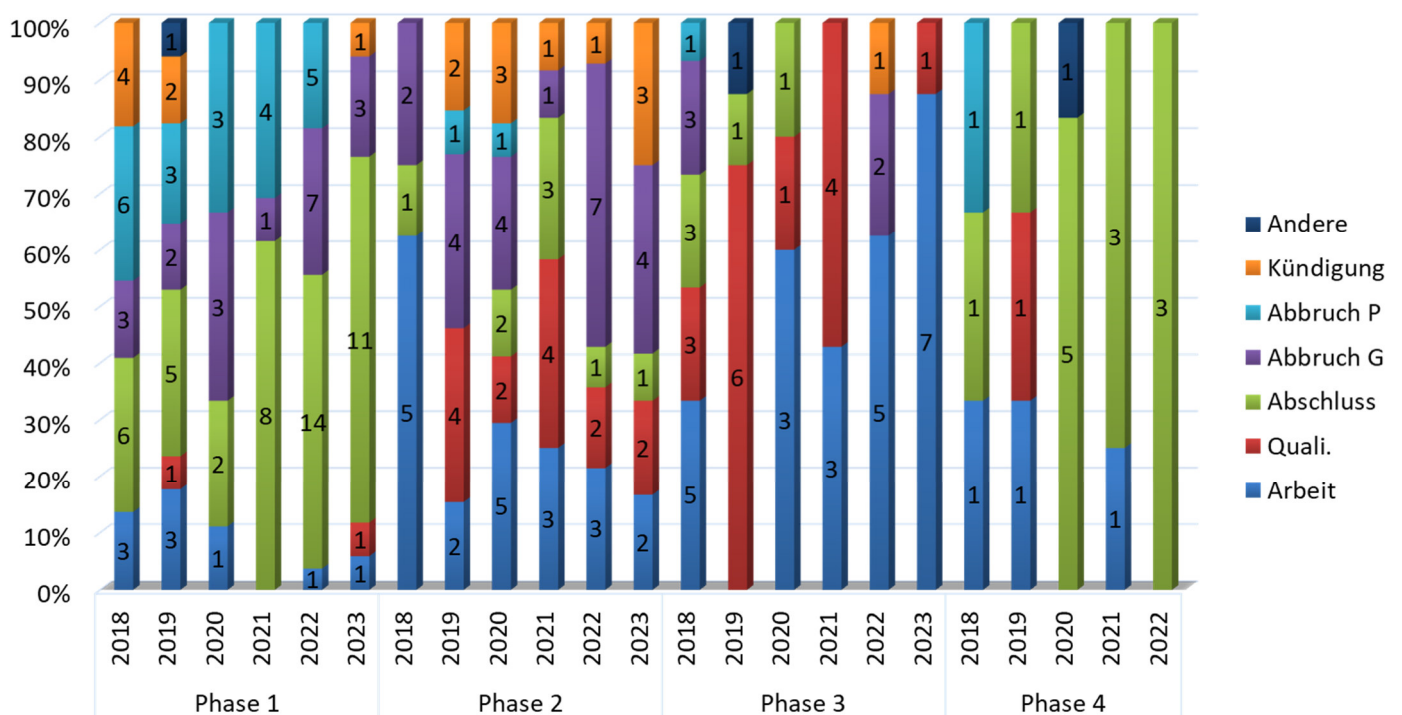


7 Personen brechen die Teilnahme aus gesundheitlichen Gründen ab.

- 4 davon aus dem ESF-Projekt. Die Gründe lagen hier zum einen in psychischen Erkrankungen und der Aufnahme einer Therapie zum anderen in Krankschreibungen die über einen Monat hinaus gingen.
- 3 weitere Personen aus Phase 1, beenden ihre Teilnahme vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen.

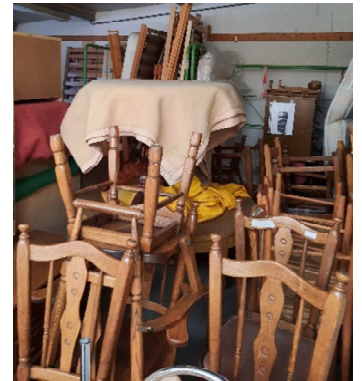
4 Personen werden gekündigt

- 3 Teilnehmer_Innen aus der VSM wurden wegen unentschuldigter Abwesenheiten durch Abmahnverfahren gekündigt.
- 1 Person die ihre Arbeitsstrafe ableisten sollte erschien nur sehr unzuverlässig und wurde nach mehrmaligen Verwarnungen schließlich gekündigt.



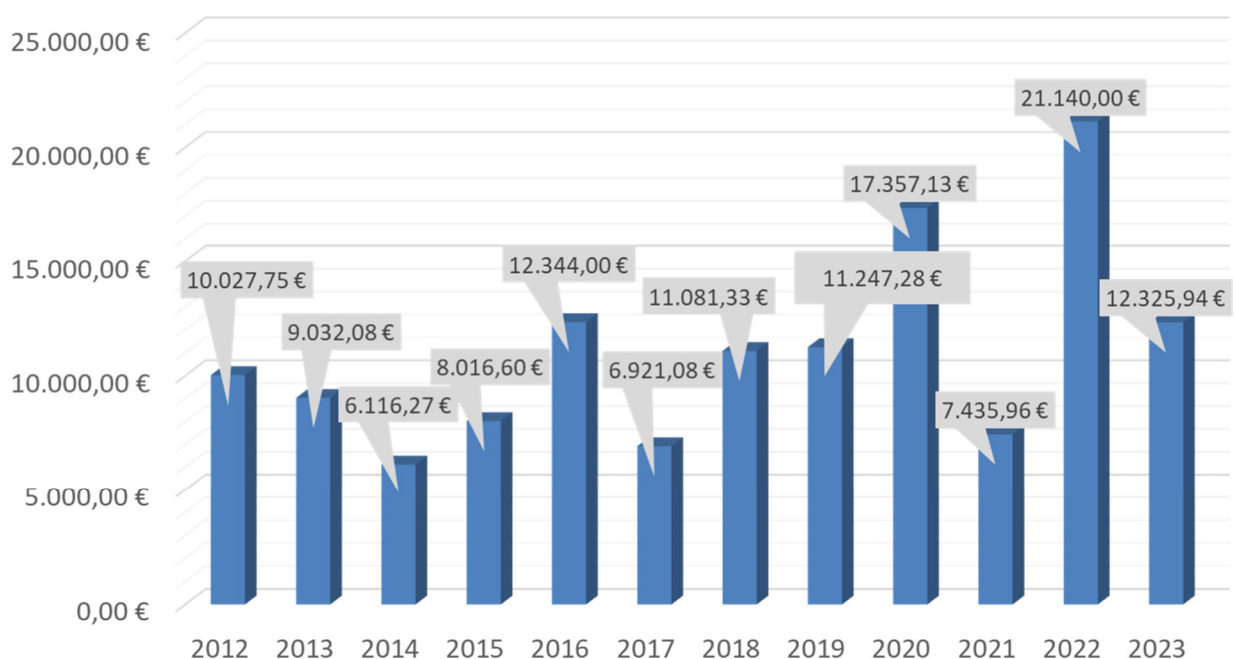
V. TÄTIGKEITSFELDER

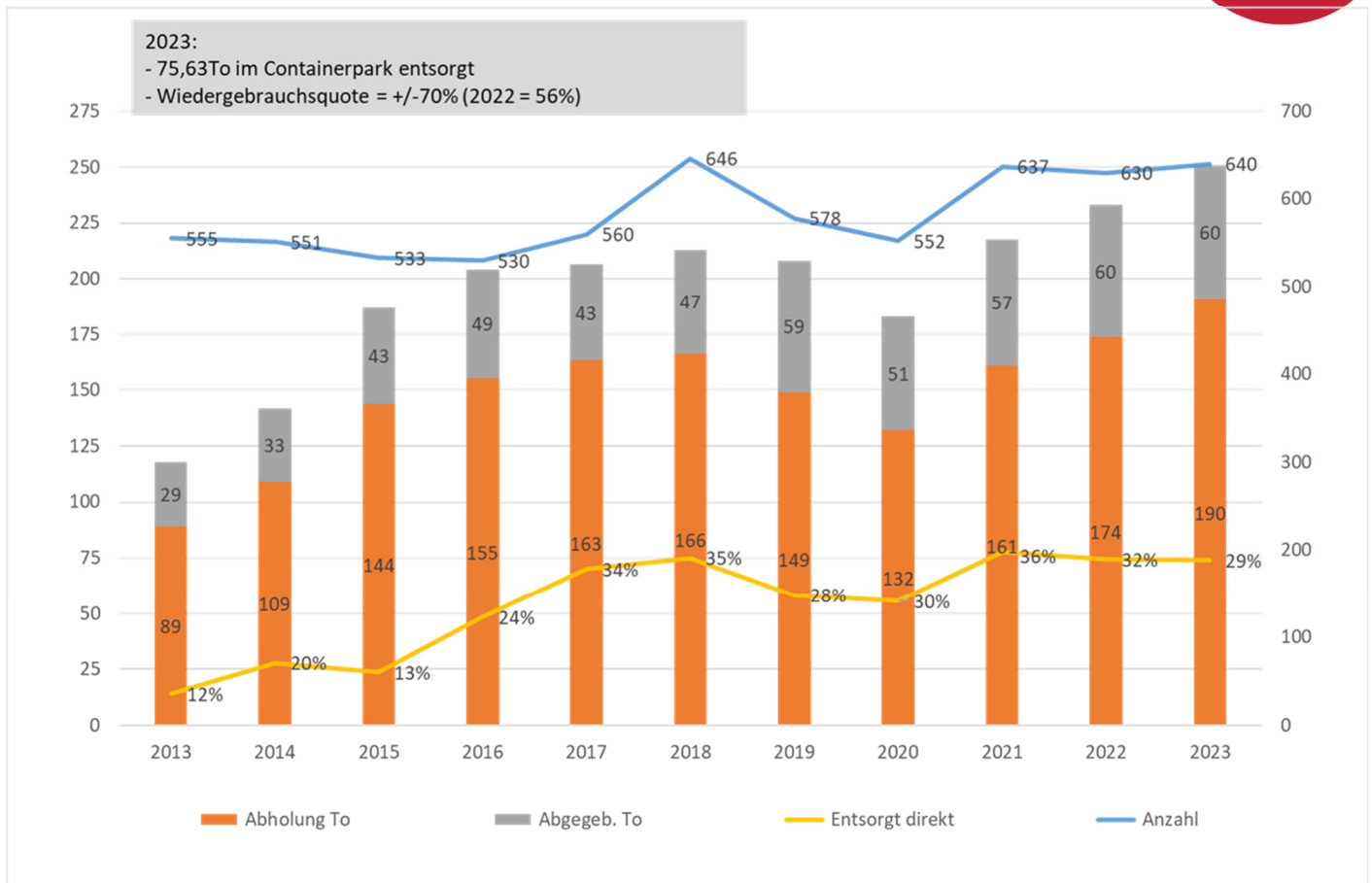
1. Sammeldienst, Transport & Rampe



Der Sammeldienst wird in der Regel von ehrenamtlichen Fahrern mit bis zu 2 Teilnehmern durchgeführt. Im Lager arbeiten 2 hauptamtliche Mitarbeiter und es stehen 8 bis 10 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Ende März wurde unser langjähriger Mitarbeiter Bernhard Niessen in den Ruhestand verabschiedet. Er hat 7 Jahre lang die Arbeit in der Halle organisiert und die Teilnehmer_Innen begleitet. Es hat einige Monate gedauert, bis wir im November mit Xavier Genten einen Ersatz für Bernhard gefunden haben. In dieser Zeit hat Patrick die Geschicke der Halle geleitet. Unterstützt wurde er von Arno, unserem Schreiner, der kurzerhand seinen Arbeitsbereich von der Schreinerei in die Halle verlegte.

Im Jahr 2023 haben wir insgesamt 6 Hausräumungen und 4 Umzüge durchgeführt. Das sind wieder deutlich weniger als in 2022 (10 Hausräumungen) und erklärt somit auch den Umsatzrückgang im Transportbereich. Im Jahr 2023 wurden 155 Möbelleieferungen durchgeführt. Das sind etwa gleich viele wie im Jahr 2022.



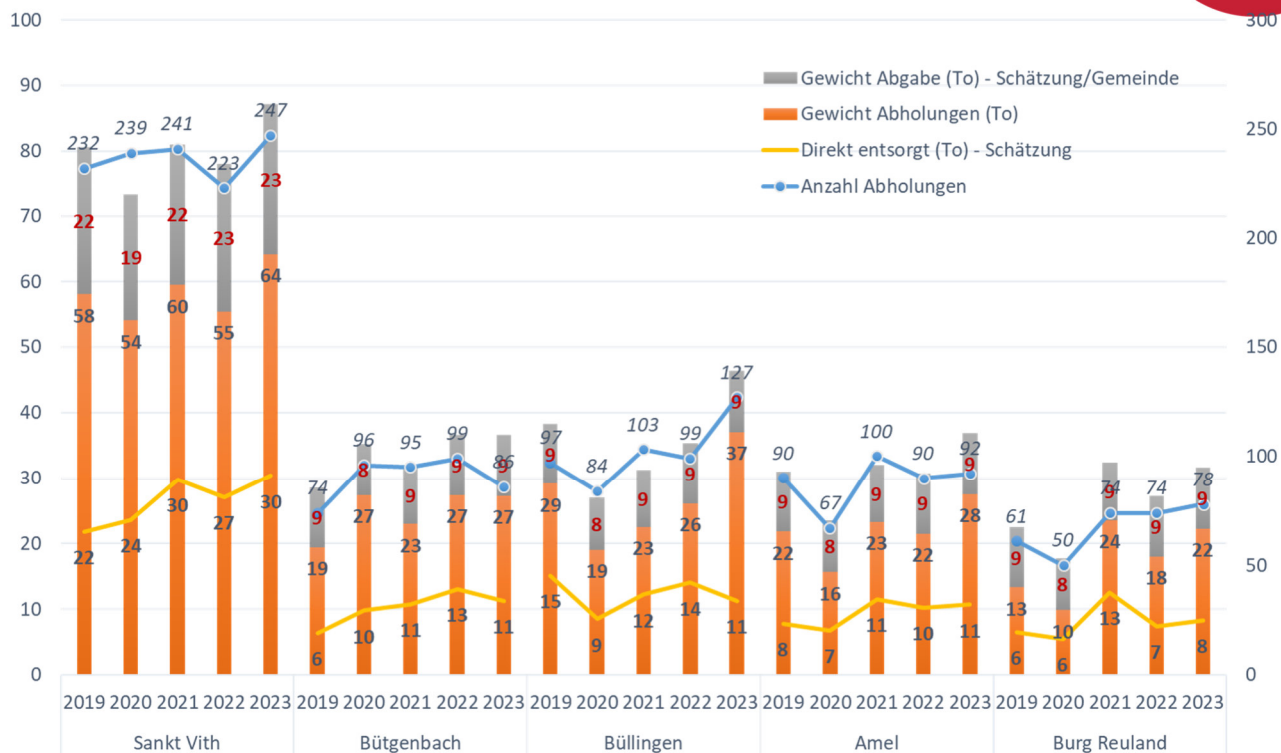


Im Jahr 2023 wurden insgesamt 190 Tonnen Gebrauchtwaren bei 640 Kunden abgeholt. Zusätzlich wurden 60 Tonnen Gebrauchtwaren vor Ort abgegeben. Damit haben wir die Tonnage des Vorjahres erneut übertroffen und einen neuen Rekordwert von 250 eingesammelten Gebrauchtgütern erreicht.

Insgesamt wurden etwas mehr als 75 Tonnen Güter im Containerpark entsorgt. Damit erreichen wir eine vorzeigbare Wiederverwendungsquote von 70%.

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

STATISTIK ABHOLUNGEN PRO GEMEINDE



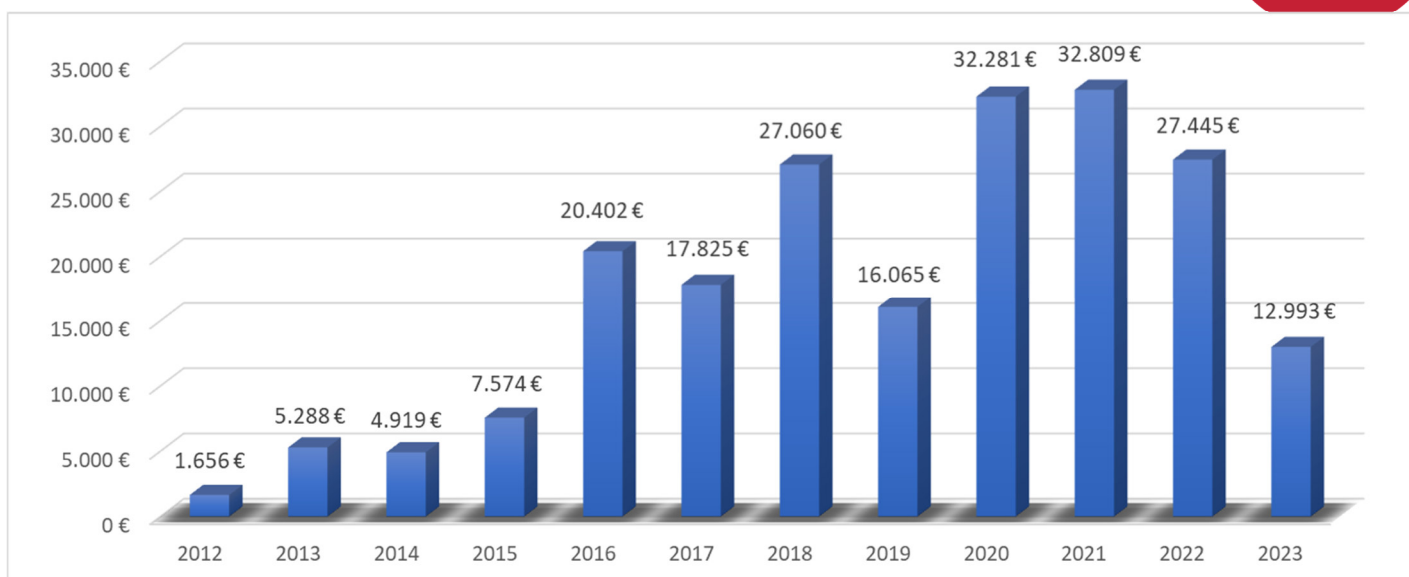
2. Werkstätten

2.1. Schreinerei



In der Schreinerei arbeitet 1 hauptamtlicher Mitarbeiter, der durchschnittlich 2-3 Teilnehmer_Innen begleitet und in den letzten Jahren von 3-4 ehrenamtlichen Helfern unterstützt wurde. Nach der Corona-Krise sind einige Ehrenamtliche zurückgetreten, so dass nur noch 1-2 Personen regelmäßig ehrenamtlich in der Schreinerei mithelfen.

Die Schreinerei führt sowohl Kundenaufträge als auch Arbeiten an Möbeln für das Geschäft und interne Renovierungsarbeiten aus. Wie bereits erwähnt, war die Schreinerei von April bis Oktober praktisch geschlossen, da unser Schreiner in der Möbelhalle aushelfen musste. Dies wirkte sich natürlich auch auf die Aufträge aus, die in der Schreinerei ausgeführt werden konnten.



Im Jahr 2023 hat die Schreinerei 34 Aufträge für externe Kunden übernommen, fast genauso viele wie im Jahr 2022. Darunter waren 3 Aufträge für die Restaurierung von Möbeln bzw. einer Küche. Dies entspricht knapp 24% des Gesamtumsatzes. Darüber hinaus hat die Schreinerei 27 Möbelstücke für unser Second-Hand-Geschäft bearbeitet, repariert und/oder restauriert. Neben diversen Reparaturaufträgen sowohl für Kunden als auch für das Geschäft stellt die Schreinerei verschiedene Produkte wie Hochbeete, Kompostkisten und Vogelhäuschen her. Im Jahr 2023 wurden 7 Hochbeete, 1 Kompostkiste und 18 Vogelhäuschen verkauft.

Die Kooperation mit den Möbelwerken Palm, die in den Vorjahren einen großen Teil des Umsatzes der Schreinerei ausmachte, wurde zwar weitergeführt. Seit Ende 2022 übernimmt jedoch unser neuer Bauleiter mit einem Teil seines Teams diese Aufgabe.

2.2. Polsterei



Unsere langjährige Mitarbeiterin in der Polsterei, Inga Borozdina ist leider im Februar 2023 nach langer Krankheit verstorben.

Seit einigen Monaten beschäftigen wir eine Teilnehmerin aus der Ukraine, die mit einem Ehrenamt bei uns begonnen hat. Sie ist begeistert von der Arbeit in der Polsterei und zeigt viel Talent für diese Arbeit. Ein pensionierter Schreiner hat ihr die ersten Kniffe und Tricks des Polsterns beigebracht, den Rest hat sie sich autodidaktisch angeeignet. So konnten 2023 bereits einige Stühle und Hocker aufgefrischt und vor dem Sperrmüll

gerettet werden.

Dennoch überlegen wir, wie und ob wir das Angebot der Polsterei langfristig aufrechterhalten können. Einerseits handelt es sich um eine Nischendienstleistung, die von den Kunden geschätzt wird, andererseits ist es schwierig, diese Dienstleistung kostendeckend anzubieten.



2.3. Haushalt/Textil/Bücher



Die Haushaltsabteilung wird von mehreren Vorarbeiterinnen geleitet. Ingrid, die Hauptverantwortliche, wird von den Mitarbeiterinnen des Geschäfts und unserer neuen Mitarbeiterin Heike unterstützt. Für einen reibungslosen Ablauf in der Werkstatt sind eine konsequente Kommunikation sowie transparente und klare Abläufe unerlässlich. Durchschnittlich werden 8-10 Frauen und Männer im Haushalt begleitet.

In der Haushaltsabteilung werden die verschiedenen Haushaltsgegenstände, Spielsachen, Elektrogeräte, Bücher und Textilien gereinigt, sortiert, aufbereitet und gelagert. Die Arbeiten sind sehr vielfältig und können gut an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer angepasst werden. So können wir niederschwellige Tätigkeitsfelder anbieten. Die Haushaltsabteilung springt auch immer dort ein, wo Not am Mann ist, sei es in der Küche, beim Aufräumen, im Geschäft oder bei der Instandhaltung der Räumlichkeiten.

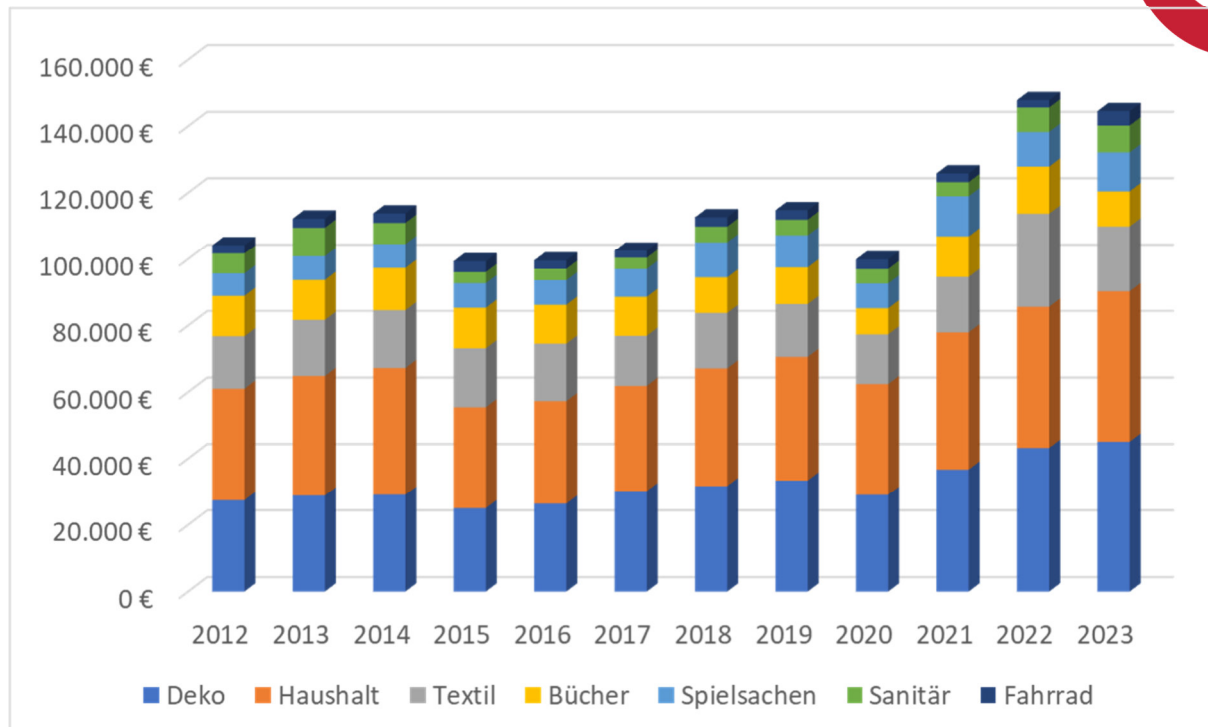
Diese Abteilung dient uns auch immer wieder als Testfeld für neue Arbeitsweisen. So wurden verschiedene Instrumente des partizipativen Managements zunächst mit den Vorarbeiterinnen und Teilnehmerinnen der Hauswirtschaftsabteilung erprobt und evaluiert, bevor wir sie in den anderen Arbeitsbereichen einsetzten.

Anzahl	Jahr				
Kategorie		2020	2021	2022	2023
Haushalt		22.779	28.486	34.430	36.341
Deko		13.696	19.818	25.558	29.078
Bücher		8.318	13.435	15.649	17.791
Textil		8.034	10.518	13.647	11.447
Spiel		3.174	5.124	6.233	6.272
Sanitär		1.561	1.810	3.267	3.363
Möbel		1.451	1.921	2.632	2.270
Fahrrad		42	46	40	140
Gesamtergebnis		59.055	81.158	101.456	106.702

Der Anteil der Klein- und Haushaltswaren, die im Geschäft verkauft werden, nimmt stetig zu.

Ab 2020 erfassen wir die Anzahl der verkauften bzw. gratis abgegebenen Artikel. Daraus ist ersichtlich, dass die Menge stetig zunimmt (wobei die Zahlen für 2020 nur die verkauften und nicht die verschenkten Artikel beinhalten. Die Zahlen sind also nicht ganz vergleichbar).

Der Verkauf von Produkten aus der Haushaltsabteilung macht im Jahr 2022 insgesamt 65,30% (2022 = 65,93%) des Gesamtumsatzes des Geschäfts aus und nimmt von Jahr zu Jahr an Bedeutung zu, sowohl für die Wirtschaftlichkeit der Organisation als auch für die berufliche Eingliederung.



3. 2nd hand shop



Im Geschäft sind 4 Mitarbeiterinnen tätig. Anfang November ging unsere langjährige Kollegin Bernadette Roth in den wohlverdienten Ruhestand. Bernadette wurde 2011 als feste Mitarbeiterin im Shop eingestellt, nachdem sie zunächst als Teilnehmerin der Eingliederungsmaßnahme und dann über einen Artikel 60§7-Vertrag des ÖSHZ im Shop beschäftigt war. Insgesamt hat sie mehr als 15 Jahre lang die Geschicke des Ladens gelenkt und geleitet. Ihr Steckpferd waren die kleinen Elektroartikel und die Dekoration der Regale. Anfang Oktober hat Béatrice Vogts die Nachfolge von Bernadette angetreten. Sie war bereits seit Februar als Sozialarbeiterin bei DABEI tätig und vertrat Hanna, die sich im Mutterschaftsurlaub befand. Das Team wurde im Jahr 2023 von 6-8 Freiwilligen unterstützt und begleitete 2-3 Teilnehmer_Innen.

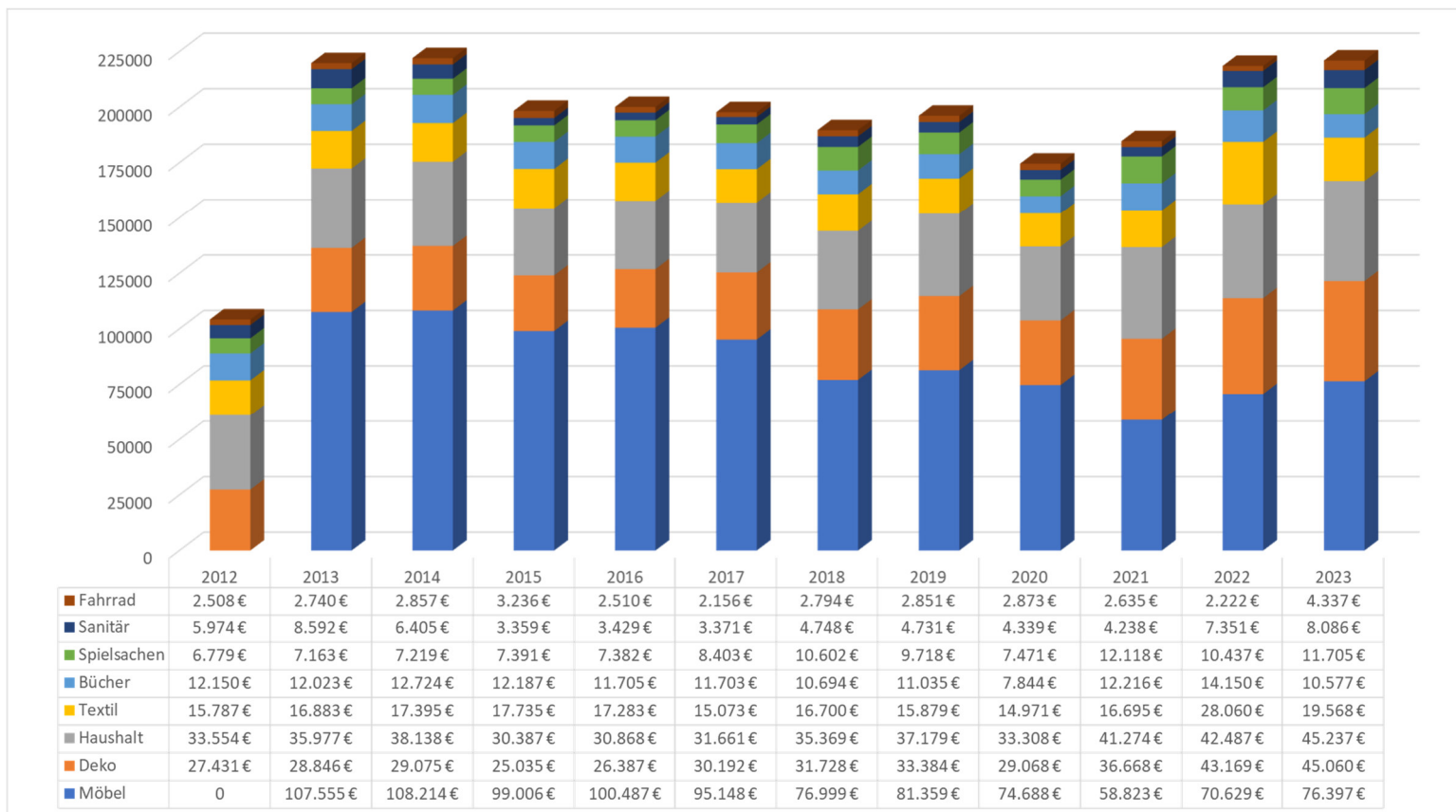


Im Jahr 2023 besuchten uns täglich durchschnittlich 78 zahlende Kunden im Geschäft. Neben den Stammkunden begrüßen unsere Mitarbeiterinnen auch immer mehr Neukunden im Laden, die besonders das ständig wechselnde und attraktive Angebot im Laden schätzen.

Leider herrscht in vielen Teilen der Bevölkerung immer noch die Meinung, dass das Geschäft nur für „arme“ Leute ist. Dabei ist jeder im Laden willkommen. Wir hoffen, dass sich der Trend zu einem nachhaltigeren Konsumverhalten auch in Ostbelgien mehr und mehr durchsetzt und so die Menschen in den Shop führt. Neben dem sozialen Aspekt sind für uns Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft gleichbedeutend. Aus diesem Grund nutzen wir auch verstärkt Facebook, um besondere Aktionen zu starten oder außergewöhnliche Objekte anzubieten.

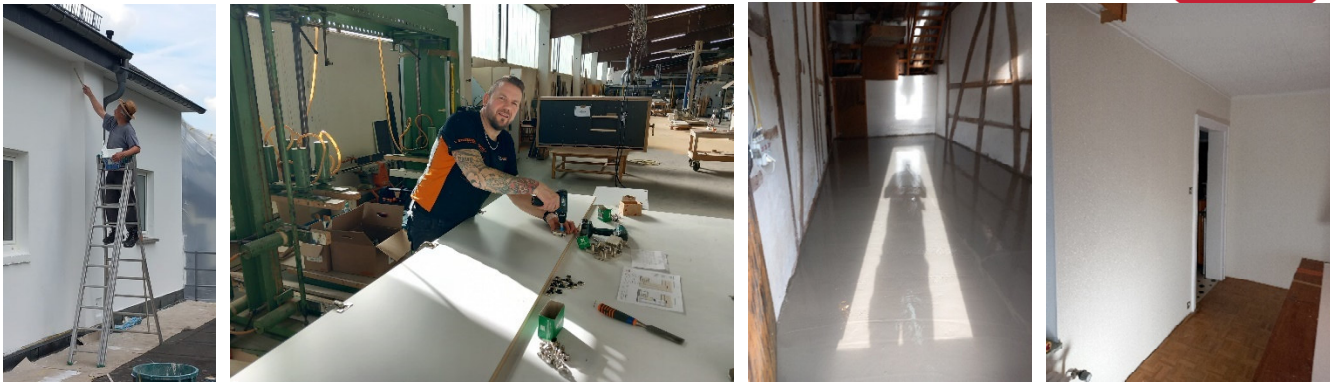
Wir sind zuversichtlich, dass das neue zentral gelegene Gebäude noch mehr neue Kunden anlocken und die Hemmschwelle bei der Bevölkerung senken wird.

Auch die Nutzung des Internets für den Verkauf wird weiter verfolgt. Die Einführung eines integrierten EDV-Systems soll dafür die technischen Voraussetzungen schaffen. Dies ist für September 2024 geplant.



Im Jahr 2023 erzielen wir mit einem Umsatz von gut 221.000€ ein sehr gutes Ergebnis im 2nd Hand Shop. In den meisten Bereichen konnten wir ein leichtes Plus gegenüber dem Vorjahr erzielen, nur in den Bereichen Textil und Bücher ist der Umsatz rückläufig. Im Textilbereich haben wir im Jahr 2022 zwei Neuwarenspenden von Geschäften erhalten, die sich sehr gut verkauft haben und uns im Vorjahr einen außerordentlichen Umsatz beschert haben. Ein großes Dankeschön und ein großes Lob an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitwirkenden und Ehrenamtlichen im Geschäft und in der gesamten Abteilung Wiederverwertung für diese tolle Leistung.

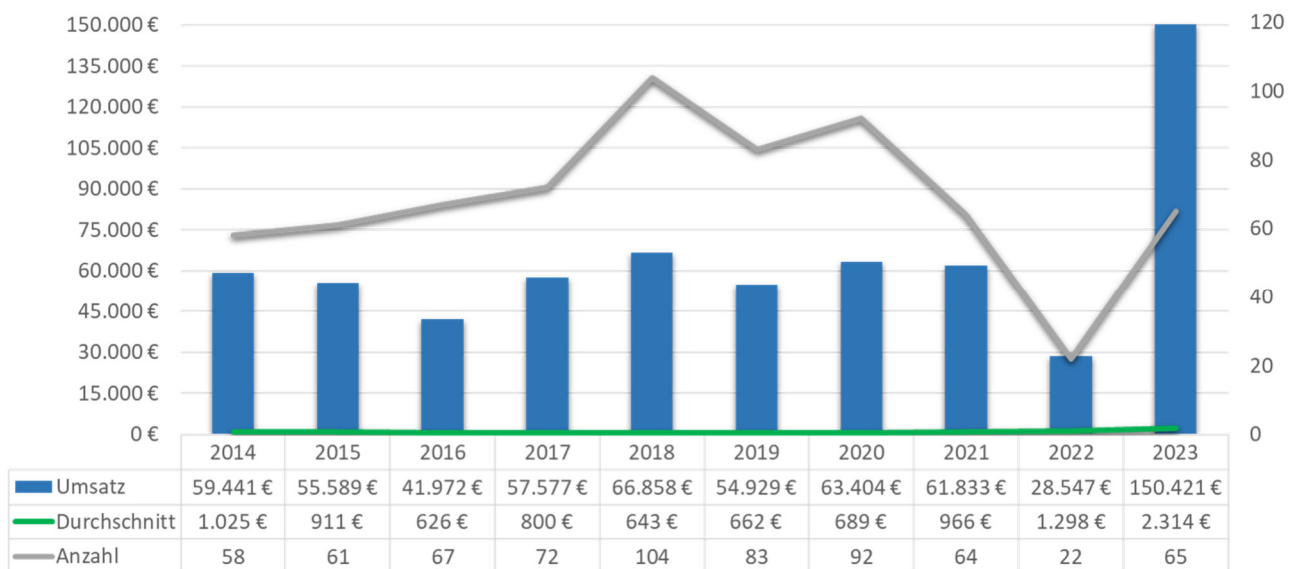
4. Baubereich



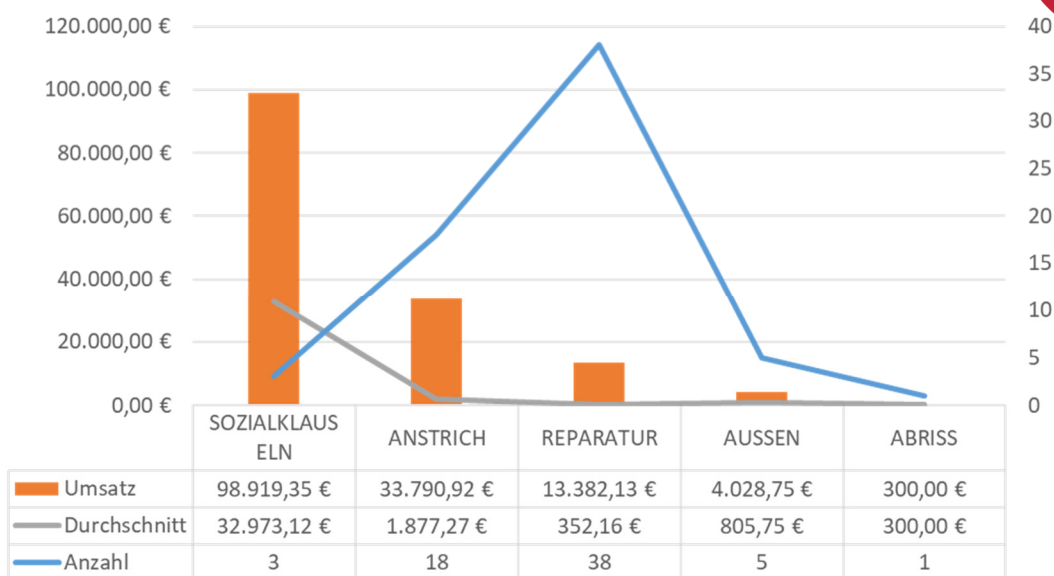
In der Bauabteilung arbeitet 1 Vorarbeiter mit durchschnittlich 3-4 Teilnehmer_innen.

Seit Anfang Dezember 2022 leitet Olivier Vliex den Baubereich. Er hat sich sehr schnell in das Team und die Arbeit eingearbeitet, so dass die Bauequipe 2023 wieder voll einsatzfähig war.

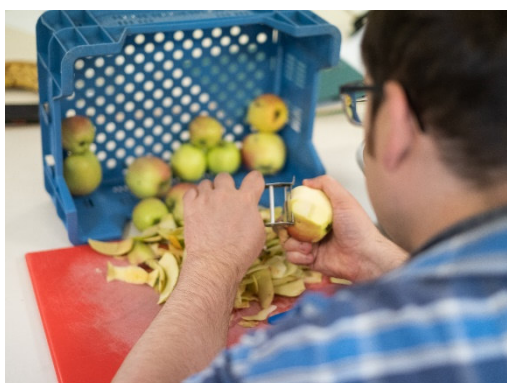
Bis Oktober 2023 führte die Bauequipe hauptsächlich Arbeiten für externe Kunden aus. Seit Oktober sind Olli und sein Team jedoch fast ausschließlich in unserem Neubau tätig, um dort verschiedene Arbeiten (Estrich, Fliesen, Malerarbeiten...) in Eigenregie durchzuführen. Die ständige Präsenz unseres Bauteams auf der Baustelle hat sich als äußerst wichtig für die Koordination der verschiedenen Gewerke erwiesen. So hatten die einzelnen Unternehmer und Handwerker immer einen Ansprechpartner direkt vor Ort und Lösungen konnten schnell gefunden werden.



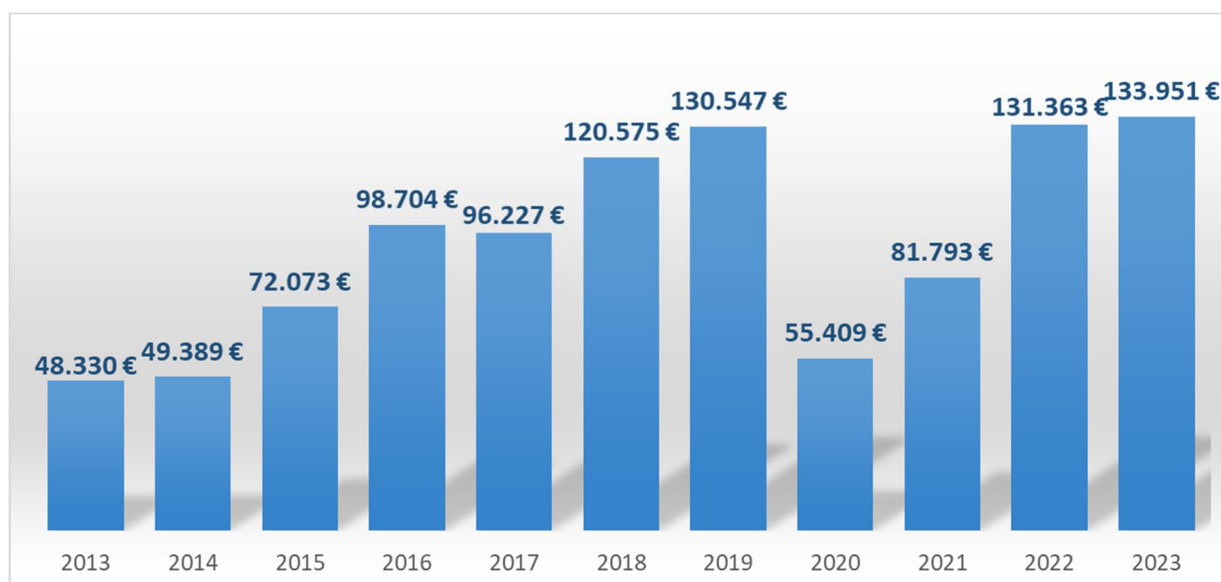
Obwohl das Team nur bis Oktober externe Aufträge ausführen konnte, wurden insgesamt 65 Kundenaufträge abgewickelt. Der Jahresumsatz lag mit über 150.000 € mehr als 2,7 mal so hoch wie in den letzten 10 Jahren. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass 67% des Umsatzvolumens bei den Möbelwerken Palm im Rahmen von 3 Aufträgen mit Sozialklauseln realisiert wurden. Für diese Aufträge fielen Warenkosten in Höhe von 80.666,45 € an. Nach Abzug dieser Kosten vom Gesamtumsatz verbleibt ein Umsatz von 69.755 €. Dies ist im Vergleich zu den Vorjahren immer noch sehr hoch und eine herausragende Leistung des gesamten Bauteams.



5. Catering



Da Peter unser Team Ende 2022 verlassen wird, hat Kezban die Leitung der Küche übernommen. Trotz intensiver Suche haben wir bis heute keinen neuen Mitarbeiter für die Küche gefunden.



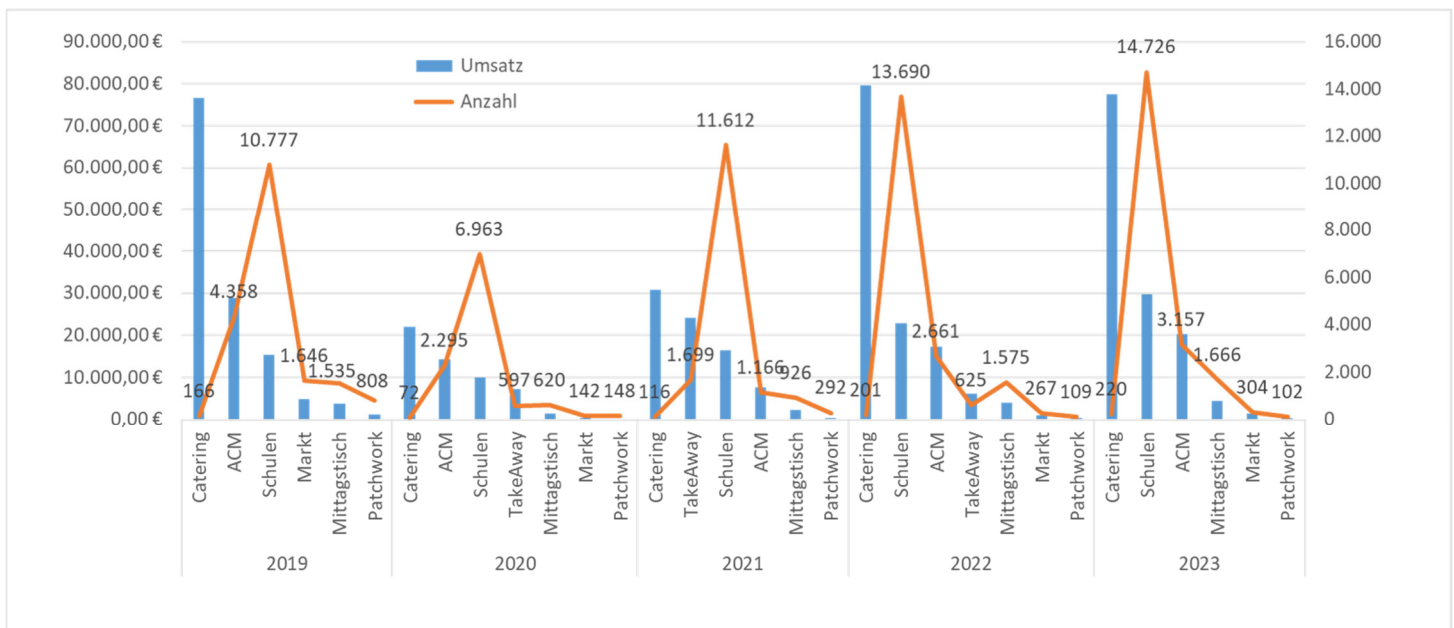


Glücklicherweise haben wir seit einiger Zeit mehrere Personen, die regelmäßig ehrenamtlich in der Küche mithelfen. Sie sind eine sehr wichtige Unterstützung für Kezban und das gesamte Team.

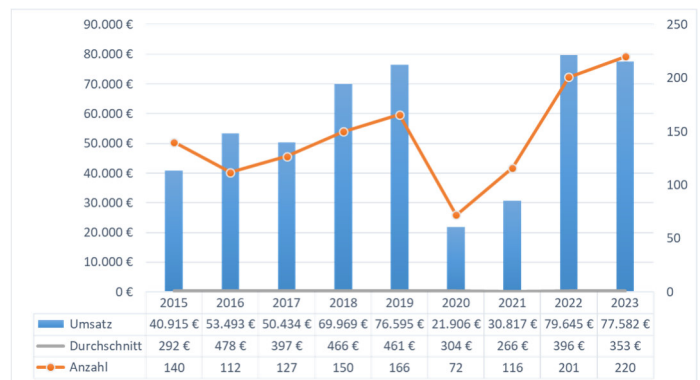
Ohne sie wären wir nicht in der Lage, die Arbeit so zu bewältigen.

Trotz der schwierigen Personalsituation konnten wir den Umsatz im Jahr 2023 noch leicht steigern. Dabei ist jedoch zu beachten, dass auch wir aufgrund der stetig steigenden Kosten unsere Preise für die verschiedenen Angebote nach oben anpassen mussten.

Dennoch konnte die Anzahl der Schulmahlzeiten, der Mahlzeiten im ACM und des Mittagstisches gesteigert werden.

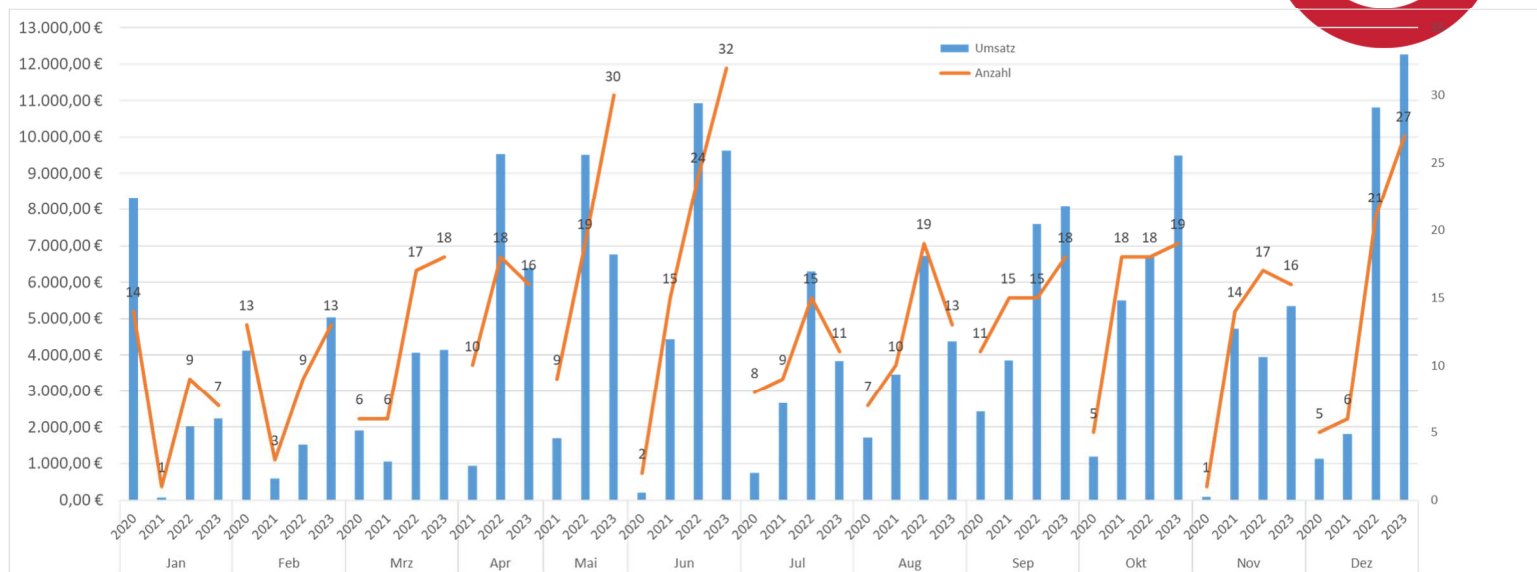


Trotz eines leichten Anstiegs der Anzahl der Cateringaufträge ist der Umsatz im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Das durchschnittliche Umsatzvolumen sinkt dementsprechend. Dabei ist zu beachten, dass viele kleine Aufträge mehr Arbeit und Koordination bedeuten als ein großer Auftrag. Wir stellen fest, dass viele sich für ein Nudelbuffet oder auch für belegte Brötchenhälften entscheiden. Im Jahr 2023 hat die Küche fast 5.000 Brötchenhälften belegt!



Die auftragsstärksten Monate sind wie jedes Jahr Mai, Juni und Dezember.

Der Bereich HORECA ist und bleibt für DABEL ein sehr wichtiges Standbein, nicht nur wegen des Umsatzes, sondern auch weil wir mit dieser Dienstleistung neue Kunden und ein anderes Publikum erreichen und nicht zuletzt als interessantes und abwechslungsreiches Ausbildungsfeld für unsere Teilnehmer_innen.



VI. SCHLUSSWORT

*„Hat nicht jeder Macht,
der etwas macht?“*

Ein Graffiti

Zusammenfassend ist das vergangene Jahr ein Zeugnis dafür, wie wir gemeinsam als Team Herausforderungen meistern und neue Projekte erfolgreich umsetzen können. Mein aufrichtiger Dank gilt allen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren unermüdliche Unterstützung und Engagement uns seit Jahren vorantreiben. Ihre Arbeit ist nicht nur wertvoll, sondern auch unverzichtbar, insbesondere bei der Betreuung unserer Teilnehmer_Innen. Euer Einsatz macht den Unterschied und trägt wesentlich zum Erfolg unseres Teams bei.

Das, was wir in diesem Bericht festgehalten haben, ist nur ein Bruchteil dessen, was wir im Jahr 2023 erreicht haben. Aufgrund der stressigen letzten Wochen ist dieser Bericht etwas kürzer ausgefallen als gewohnt. Für weitere Informationen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

In Anlehnung an unser Motto „Hat nicht jeder Macht, der etwas macht?“ möchte ich betonen, dass jede Handlung, jede Initiative und jeder Beitrag von uns allen eine Stärke darstellt. Jeder von uns hat die Macht, Veränderungen herbeizuführen und positive Impulse zu setzen. Es ist diese kollektive Kraft, die es uns ermöglicht, unsere Ziele zu erreichen und unsere Visionen Wirklichkeit werden zu lassen. Lasst uns also weiterhin mutig und entschlossen handeln, denn in jedem Handeln liegt die Kraft zur Veränderung.

Einige Eindrücke

Neujahrsempfang 03.02.2023





Betriebsausflug 03.07.2023 nach Hasselt



