

HEILPÄDAGOGISCHES ZENTRUM
KREFELD – KREIS VIERSEN GGMBH (HPZ)

JAHRESBERICHT

2015



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld - Kreis Viersen gGmbH
DIENSTLEISTER & PARTNER
DER WIRTSCHAFT



INHALT

05 VORWORT

07 EINLEITUNG

08 ANGEBOTE & WIRKUNGEN

10 1. DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM &
UNSER LÖSUNGSANSATZ

18 2. RESSOURCEN, LEISTUNGEN & WIRKUNGEN

26 3. PLANUNG & AUSBLICK

30 DIE HPZ KREFELD – KREIS VIERSEN GGMBH

32 4. ORGANISATION

40 5. FINANZEN



VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

bereits zum zweiten Mal in Folge halten Sie nun unseren wirkungsorientierten Jahresbericht in den Händen. Erstmals haben wir den Bericht im S(ocial) R(eporting)S(tandard)-Format im letzten Jahr erstellt. Die Mühe hat sich gelohnt. Wir erleben, dass wir auf unsere Arbeit anders angesprochen werden und sich interessante Diskussionen ergeben. Auch über eine Anerkennung durch den Verein Social Reporting Initiative e. V. (SRI) freuen wir uns. Der SRI hat unserem Vorjahresbericht ein Design-Stipendium zugesprochen und damit den Druck gefördert. In der Begründung heißt es dazu: „**Der Bericht besticht durch seinen positiven Gesamteindruck, ist verständlich und überaus anschaulich und weist eine vollständige Anwendung des SRS 2014 auf. Darüber hinaus finden wir die Chancen- und Risikodarstellung sehr gelungen. Interessant ist ebenfalls die Einbindung der Social Return on Investment-Berechnung in den SRS.**“

Darüber freuen wir uns natürlich. Allerdings sind wir auch ohne formelle Anerkennung davon überzeugt, dass es richtig und wichtig ist, Zeugnis über die Wirkungen unserer Arbeit abzulegen. Hier sind wir sicher auch noch nicht an einem Schlusspunkt angekommen. Im Gegenteil: Wir arbeiten weiter daran, unsere Arbeit und die Wirkungen unserer Arbeit noch klarer darzustellen und offenzulegen.

Wir verstehen unser Engagement in dieser Sache weiterhin auch als eine Reaktion auf die **Inklusionsdiskussion** in der Behindertenhilfe. Einerseits rücken Menschen mit Behinderungen richtigerweise verstärkt



in den sozial- und gesellschaftspolitischen Fokus der Diskussion. Gleichzeitig stehen „Sondereinrichtungen“, wie Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM), als vermeintliche „Inklusionsverhinderer“ in der Kritik. Dieser Kritik wollen wir uns stellen und gleichzeitig zeigen, dass sie so nicht haltbar ist.

Wir wollen zeigen, welche Zugangs- und damit Inklusionschancen Menschen mit Behinderung haben, wenn sie ihrer Arbeit in der WfbM nachgehen.

Der vorliegende Jahresbericht berücksichtigt erneut in erster Linie die **Ressourcen**, die **Leistungen** und die **Wirkungen** der neun Werkstatt-Standorte mit ihren über 2.000 behinderten Mitarbeitern. Die Heilpädagogische Kindertagesstätte und die Frühförder-einrichtungen, die sich ebenfalls unter dem Dach des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen befinden, werden wir im kommenden Bericht ebenfalls in die Betrachtung einbeziehen. Das ist ein guter Zeitpunkt. Denn so viel sei schon jetzt verraten, im nächsten Jahr feiert das HPZ Jubiläum und schaut auf eine 50-jährige Erfolgsgeschichte zurück.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Dr. Weber'. The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ

Über diesen Bericht

Dieser Bericht bezieht sich schwerpunktmäßig auf die Aktivitäten des *Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH* im Zeitraum vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2015. Das HPZ bietet verschiedene Hilfen für Menschen mit Behinderung an. Die vorliegende Wirkungsberichterstattung bezieht sich vorrangig auf die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM). Sitz der Organisation ist Hochbend 21 in 47918 Tönisvorst.

Das Heilpädagogische Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH ist eingetragen beim Amtsgericht Krefeld unter HRB-Nr. 8983. Der Bericht wurde in Anlehnung an den Social Reporting Standard (SRS) in der Version 2014 erstellt, die vom Verein Social Reporting Initiative e. V. (SRI) veröffentlicht wird. Dies ist der zweite Jahresbericht nach dem SRS des HPZ.

Weitere Informationen zum SRS finden Sie unter

www.social-reporting-standard.de

Fragen zum Bericht richten Sie bitte an

info@hpzkrefeld.de

Die Berichtsumsetzung erfolgte mit Unterstützung der

xit GmbH, Frauentorgraben 73, 90443 Nürnberg,
www.xit-online.de

Gestaltung und Layout:

Andrea Wagner, www.buero-wagner.com

Oliver Toman, www.waldundschwert.com (Illustrationen)

Christoph Buckstegen, www.christophbuckstegen.de (Fotografie)

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in dieser Broschüre vorwiegend die männliche Form.

EINLEITUNG

Vision und Ansatz

Gleichberechtigte Teilhabe am sozialen und beruflichen Leben für Menschen mit Behinderung! Das ist unsere Vision für eine Gesellschaft. Wir wollen Menschen Beschäftigung, Selbstbestätigung, Förderung und Anerkennung geben.

Das Heilpädagogische Zentrum Krefeld – Kreis Viersen (HPZ) unterstützt die berufliche und soziale Eingliederung entwicklungsverzögerter, behinderter oder psychisch kranker Menschen. Ihre Würde zu achten und zu wahren ist unsere allererste Verpflichtung. Wir respektieren sie als Persönlichkeiten mit eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen sowie ihrem Recht auf Mitwirkung und Selbstbestimmung.

Die Menschen stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit. Es ist unsere Aufgabe sie zu fördern, zu betreuen und zu pflegen und ihnen bei der Eingliederung in Gemeinschaft und Arbeit behilflich zu sein. Wir unterstützen ihre Entwicklung und ermöglichen die Entfaltung ihrer Persönlichkeit.

Allen Menschen, die wegen einer Behinderung nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, stehen unsere Werkstätten offen. Ganz

gleich, um welche Behinderung es sich handelt, welche Ursache sie hat und wie schwer sie ausgeprägt ist. Menschen mit Behinderung haben einen Anspruch, in einer unserer HPZ-Werkstätten oder in einer unserer Impuls-Werkstätten (speziell für Menschen mit psychischen Erkrankungen) aufgenommen zu werden. Dort finden sie die Arbeitsplätze, die sie brauchen und sie erhalten eine besondere Förderung, Betreuung oder Pflege.

Mit unseren Dienstleistungen und Produkten sind wir ein interessanter Partner für Industrie, Handwerk und Dienstleister. Wir bieten marktgerechte Produkte und Dienstleistungen und arbeiten stets hart daran, zufriedene Kunden zu erreichen.

Das HPZ bietet an insgesamt neun Standorten in der Stadt Krefeld und im Kreis Viersen rund 2.000 Mitarbeitern mit Behinderungen Beschäftigung und Tagesstruktur. Dabei werden sie von über 500 Fachleuten professionell und mit viel Engagement unterstützt und gefördert.



**ANGEBOTE
UND
WIRKUNGEN**



1. DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM UND UNSER LÖSUNGSANSATZ

AUSGANGSLAGE UND AUSMASS DES PROBLEMS

Arbeit hat für die Menschen in modernen Gesellschaften eine hohe Bedeutung. Eine Umfrage von der Bertelsmann Stiftung und GfK Verein zeigt, dass Arbeit und Beruf für die Menschen in Deutschland der zweitwichtigste Lebensbereich nach Familie und Partnerschaft ist.¹ Erwerbstätigkeit wird dabei nicht nur als ein Tausch von Zeit gegen Geld zur Sicherung des Lebensunterhalts erlebt. Arbeit bietet die Chance zur Selbstverwirklichung, Anerkennung und Einbringung in die Gesellschaft. Man erlebt sich als Teil einer Gruppe von Kollegen und wird mit seinen Fähigkeiten als Person wahrgenommen und anerkannt.

Für Menschen mit Behinderung sind die Zugangschancen auf eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich geringer. Zwar steigt in Nordrhein-Westfalen die Beschäftigung von Menschen mit schwerer Behinderung an (2013 waren 231.500 Menschen mit einer schweren Behinderung beschäftigt, gegenüber 227.800 in 2012), allerdings entwickelt sich auch die Arbeitslosigkeit ungünstiger als die aller Arbeitslosen. So waren 2013 ca. 49.400 Menschen mit einer schweren Behinderung arbeitslos, 2012 waren es noch 48.600 Personen. Die Arbeitslosigkeit dauert länger als bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung und es gelingt Arbeitslosen mit einer schweren Behinderung seltener als Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen²

Nahezu aussichtslos ist dies für Menschen mit geistiger und schwerstmehrfacher Behinderung. Für sie braucht es einen strukturellen Ersatz, um Teilhabe am Arbeitsleben und damit gesellschaftliche Teilhabe, Anerkennung, Selbstbestätigung und Förderung zu erfahren. So arbeitet der weitaus überwiegende

Teil von Menschen mit einer „wesentlichen“ Behinderung in Werkstätten, weil eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt für sie nicht möglich ist. Trotz systematischer Übergangsbegleitung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste lag die bundesweite Vermittlungsquote von der WfbM auf Arbeitsplätze des ersten Arbeitsmarktes, zu dem auch Integrationsfirmen zählen, 2014 bei 2,4 Prozent, gegenüber 2,9 Prozent in 2013. Dies entspricht im Jahr 2014 insgesamt 1.665 vermittelte Klienten. Damit hat die Vermittlungsquote erstmals seit Jahren wieder abgenommen.³

Dies entlässt die Werkstätten und auch das HPZ natürlich nicht aus der Verantwortung, Anstrengungen zu unternehmen und auch weiterhin zu intensivieren, Vermittlungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.

Die Zahl der Leistungsberechtigten ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, und sie wird in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht abnehmen.⁴ Die amtliche Statistik zählt für Ende 2014 in Nordrhein-Westfalen 67.216 Empfänger von Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen. Zum Vorjahresende waren es noch 65.300 und im Jahr 2006 noch gut 52.700 Leistungsempfänger.

Das HPZ ist mit seinen Standorten im Stadtgebiet Krefeld und im Kreis Viersen aktiv. Dort wurden Ende 2014 zusammengekommen insgesamt 1.859 Empfänger von Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (Eingliederungshilfe für behinderte Menschen) gezählt. Damit waren es 38 Personen mehr als zum Jahresende 2013 und 333 mehr als Ende 2006 noch 1.526. Dies entspricht einem Zuwachs von knapp 22 Prozent innerhalb von acht Jahren.⁵

URSACHEN UND FOLGEN DES GESELLSCHAFTLICHEN PROBLEMS

Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung sind aus verschiedenen Gründen eingeschränkt.

- » Die individuelle Leistungsfähigkeit ist ein Schlüssel für den Zugang zum Arbeitsmarkt. **Eingeschränkte Leistungsfähigkeit** verringert somit Inklusionschancen.
- » Dies ist für in ihrer individuellen Leistungsfähigkeit eingeschränkte Menschen mit schweren und schwersten Behinderungen um so problematischer, da **einfache Tätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten seltener nachgefragt** und in Billiglohnländer verlagert wurden. Potentielle Betätigungsfelder für Menschen mit Behinderung sind weggefallen.
- » Auch ohne die Gruppe der Menschen mit Behinderung stehen dem Arbeitsmarkt für einfachere Tätigkeiten eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zur Verfügung. Ein **Fachkräftemangel** lässt sich nicht durch leistungseingeschränkte Arbeitskräfte beheben.
- » Im Arbeitsalltag benötigen Menschen mit Behinderung häufig ein höchst individuelles Maß an **Barrierefreiheit, Flexibilität und Hilfestellungen**. Unternehmensinterne Unterstützungsleistungen und die Anpassung von Arbeitsprozessen erzeugen Kosten, die reguläre Arbeitgeber in der Regel vermeiden. Die Übernahme dieser Kosten durch die öffentliche Hand gelingt nicht flächendeckend.
- » Wenn Arbeitsprozesse an die Fähigkeiten und Einschränkungen der Menschen mit Behinderung angepasst werden müssen, fehlt in den Unternehmen nicht nur das Geld, sondern auch das pädagogische und technische Wissen, wie solche Anpassungen vollzogen werden sollten. Potenzielle Arbeitgeber haben daher **Befürchtungen und mitunter auch Vorurteile** gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, die sich nicht alleine rational begründen lassen.
- » Es gibt somit verschiedene Barrieren für eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt. Die unternehmensinternen Gründe für eine Nicht-Beschäftigung von Menschen mit Behinderung **verstärken sich** dabei potenziell **gegenseitig**: Der betriebswirtschaftliche Aufwand für barrierefreie Arbeitsplätze verringert den Anreiz für die Aneignung pädagogisch-rehabilitativen und technischen Wissens von Unternehmen. Dies trägt zu einer Verfestigung von Vorurteilen gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bei. Zwar fühlen sich Beschäftigte mit einer schweren

Behinderung in nordrhein-westfälischen Unternehmen zu 92 Prozent innerhalb des Kollegenkreises akzeptiert und integriert. 25 Prozent der Unternehmen sehen einen positiven Einfluss, den der soziale Kontakt mit Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen hat. Allerdings erfüllen in Nordrhein-Westfalen auch 31 Prozent der Unternehmen die gesetzliche Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung nicht und 28 Prozent der beschäftigten Menschen mit Behinderung gehen davon aus, dass sie die jetzige Arbeitsstelle nicht bekommen hätten, wenn die Behinderung vor Aufnahme der Beschäftigung bereits vorhanden oder bekannt gewesen wäre.⁶

- » **Gesamtwirtschaftliche** Gründe für Arbeitslosigkeit wirken sich für die Gruppe von Menschen mit Behinderung besonders stark aus.

In der Summe der genannten Punkte verschließt sich der Arbeitsmarkt über weite Strecken einer Beschäftigung und einer Qualifizierung gerade von Menschen mit geistiger und schwerstmehrfacher Behinderung. Wenn aber Beschäftigungsmöglichkeiten fehlen, dann fehlt auch ein wichtiges Umfeld **sozialer und persönlicher Entwicklung**, mit Folgen für die **soziale Integration und die persönliche Lebensqualität**. Wenn Menschen nicht Teil des Beschäftigungssystems sind, sind sie **insgesamt in der Gesellschaft wenig sichtbar** und geraten als Gruppe von Bürgern leicht in Vergessenheit.

Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe am Arbeitsleben werden von Unternehmen unterschiedlich wahrgenommen. So sehen 22 Prozent der nordrhein-westfälischen Unternehmen in der Rückschau auf das vergangene Jahr durchaus eine Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, wohingegen 16 Prozent eine Verschlechterung wahrnehmen. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass nur 8 Prozent der Unternehmen planen, in den nächsten zwei Jahren mehr Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen, und dass bei den Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigten, geistige Behinderungen/Einschränkungen bei 21 Prozent der Mitarbeiter bekannt waren. Die größte Rolle spielen mit 78 Prozent körperliche Behinderungen/Einschränkungen.⁷ Mit anderen Worten: Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen vor allem mit schweren und schwersten geistigen und/oder Mehrfachbehinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt bleiben ein schwieriges Feld.

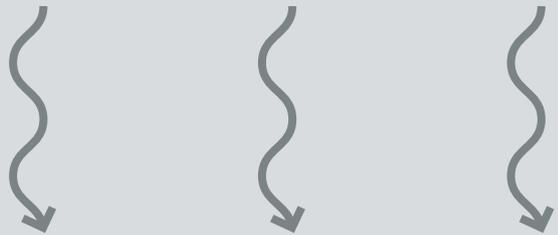
URSACHEN



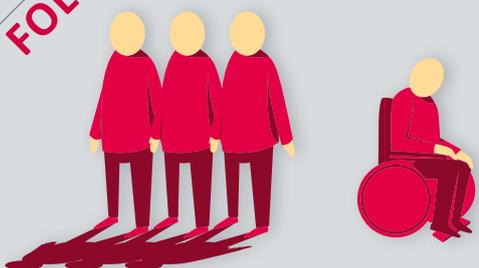
PROBLEM



Mangelnde Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit einer schweren Behinderung am regulären Arbeitsmarkt.



FOLGEN



- Der Arbeitsmarkt verschließt sich den Menschen mit Behinderung.
- Es fehlen Qualifizierungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung.
- Menschen mit Behinderung fehlt ein wichtiger Faktor für die persönliche Entwicklung, soziale Integration und Lebensqualität.
- Menschen mit Behinderung bleiben von einem zentralen gesellschaftlichen Bereich ausgeschlossen. Ihre Exklusion wird verstärkt. Sie werden mit ihren Anliegen nicht mehr sichtbar.

VERSCHIEDENE LÖSUNGSANSÄTZE

Seit mehr als 40 Jahren haben Menschen mit Behinderung, denen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verwehrt ist, in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben und auf Förderung durch eine WfbM. Die Werkstätten für behinderte Menschen erfüllen somit auf Grundlage des SGB IX und der eigens erlassenen Werkstättenverordnung (WVO) eine öffentliche Aufgabe im Auftrag des Staates.

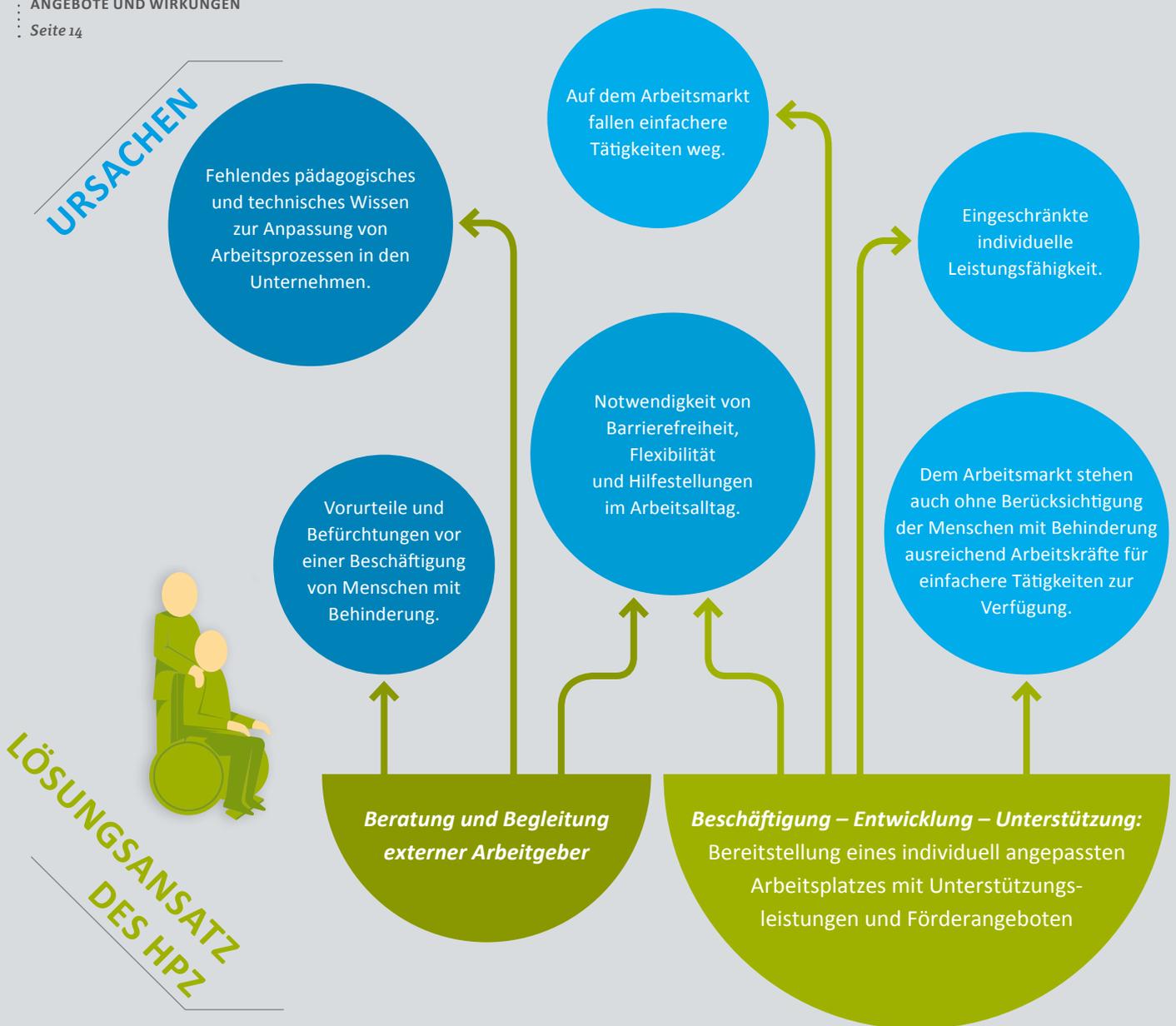
Teilhabe an der Arbeitswelt und damit die Teilhabe an der Gesellschaft – genau das ermöglichen Werkstätten. Menschen mit Behinderung werden gefördert und können selbst produktiv werden. Es gibt nach wie vor gerade für Menschen mit einer geistigen und schwerstmehrfachen Behinderung wenige echte Alternativen. Zwar gibt es Institutionen, in denen Menschen mit Behinderung auch ohne die Leistungen einer WfbM am Arbeitsleben teilhaben, allerdings sind diese nur für einen Bruchteil der Beschäftigten in der WfbM realistisch. Zu nennen sind:

- » Marktnahe Alternativen: Hierzu zählen Integrationsfirmen/Integrationsprojekte, Zweckbetriebe und teilweise auch Zeitarbeitsfirmen. In bundesweit über 840

geförderten Integrationsprojekten wurden im Jahr 2014 gut 11.000 schwerbehinderte und ca. 9.800 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigt.⁸

- » In sonstigen Beschäftigungsstätten, im Rahmen individueller Arbeitsassistenz, sowie ausgelagerter Gruppen- und Einzelplätze finden Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze.
- » Persönliches Budget / Budget für Arbeit: Menschen mit Behinderung können die Geldleistung für ihren (potenziellen) Werkstattplatz für die finanzielle Unterstützung und fachdienstliche Beratung/Begleitung bei einer regulären Beschäftigung einsetzen.
- » Zuverdienstprojekte, in denen jedoch keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen durchgeführt werden.
- » Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind Inklusionsexperten für jene Menschen mit dem allergrößten Unterstützungsbedarf. In mehr als 680 WfbM (Hauptwerkstätten, ca. 2.700 Betriebsstätten) nehmen bundesweit über 300.000 Menschen am Arbeitsleben teil.⁹ In der Region Krefeld / Kreis Viersen ist das HPZ die einzige WfbM als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe und Förderung am Arbeitsleben für diesen Personenkreis.





DER LÖSUNGSANSATZ DES HPZ

Um das Versagen des Arbeitsmarktes bei der Integration von Menschen mit zum Teil sehr schweren Behinderungen auszugleichen, verfolgt das HPZ seit vielen Jahren zwei grundlegende Lösungsansätze:

» **Lösungsansatz 1: Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung**

Das HPZ bietet **individuell angepasste Arbeitsplätze mit Unterstützungsleistungen und Förderangeboten**. Die Arbeitsplätze, werden in der konkreten Aufgabenstellung, den Arbeitsprozessen, den Hilfsmitteln und Unterstützungsleistungen auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Beschäftigten individuell zugeschnitten. Es werden solche Aufträge akquiriert, die sich in Aufgaben zerlegen lassen, die den verschiedenen Anforderungsniveaus der Menschen mit Behinderung gerecht werden. Individuelle Aufgaben müssen gleichermaßen machbar und anspruchsvoll sein. So entstehen Erfolgserlebnisse **und** Entwicklungsmöglichkeiten, die dann auch Ansatzpunkte für Förderung und Bildung darstellen.

» **Lösungsansatz 2: Beratung und Begleitung externer Arbeitgeber**

In seinem zweiten Lösungsansatz arbeitet das HPZ intensiv daran, Arbeitsplätze, die den Anforderungen von Menschen mit Behinderungen gerecht werden, auch außerhalb der WfbM in Betrieben und Einrichtungen zu schaffen und zu begleiten. Dabei ist vor allem auch eine Beratung und Begleitung der externen Arbeitgeber nötig. So können nicht nur die **betriebsintegrierten Arbeitsplätze (BiAp)** erfolgreich eingerichtet und unter Umständen auch dauerhaft erhalten werden. Sie sind in einzelnen Fällen auch die beste Möglichkeit, Arbeitgeber von einer Übernahme eines WfbM-Beschäftigten als regulären Arbeitnehmer im Betrieb zu überzeugen.



Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung

ZIELGRUPPE	LEISTUNG	ERWARTETE WIRKUNG
Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (geistige Behinderung / psychische Behinderung)	<p>Förderung und Beschäftigung</p> <p>Auswahl von und Orientierung für Menschen mit Behinderung, die sich für einen Werkstattplatz interessieren: <i>Aufnahme- und Beratungsgespräche, Praktika, Eingangsverfahren, Fachausschüsse, Aufnahmen</i></p> <p>Ärztliche Betreuung und arbeitsmedizinische Untersuchungen</p> <p>Arbeitsbegleitende Maßnahmen / sonderpädagogische Betreuung: <i>Berufsqualifizierende Angebote, Musik und kreative Angebote, Sport und Entspannung, Kognitives Lernen, Kulturtechniken</i></p> <p>Auswahl geeigneter Produktionsaufträge</p> <p>Mitwirkung</p>	<p>Teilhabe am Arbeitsleben / stellvertretende Inklusion</p> <p>Physisches und psychisches Wohlbefinden</p> <p>Persönliche Entwicklung, Anerkennung, Entfaltung der Persönlichkeit</p>
Menschen mit schwerst-mehrfacher Behinderung	<p><i>Zusätzlich:</i> Pflegeleistungen</p>	<p>Teilhabe am Arbeitsleben / stellvertretende Inklusion</p> <p>Physisches und psychisches Wohlbefinden</p> <p>Persönliche Entwicklung, Anerkennung, Entfaltung der Persönlichkeit</p>
Eltern/Angehörige	Angehörigenkontakte	<p>Information und Entlastung</p> <p>Verlässlicher Partner</p>
Unternehmen	Auftragserfüllung (Qualität, Zeit, Preis)	<p>Verlässlicher Partner / stabile Kundenbeziehung / Kundenzufriedenheit</p> <p>Standortabsicherung/Produktsicherung</p>
Kostenträger	Auftragserfüllung (gesetzl. Kontext SGB IX, Werkstättenverordnung)	<p>Verlässlicher Partner</p> <p>Effiziente Erfüllung der Leistungsvereinbarung / des gesetzlichen Auftrages</p>
Öffentliche Hand / Wirtschaftsraum	Auftragserfüllung/Sozialunternehmen	<p>Wertschöpfung als sozialer Dienstleister</p> <p>Wirtschaftsfaktor als produzierender und konsumierender Betrieb</p> <p>verlässlicher Kooperationspartner für ansässige Betriebe</p>
Politik/Gesellschaft	Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses	Öffentliche Aufmerksamkeit

Beratung und Begleitung externer Arbeitgeber

ZIELGRUPPE	LEISTUNG	ERWARTETE WIRKUNG
Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (geistige Behinderung / psychische Behinderung)	Profilabgleich und Training Betreuung der Mitarbeiter auf Einzelarbeitsplätzen	Teilhabe am Arbeitsleben <i>Betriebsintegrierte Arbeitsplätze</i> <i>Vermittlung von Praktika</i> <i>Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt</i>
Unternehmen	Beratung für Arbeitgeber	Unterstützung der Arbeitgeber



2. RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN

Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung

EINGESETZTE RESSOURCEN 2015

PERSONALKOSTEN

16.715.000 Euro für Gehälter, 3.315.000 Euro für soziale Abgaben und
1.288.000 Euro für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

SACHKOSTEN

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 10.269.000 Euro;
Abschreibungen: 2.138.500 Euro

ERBRACHT LEISTUNGEN 2015

Menschen mit Behinderung

Beschäftigung von 2.069 Menschen mit Behinderung

Auslastung in der Produktion¹⁰

- » Produktionszeiten: 91,1 %
- » Begleitende Maßnahmen, Pflegezeiten, sonderpädagogische
Betreuungszeiten, Arztbesuche etc.: 8,1 %
- » Fördermaßnahmen in produktionssschwachen Zeiten: 0,8 %

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz

- » Individuelle Förderung und Rehabilitation: 85 % der
Mitarbeiter haben einen **vollständigen, individuellen
Förderplan**, der nicht älter als ein Jahr ist (Rang 8 von
19 im ITA-Benchmarking¹¹)
- » Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden
Maßnahmen: 40 Stunden je Mitarbeiter (Rang 3 von
19 im ITA-Benchmarking)

Auswahl von und Orientierung für Menschen mit Behinderung,
die sich für einen Werkstattplatz interessieren

- » 208 Aufnahme- und Beratungsgespräche
- » 157 Praktika in den HPZ-Werkstätten
- » 112 Eingangsverfahren (4 Abbrüche)
- » 11 Fachausschusssitzungen (Beratung über Aufnahmen,
Eingangsverfahren, Maßnahmen im Berufsbildungsbereich
und Übernahme in Arbeitsbereich)
- » 143 Aufnahmen

Ärztliche Betreuung und 214 spezielle arbeitsmedizinische
Untersuchungen

Arbeitsbegleitende Maßnahmen / sonderpädagogische
Betreuung (Anzahl der Maßnahmen)

- » Berufsqualifizierende Angebote: 61
- » Musik und kreative Angebote: 12
- » Sport und Entspannung: 139
- » Kognitives Lernen / Kulturtechniken: 22

Auswahl geeigneter Produktionsaufträge durch Abteilungs-
leitung Produktion und Werkstattleitungen; Durchführung
von Aufträgen durch Gruppenleitungen

ERREICHTE WIRKUNGEN 2015

Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion für
2.069 Menschen mit Behinderung

Durch die Teilhabe am Arbeitsleben in der Werkstatt sind die
Beschäftigten in die Sozialsysteme integriert. Etwas weniger als
zwei Drittel (61 %) der direkt für sie von der öffentlichen Hand
übernommenen Ausgaben (Arbeitsförderungsgeld, Ausbildungsgeld,
Fahrtkosten, Anteil der Erstattung von SV-Beiträgen) zahlen sie wieder zurück (durch eigene Steuern, SV-Beiträge,
Anrechnung auf die Grundsicherung, Heimkostenbeiträge).
(Quelle: SROI 2 der SROI-Studie 2015, xit 2016)

Messung der Lebensqualität für die Werkstattbeschäftigten im
Rahmen der SROI-Erhebung durch die xit GmbH.

- » Im Herbst 2015 wurde bereits zum zweiten Mal die Lebens-
qualität der Beschäftigten im HPZ untersucht.
- » Hierzu wurden insgesamt 282 Beschäftigte aus den Standor-
ten Krefeld, Viersen und Kempen zu ihren subjektiv empfundenen
Lebensbedingungen befragt und zudem Einschätzungen
der jeweiligen Gruppenleiter eingeholt. Anschließend
wurden diese Daten ausgewertet und die individuelle Lebens-
qualität ermittelt.
- » Die selbsteingeschätzte Lebensqualität liegt mit durchschnitt-
lich 76,1 von 100 möglichen Punkten auf einem konstant
hohen Niveau und ist gegenüber dem Wert
von 2013 sogar leicht gestiegen (2013: 74,9 Punkte).
- » Von den Beschäftigten, die für die aktuelle Untersuchung
befragt wurden, hat ein Teil bereits an der Lebensqualitäts-
messung im Jahr 2013 teilgenommen. Für diese Gruppe
konnte die Lebensqualität somit auch auf individueller Ebene
im Zeitverlauf untersucht werden. Die zentralen Ergebnisse
dieser Untersuchung und weitere Informationen zur Messung
der Lebensqualität im HPZ finden Sie auf den Seiten 23/24.

Beitrag zur Anerkennung und Selbstbestätigung durch monat-
liche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mit-
arbeiter mit Behinderung in Höhe von – je nach Lohnstufe –
101 bis 410 Euro.



↳ Fortsetzung: Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2015

Mitwirkung: Werkstatttrat (Unterstützung bei der Einhaltung von Gesetzen und Regeln und regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung.)

Erhöhter Pflege- und Betreuungsaufwand nach SGB IX, § 136, Abs.3 mit aufsteigender Intensität von A bis C.

- » Fallgruppe A: 309
- » Fallgruppe B: 242
- » Fallgruppe C: 284

Pflegeleistungen

- » Hilfe bei der Nahrungsaufnahme
- » Hilfe bei Toilettengängen
- » Medizinisch-pflegerische Leistungen (Grund- und Behandlungspflege)

Eltern/Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

Unternehmen

Erfüllung/Ausführung von Kundenaufträgen

- » 6,3 Mio. Euro Umsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen (ggü. 5,8 Mio. Euro im Vorjahr)
- » 4,12 % Umsatzanteil mit Neukunden

ERREICHTE WIRKUNGEN 2015

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz:

- » Hohe Zufriedenheit mit arbeitsfeldbezogenem Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen (Rang 3 von 19 im ITA Benchmarking)
- » Sehr gute Fähigkeitsentwicklung im Berufsbildungsbereich (zweijährige Differenzmessung für 9 Kompetenzen, ITA-Benchmarking)

Mitwirkung: gesteigerte Wahlbeteiligung bei der Werkstattswahl (ITA Benchmarking Rang 5 von 18).

Hohe Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter mit Behinderung („Machen Sie Ihre Arbeit gerne?“) im ITA Benchmarking (Rang 5 von 19).

Regelmäßige Information der Eltern/Angehörigen

Das HPZ bietet Eltern und Angehörigen eine Entlastung: In 2015 leben insgesamt 1.041 Beschäftigte zu Hause bei Eltern und Verwandten. Wären diese Beschäftigten arbeitslos zu Hause, würde dies bei geschätzten 75 % bedeuten, dass ein Familienmitglied seine Erwerbstätigkeit einschränken oder aufgeben müsste. Die Werkstätten des HPZ ermöglichen so Einkommen in Höhe von gut 17 Mio. Euro im Jahr 2015. (Quelle: SROI-Studie 2015, xit 2016)

Das HPZ versucht, den Reklamationsstandard zu halten bzw. Reklamationen zu reduzieren.

Dafür werden die Reklamationsquotienten (Anzahl gefertigter Teile / Anzahl fehlerhafter Teile) festgehalten und jährlich verglichen.

- » Reklamationsquotient 2015: 0,1 %
- » Reklamationsquotient 2014: 0,3 %



→ Fortsetzung: Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2015

Kostenträger

Erfüllung der öffentlichen Aufgabe des Rechtsanspruchs auf Teilhabe am Arbeitsleben und Förderung durch eine WfbM auf Grundlage des SGB IX und der Werkstattverordnung

Öffentliche Hand / Wirtschaftsraum

Auftrags Erfüllung/Sozialunternehmen

ERREICHTE WIRKUNGEN 2015

Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

Für den Fall, dass die Menschen mit Behinderung ohne Beschäftigung wären und ihren Tag in ihrem Wohnumfeld verbringen würden, so hätte dies unweigerlich andere Betreuungssettings zur Folge. Diese Alternative würde für die öffentliche Hand netto betrachtet (also nach Abzug von Einnahmen durch Steuern und Beiträgen) immer noch jährliche Kosten pro Platz in Höhe von 10.947 Euro bedeuten, dies allerdings bei deutlich weniger Teilhabewirkung. Ein Platz im HPZ kostet im Schnitt pro Jahr netto 11.411 Euro. (Quelle: SROI 3 der SROI-Studie 2015, xit 2016)

Durch die Investition in die Angebote des HPZ und seiner Beschäftigten nehmen die öffentlichen Kassen durch Steuern und Sozialbeiträge des HPZ und seiner Mitarbeitenden und Beschäftigten die Hälfte (50 %) der investierten Mittel wieder ein (Quelle: SROI 1+2 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

Für jeden durchschnittlichen Platz im Arbeitsbereich und im Berufsbildungsbereich des HPZ nimmt die öffentliche Hand 11.480 Euro ein. Die anfänglichen Kosten von 22.891 Euro pro Platz und Jahr belaufen sich damit auf 11.411 Euro. (Quelle: SROI 1+2 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

Im Jahr 2015 fragte das HPZ Güter und Dienstleistungen in Höhe von 14,8 Mio. Euro (netto) nach, davon 70 % in der Region (Kreis Viersen, Stadt Krefeld). Daraus ergibt sich eine direkte Einkommenswirkung in Höhe von 16,6 Mio. Euro (Nettolöhne), wovon 79 % an Einwohner vor Ort gehen. Es entstehen weiterhin direkte parafiskalische Effekte von 23,8 Mio. Euro (Quelle: SROI 1+2 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

Die direkte Nachfrage- und Einkommenswirkung induziert in der umliegenden Wirtschaft (Vorleister etc.) wiederum Nachfrage in Höhe von 25,7 Mio. Euro (52 % regional) und Nettoeinkommen in Höhe von 15,8 Mio. Euro (59 % regional). Diese induzierte Wirkung erzeugt ebenfalls Einnahmen für Fiskus und Sozialversicherungen in Höhe von 19,8 Mio. Euro. (Quelle: SROI 4 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

Mit der Sicherung von direkten und induzierten Arbeitsplätzen ergeben sich Einsparungen bei der öffentlichen Hand von 0,5 Mio. Euro. (Quelle: SROI 4 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

Politik/Gesellschaft

Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses

- » 1 politischer Gesprächstermin (Landtagsabgeordnete, Bürgermeister, Kreistagsabgeordnete, Bundestagsabgeordneter, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen)
- » 2 Vorträge auf Messen/Tagungen
- » 3 Lehraufträge an der Hochschule Niederrhein Mönchengladbach
- » 5 Presseartikel über das HPZ
- » SRS-Jahresbericht 2013/2014 im Frühjahr 2015 veröffentlicht

Öffentliche Aufmerksamkeit. Das HPZ beteiligt sich aktiv an gesellschaftlichen Debatten und setzt Impulse. In Gesprächen mit Politikern, Fachleuten und Studierenden erfolgt regelmäßig die Rückmeldung, dass die Aktivitäten des HPZ als bereichernd und interessant wahrgenommen werden.

Beratung und Begleitung externer Arbeitgeber

INGESETZTE RESSOURCEN 2015*

PERSONALKOSTEN

330.000 Euro für Gehälter, 66.000 Euro für soziale Abgaben und 26.000 Euro für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

SACHKOSTEN

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 204.000 Euro;
Abschreibungen: 42.500 Euro

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2015

Profilabgleich und Training

- » Einrichtung von 7 Übergangsguppen mit 46 Teilnehmern
- » 153 Beratungs-/Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche
- » 14 Teilnahmen an Arbeitskreisen
(z. B.: Gesprächsrunde „Inklusion“ der Stadt Viersen, Runder Tisch Arbeit der Stadt Krefeld und des Kreises Viersen, Koordinierungsausschuss IFD)
- » 27 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern

Betreuung der Mitarbeiter auf Einzel-BiAp.

Beratung und Ansprechpartner für Arbeitgeber und betreuende Gruppenleiter bei Gruppen-BiAp.

ERREICHTE WIRKUNGEN 2015

Teilhabe am Arbeitsleben:

- » 108 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), davon 100 besetzt
- » 37 Einzelaußenarbeitsplätze
- » 54 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz
- » Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung von 5 Mitarbeitern

Bei einer Befragung von Unternehmen (2015), in denen betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) besetzt sind, geben alle Unternehmen an, dass sie genügend Unterstützung vom HPZ erhalten und sie sich vom HPZ bei der Einrichtung von BiAp gut beraten und informiert fühlen.

* Die Ressourcen beziehen sich auf zwei Integrationskoordinatorinnen und die (zumeist anteiligen) Kosten von Abteilungs- und Gruppenleitern, die die behinderten Mitarbeiter auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen betreuen.



NÄHER HINGESCHAUT: DIE WIRKUNG DES HPZ IN BETRACHTUNG DES SOCIAL RETURN ON INVESTMENTS

Das HPZ hat 2016 bereits zum dritten Mal eine Analyse des Social Return on Investments (SROI) durchführen lassen. Zentrale Ergebnisse sind in der Tabelle auf den Seiten 19/20 zu finden.

Das vorrangige Ziel von Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist die Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt und damit die Verbesserung ihrer Lebensqualität. Es gibt jedoch auch wirtschaftliche Effekte der Werkstätten. Sozialausgaben sind Investitionen öffentlicher Mittel, die auf verschiedenen Ebenen Mehrwerte erzeugen – sozial und wirtschaftlich. Diese Wirkungen werden mit Hilfe des SROI aufgedeckt.

Der methodische Ansatz des SROI ist eine spezielle volkswirtschaftliche Betrachtung von sozialen Dienstleistungsangeboten. Sie fragt danach, welcher Wert aus einer Investition in soziale Projekte und Dienstleistungen entsteht – ausgedrückt in Geld oder in ideellen Werten. Der Ansatz kommt ursprünglich aus den USA und wurde in den letzten Jahren mehr und mehr in Deutschland bekannt. Prof. Dr. Bernd Halfar von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, Prof. Dr. Klaus Schellberg von der Evang. Hochschule Nürnberg in Entwicklungsgemeinschaft mit der xit GmbH haben diesen Ansatz auf die Situation des deutschen Wohlfahrtsstaats adaptiert.

Das HPZ wirkt! Es beeinflusst nicht nur die Lebensqualität von Menschen mit Behinderung positiv, sondern ist auch ein Wirtschaftsfaktor in der Region und darüber hinaus. Die öffentlichen Mittel, die in das HPZ fließen, sind nicht einfach verbraucht, es handelt sich vielmehr um Investitionen. Die positiven Effekte daraus sind für alle Beteiligten zu spüren, wie die nachstehende Grafik deutlich macht.

Soziale Dienstleistungen im Allgemeinen und Werkstätten für behinderte Menschen im Speziellen zeigen auf verschiedenen Ebenen und für mehrere Interessengruppen ihre Wirkung. Dem trägt der xit-Ansatz Rechnung, indem die Effekte

sozialer Dienstleistungen differenziert nach verschiedenen SROI-Perspektiven abgebildet werden. Weiterhin geht der xit-Ansatz grundsätzlich von sozialen Grundwerten aus und stellt nicht den Sozialstaat an sich in Frage.

- » **SROI 1:** Die erste Perspektive fragt, welcher Anteil öffentlicher Finanzierung aus der Werkstatt über Sozialversicherungsbeiträge und Steuern direkt an die öffentliche Hand wieder zurückfließt.
- » **SROI 2:** In der zweiten Perspektive interessiert, welchen Beitrag Werkstattbeschäftigte von ihren persönlichen Sozialleistungen über Kostenbeiträge, Steuern und Sozialbeiträge wieder an die öffentliche Hand zurückzahlen.
- » **SROI 3:** Diese Perspektive berechnet, welche Kosten für die öffentliche Hand entstehen würden, wenn es das Werkstattangebot nicht gäbe. Ohne das Angebot der Werkstätten wären andere Betreuungs- und Förderangebote notwendig bzw. betreuende Angehörige könnten nicht in der gleichen Weise erwerbstätig sein.
- » **SROI 4:** Hier steht die WfbM als Wirtschaftsfaktor im Fokus. Sie holt Aufträge in die Region und schafft Arbeitsplätze, sie sorgt direkt für Nachfrage und Einkommen und stößt damit (induzierte) Nachfrage und Einkommen bei den Vorleistern an. Daraus entstehen ebenfalls Einnahmen und Ersparnisse für die öffentliche Hand.
- » **SROI 5:** In dieser Betrachtung steht die Lebensqualität der Beschäftigten in der WfbM im Mittelpunkt. Mittels eines Fragebogens, den sowohl die Beschäftigten selbst als auch ihre direkten Betreuer ausfüllen, wird ersichtlich, wie die Beschäftigten die objektiven Begebenheiten subjektiv einschätzen.

Nach dem Social Return on Investment zu fragen bedeutet, dass man Sozialausgaben der öffentlichen Hand nicht als „versunkene Kosten“ oder staatlichen Konsum betrachtet, sondern als Investitionen. Der SROI widmet sich also der Frage: Welchen Ertrag bekommt die Gesellschaft für ihre Investitionen in Werkstätten?

WIRKUNGSDIMENSIONEN IM SROI



LEBENSQUALITÄT IM SROI

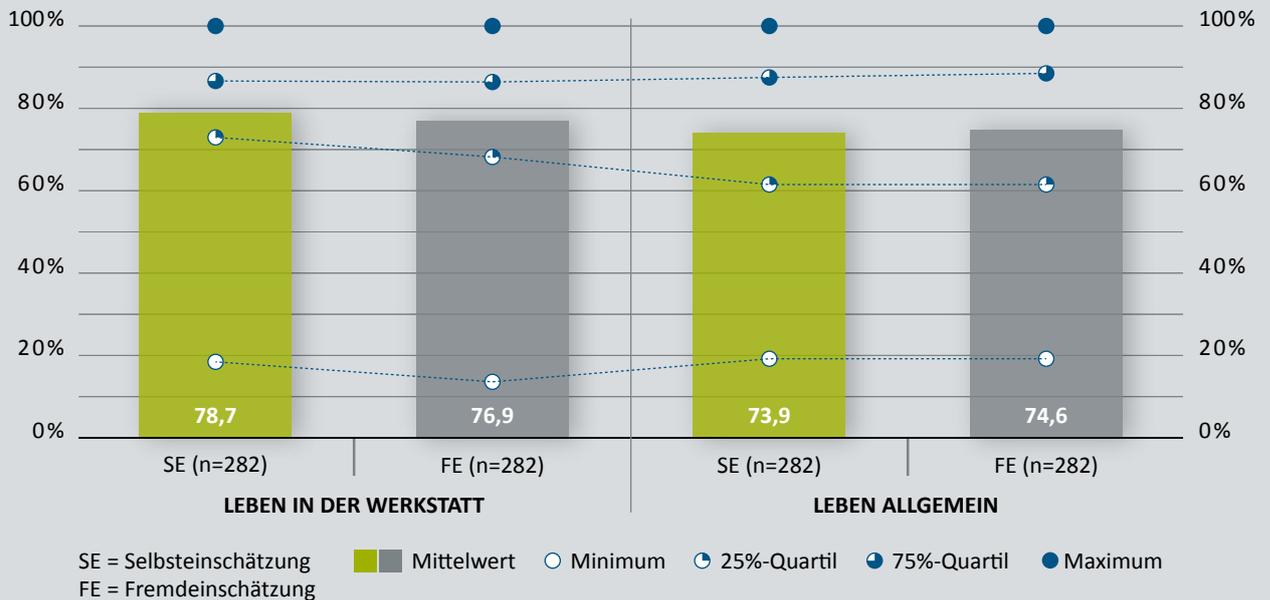
Lebensqualität hat verschiedene Dimensionen. Im Rahmen der SROI-Analyse wird hier die subjektive Wahrnehmung objektiver Lebensbedingungen beleuchtet. In der Werkstatt kann das HPZ mit seiner Arbeit die Lebensbedingungen der Beschäftigten zumindest teilweise beeinflussen. Somit dient die Lebensqualitätsmessung für das HPZ auch dazu, Rückschlüsse auf die Qualität der Arbeit zu ziehen.

Lebensqualität ist vielschichtig. Beispielsweise kann jemand zwar körperlich unter Schmerzen oder Beeinträchtigungen leiden, sich emotional aber gleichzeitig sehr wohl fühlen. Der Aufbau der aktuellen Untersuchung zur Lebensqualität macht es möglich, die Lebensqualität für die Lebensbereiche **Leben in der Werkstatt** und **Leben allgemein** jeweils einzeln zu betrachten. Im Vergleich dieser Teilbereiche zeigt sich,

dass die selbsteingeschätzte Lebensqualität in dem Bereich **Leben in der Werkstatt**, auf den das HPZ direkt einwirken kann, mit 78,7 von 100 möglichen Punkten um ca. 5 Punkte höher liegt, als im Bereich **Bereich Leben allgemein** mit 73,9 Punkten.

Zwischen der gemessenen Lebensqualität aus der Selbsteinschätzung der Beschäftigten und der Lebensqualität, die aus der Einschätzung der Gruppenleiter ermittelt wurde, zeigen sich nur geringe Abweichungen. Dies ist ein eindeutiges Indiz dafür, dass die engagierten Fachkräfte des HPZ in ihrer täglichen Arbeit mit den Werkstattbeschäftigten ein feines Gespür für deren persönliche Lebensumstände entwickelt haben.

EINSCHÄTZUNG DER LEBENSQUALITÄT



Die aktuelle Lebensqualitätsmessung für die Werkstattbeschäftigten des HPZ ist bereits die zweite Untersuchung dieser Art im HPZ. In der aktuellen Befragungsstichprobe befindet sich auch eine Gruppe von 95 Werkstattbeschäftigten, die bereits 2013 an der ersten Lebensqualitätsmessung teilgenommen haben. Für diese Gruppe kann die Entwicklung der Lebensqualität auch auf individueller Ebene über einen Zeitraum von zwei Jahren untersucht werden. Im Bereich **Leben allgemein** zeigt sich ein leichter Rückgang der Lebensqualität, der jedoch durch eine Verbesserung der Lebensqualität im **Bereich Leben in der Werkstatt** in Summe fast vollständig ausgeglichen wird.

In diesem Zeitvergleich wurde unter anderem auch untersucht, wie sich die Lebensqualität bei den Beschäftigten verändert hat, für die 2013 die niedrigste selbsteingeschätzte

Lebensqualität ermittelt wurde. Hierzu wurde das Viertel der Stichprobe mit den niedrigsten Werten für 2013 separat betrachtet. Dabei zeigt sich, dass die Lebensqualität bei 30 Prozent dieser Beschäftigten deutlich gestiegen ist. Mit 55 Prozent ist die Lebensqualität bei über der Hälfte dieser Beschäftigten weitgehend konstant geblieben und für 15 Prozent wurde eine Verschlechterung der Lebensqualität von mehr als 5 Punkten gemessen.

Insgesamt zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass sich das Arbeits- und Lebensumfeld in den HPZ Werkstätten langfristig stabilisierend auf die Lebensqualität der Beschäftigten auswirkt. Dies bestärkt das HPZ in seiner Arbeit mit und für die Werkstattbeschäftigten.

MASSNAHMEN ZUR BEGLEITENDEN EVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG

Das HPZ arbeitet kontinuierlich daran, die verschiedenen Leistungen und Angebote sowohl für die Mitarbeiter mit Behinderung, als auch die Dienstleistungen und Produkte für die gewerblichen Kunden zu verbessern.

- » Das HPZ ist seit September 2012 nach der „**Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert**. Damit kann das HPZ seinen Anspruch als „Werkstatt für Arbeit und Bildung“ mit hoher Qualität nachweisen.
- » Kennzeichen des Qualitätsmanagementsystems sind unter anderem **interne Audits und Managementbewer-**

tung an allen Standorten. Es wird ein **systematisches Beschwerdemanagement** gelebt, einschließlich der Berücksichtigung **regelmäßiger Teilnehmerbefragungen**. Im Zuge **kontinuierlicher Verbesserungsprozesse** werden Konzepte und Prozesse (beispielsweise regelmäßige Überprüfung der Besprechungsstruktur nach TQM) entwickelt und angepasst.

- » Zielorientiertes Konzept zur Qualifizierung und Fortbildung der Fachkräfte und Integrationskoordinatoren.
- » Die **betriebliche Arbeitsschutzorganisation** des HPZ wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

- » Auf der Grundlage eines umfassenden **Risikofrüherkennungssystems** findet regelmäßig eine Risikobewertung in den Bereichen Produktion, Rehabilitation, Allgemeine Verwaltung, Finanz- und Rechnungswesen und Einkauf statt.
- » Eine **Antikorruptionsrichtlinie** regelt die Aktivitäten und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen.
- » Alle drei Jahre erfolgen **Kundenbefragungen** bezogen auf die Dienstleistungen: Verpackung, Montage, Metall, Druckerei, Elektromontage, Holz, Kunststoffwerkstatt, Maler und Lackierer, Garten- und Landschaftspflege, Bürodienstleistungen, Wäscherei, Fahrradwerkstatt. Die Ergebnisse werden kontinuierlich im Sinne einer strategischen Ausrichtung im Hinblick auf Kundenzufriedenheit, Umgang mit Beschwerden/Reklamationen ausgewertet.
- » Auch die Mitarbeiter mit Behinderung werden mit dem Konzept zur **Messung der Lebensqualität** (SROI 5) alle drei Jahre befragt, im Jahr 2016 zum zweiten Mal. Die Ergebnisse von Befragungen, Beschwerden und Reklamationen fließen systematisch in die Reflexion der strategischen Unternehmensausrichtung ein.
- » **Individuelle, jährliche Teilhabepäne** aller Mitarbeiter und jährliche **Zielvereinbarungen** mit dem Landschaftsverband Rheinland bilden die Grundlage zur Planung der Förderung.
- » Das HPZ sucht des Weiteren gezielt den systematischen Vergleich mit Branchen und nimmt daher jährlich am **Benchmarking der Förderungs- und Rehabilitationsqualität in WfbM** des Instituts für Technologie und Arbeit der Technischen Universität Kaiserslautern (ITA) teil und betreibt damit eine regelmäßige Kennzahlenmessung (Fähigkeitsmessung und Wirkung der ABM, Praktika und übergangsfördernde Maßnahmen, Fortbildungsaktivitäten, Profilvergleich). Es werden wiederholt sehr gute Ergebnisse erzielt.
- » Das HPZ engagiert sich seit dem Jahr 2011 stark im Bereich der **innovativen Wirkungsmessung** und hat in Zusammenarbeit mit dem Forschungs- und Beratungsunternehmen xit GmbH verschiedene Dimensionen der Wirkung in Form des Social Return on Investments (SROI 1 bis 5) berechnet und weiterentwickelt, eine Sozialbilanz erstellt und macht die Erkenntnisse im Rahmen von Veröffentlichungen und Vorträgen in der Fachöffentlichkeit bekannt.
- » Bereits zum zweiten Mal in Folge legt das HPZ mit dem vorliegenden Bericht die externe Berichterstattung auf Grundlage des Social Reporting Standards vor. Auch dies ist ein weiterer Ausdruck der starken Wirkungsorientierung und Innovationsbereitschaft des HPZ.

VERGLEICH ZUM VORJAHR: GRAD DER ZIELERREICHUNG, LERNERFAHRUNGEN UND ERFOLGE

Erneut gab es im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Verbesserung der Produktionserlöse. Der Umsatz stieg wieder auf einen Betrag von über 6 Mio., der erstmals im Jahr 2013 erreicht wurde. Dieser betriebswirtschaftliche Erfolg strahlt auf die Qualität der Arbeit für die behinderten Mitarbeiter in den Werkstätten aus. Der Auslastungsgrad bleibt erfreulich hoch, und auch für die Mitarbeiter mit schwerer und mehrfacher Behinderung ergeben sich Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Zahl der Unternehmenskontakte, die nicht nur zur

Auftragsakquise in den Werkstätten, sondern auch zur Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze führen, nehmen weiter zu. Allerdings ist die Zahl behinderter Mitarbeiter, die solche Arbeitsplätze auch besetzen können und wollen, bislang noch kleiner. Es ist die Aufgabe des HPZ, weiter daran zu arbeiten, diese „Besetzungslücke“ zu schließen, ohne die Betreuungs- und Förderqualität für all die Menschen zu vernachlässigen, die ihren Platz in der Werkstatt gefunden haben und sich dort gut integriert fühlen.

3. PLANUNG UND AUSBLICK

PLANUNG UND ZIELE

Das HPZ unternimmt eine systematische vorausschauende Planung, die sich an den vier zentralen unternehmerischen Zielperspektiven „Finanzen“, „Klienten und Kunden“, „interne Prozesse“ und „Gesellschaft“ orientiert. Im Zentrum der strategischen Planung des HPZ stehen die Menschen mit Behinderungen, die in den Werkstätten die für sie passende Form einer Teilhabe am Arbeitsleben gefunden haben.

Für jede dieser Perspektiven werden Ziele definiert, die als „Leistungstreiber“ verstanden werden und unmittelbar mit

dem Erfolg des Unternehmens in Zusammenhang stehen. Jedes Ziel wird durch Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und messbare Kennzahlen konkretisiert.

Im Jahr 2015 hat das HPZ bei 30 von 42 Kennzahlen die gesetzten Zielwerte erreicht oder übertroffen. Bei den 12 Kennzahlen, die (überwiegend nur äußerst knapp) nicht erreicht wurden, erfolgt eine entsprechende Ursachen- und Anpassungsanalyse.



EINFLUSSFAKTOREN: CHANCEN UND RISIKEN

Gesellschaftliche Entwicklungen und externe Einflussfaktoren können Chance und Risiko zugleich sein. In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten externen Einflussfaktoren der kommenden Jahre dargestellt.

EINFLUSSFAKTOR: INKLUSIONSDEBATTE

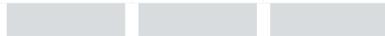
a) Die Debatte um *Inklusion* verbessert die gesellschaftliche Akzeptanz von Menschen mit Behinderung und ihre Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Für die Vermittlung von behinderten Mitarbeitern auf den ersten Arbeitsmarkt und für die Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze hat ein behindertenfreundliches gesellschaftliches Klima grundsätzlich positive Auswirkungen.

b) Die Daseinsberechtigung von „Sondereinrichtungen“ wie Werkstätten wird in der sozialpolitischen Diskussion zum Teil grundsätzlich in Frage gestellt. Gesetzliche Vorhaben zur Reform der Eingliederungshilfe könnten „alternative Anbieter“ bevorzugen, die ihrerseits ein ausschließliches Interesse an der Förderung leistungstärkerer, besser „inkludierbarer“ Mitarbeiter haben.

CHANCE

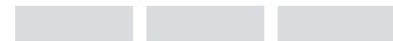


RISIKO



MASSNAHMEN » Ausbau und die weitere Professionalisierung des HPZ im Bereich der Integrationskoordination.

CHANCE



RISIKO



MASSNAHMEN » Anforderungen erfüllen, Angebotsentwicklung
 » Weitere Darstellung des gesellschaftlichen Wertschöpfungsbeitrags – im Sinne des Social Return on Investments.
 » Kontinuierlicher Nachweis der Leistungsfähigkeit im Hinblick auf den Klientennutzen (Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt, Schaffung betriebsintegrierter Arbeitsplätze, Steigerung und Erhalt von Lebensqualität).

EINFLUSSFAKTOR: GESAMTWIRTSCHAFTLICHE SITUATION

Die gesamtwirtschaftliche Situation ist langfristig schwer vorhersehbar und daher immer auch risikobehaftet, gegenwärtig bringt sie weiter Potenzial für die Auftragslage der Werkstatt mit. Die Chance, die Werkstattmitarbeiter mit Aufträgen aus Industrie und Dienstleistung kontinuierlich auszulasten, ist – nach der Krise im Jahr 2009 – weiterhin hoch.

CHANCE



RISIKO



MASSNAHMEN » Kontinuierliche Verbesserung von Produktion-, Marketing- und Vertriebsprozessen
 » Vertriebsmaßnahmen, Akquisition,
 » Streuung von ABC-Kunden

EINFLUSSFAKTOR: FINANZIELLE SITUATION DER KOMMUNEN

Prekäre finanzielle Situation der Kommunen in NRW (als Financiers des WfbM-Hauptkostenträgers Landschaftsverband Rheinland).

Bemühungen der örtlichen und überörtlichen Träger der Sozialhilfe zur Reduktion der Ausgaben für die Eingliederungshilfe.

CHANCE



RISIKO



MASSNAHMEN » Aktivitäten in öffentlichen Fachgremien

EINFLUSSFAKTOR: VERÄNDERUNG DER ZIELGRUPPEN

a) Wettbewerbsprozesse und politische Vorhaben zur Reform der Eingliederungshilfe könnten WfbM-Belegschaften nachhaltig verändern (hin zu einem größeren Anteil von pflegebedürftigen Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung) und so die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der WfbM schwächen.

b) Seit einigen Jahren ist eine Zunahme des Anteils von Menschen mit einer seelischen Behinderung zu beobachten, die eine andere Form der Unterstützung benötigen.¹² Aufgrund einer verstärkten Veränderung der Zielgruppen bedürfen somit nicht nur die gewerblichen Produkte und Dienstleistungen, sondern auch die Kernleistungen – nämlich die Rehabilitation und Förderung der Menschen mit Behinderung – einer noch stärkeren kontinuierlichen und parallelen Weiterentwicklung.



Die Bewältigung der unternehmensrelevanten Risiken hat im HPZ einen hohen strategischen Stellenwert. Deshalb ist diese Aufgabe auf der Ebene der Geschäftsleitung angesiedelt. Im Rahmen eines Risikomanagementsystems werden Risiken mit einem wesentlichen Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des HPZ und einzelner Bereiche (wie z. B. Arbeitsbereich sonderpädagogische Betreuung, Berufsbildungsbereich)

behandelt. Dabei ist für die Risikobewertung neben der voraussichtlichen Schadenshöhe auch die Wahrscheinlichkeit seines Risikoeintritts bestimmend.

Über den Eintritt von Risiken mit einer großen Schadenshöhe (sechsstelliger Euro-Bereich) und über die Fortschreibung des Systems der Risikoerkennung und -bewertung besteht eine wechselseitige Informations- und Handlungspflicht zwischen Geschäftsführung und Beirat.



ASB II

**DIE HPZ
KREFELD – KREIS VIERSEN
GGMBH**



4. ORGANISATION

Allgemeine Angaben

Name der Organisation	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH
Sitz der Organisation	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst
Gründung der Organisation	1967
Niederlassungen	47929 Grefrath-Vinkrath, An der Schanz 3 41334 Nettetal-Breyell, Am Bahndamm 15 - 17 47906 Kempen, Heinrich-Horten-Str. 6 b 41748 Viersen, Schiefbahner Str. 11 47918 Tönisvorst, Tempelsweg 24 47805 Krefeld, Siemensstraße 75 - 83 47829 Krefeld-Uerdingen, Adolf-Dembach-Str. 15 47800 Krefeld-Bockum, Emil-Schäfer-Straße 24
Rechtsform	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Kontaktdaten	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: 02156 4801-0 Fax: 02158 4801-22 info@hpzkrefeld.de www.hpz-krefeld-viersen.de
Link zur Satzung (URL)	http://www.hpz-krefeld-viersen.de/Impressum
Link zum Leitbild	http://www.hpz-krefeld-viersen.de/Home/Leitbild
Registereintrag	Krefeld HRB 8983
Gemeinnützigkeit	Das HPZ ist seit Gründung im Sinne der §§ 51 ff. AO vom Finanzamt Kempen als gemeinnützig anerkannt. Der Gemeinnützigkeitszweck ist die Förderung des Wohlfahrtswesens. Der letzte Freistellungsbescheid ist vom 20.11.2013.
Betriebsrat	Vorsitzender: Andreas Bist Stellv. Vorsitzender: Stefan Rennen
Youtube-Kanal	https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH?feature=watch

Personalprofil des Fachpersonals in den Werkstätten

Angaben in Köpfen (in Klammern: umgerechnet in Vollzeitstellen)	2015	2014
Hauptamtlich Mitarbeitende	474 (440,46)	456 (428,64)
Honorarkräfte (Betriebsarzt und Öffentlichkeitsarbeiterin, Honorarvolumen 2015: 70.100 Euro bzw. 17.000 Euro)	2	2

Organigramm



„Das Thema Inklusion prägt immer stärker die Arbeit von Werkstätten für behinderte Menschen. Es gilt, auf diese strategische Herausforderung die richtigen Antworten zu finden und dabei den Wert und den Nutzen der WfbM für Menschen mit Behinderung überzeugend nach außen darzustellen.“

DR. MICHAEL WEBER

„Unsere Kräfte schöpfen wir aus unseren Ideen für die Zukunft, nicht aus den Leistungen, die hinter uns liegen!“

FRIEDBERT HERMES

„Mir ist es wichtig, dass die innerbetrieblichen Strukturen stimmen und im HPZ alles gut läuft. Wenn alle zufrieden sind und an einem Strang ziehen, können wir auch weiterhin erfolgreich sein.“

JOACHIM HEGHMANS

„Mein Motto ist: Vielfalt statt Einfalt.“

ALEXANDER SCHMANKE

Alexander Schmanke
(Geschäftsleiter Rehabilitation,
stellvertretender Geschäftsführer)

Dr. Michael Weber
(Geschäftsführer)

Joachim Heghmans
(Personalleiter, stellvertretender
kaufm. Leiter, Leiter Arbeits- und
Gesundheitsschutz)

Friedbert Hermes
(Geschäftsleiter Produktion/Vertrieb)



VORSTELLUNG DER HANDELNDEN PERSONEN – DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Michael Weber (Geschäftsführer)

Michael Weber wurde 1961 in Saarbrücken geboren. Nach dem Studium der Verwaltungswissenschaften an der Universität Konstanz arbeitete er zunächst als wissenschaftlicher Assistent an der Hochschule für Verwaltungswissenschaft in Speyer, wo er auch promovierte. Beim Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln gehörte die Personal- und Organisationsentwicklung zu seinen Aufgaben. Danach war er Geschäftsführer von Organisationen im Gesundheitswesen, der Kassenzahnärztlichen Bundesvereinigung und dem Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG).

Er hat eine Ausbildung zum Supervisor (IHP Köln) und zum Moderator (ComTeam) absolviert. Seit Mai 2008 hat Michael

Weber sein Büro in der HPZ-Hauptverwaltung in Tönisvorst-Hochbend. Seine zentralen Aufgaben sind die Koordination der fachlichen und wirtschaftlichen Aktivitäten an den HPZ-Standorten und die Vertretung des Unternehmens nach außen.

Michael Weber übernimmt neben seiner Geschäftsführertätigkeit auch Lehraufträge an der Hochschule Niederrhein und an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zu Themen des Sozialmanagements und der Eingliederungshilfe, ist seit November 2011 Mitglied des Vorstandes des Paritätischen Landesverbandes NRW und veröffentlicht regelmäßig in Fachzeitschriften zu Themen der Eingliederungshilfe.

Alexander Schmanke (Geschäftsleiter Rehabilitation, stellvertretender Geschäftsführer)

Alexander Schmanke wurde 1969 in Tönisvorst geboren. Nach einem kaufmännischen IHK-Jahr leistete er seinen Zivildienst an der Rheinischen Schule für Körperbehinderte in Krefeld, der heutigen Gerd-Jansen-Schule. Neben seinem Diplomstudiengang Sozialpädagogik an der FH Düsseldorf arbeitete er parallel in einem Krefelder Unternehmen für Management, Beratung und Systementwicklung. Alexander Schmanke arbeitet seit 1995 im HPZ und wurde 1996 Abteilungsleiter Rehabilitation. Neben seinen berufsbegleitenden Studien im Bereich Sozialmanagement wurde er ab 2003 Werkstattleiter Rehabilitation. Seit Januar 2012 ist er Geschäftsleiter der Rehabilitation und Prokurist und seit

2013 stellvertretender Geschäftsführer. Er bringt die pädagogischen und rehabilitativen Aspekte ins Unternehmen ein. Dass die Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen ganzheitlich verstanden und umgesetzt wird, liegt ihm besonders am Herzen. Er ist Mitglied der FAB Prüfungskommission des Vereins zur Förderung der Werkstätten am Niederrhein (VWN) und der Deutschen Gesellschaft für soziale Psychiatrie e. V. (DGSP), sowie im Beirat der Q-FAB der Deutschen Gesellschaft für soziale Psychiatrie e. V. (DGSP). Außerdem übernimmt er seit 2012 einen Lehrauftrag an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach im Fachbereich Soziale Arbeit.

Friedbert Hermes (Geschäftsleiter Produktion/Vertrieb)

Der 1955 geborene Ingenieur kam 1991 mit viel Erfahrung aus der Industrie zum HPZ. Nach seiner Gesellenprüfung als Landmaschinenmechaniker studierte er an der Fachhochschule Köln, die er 1979 als Diplom-Maschinenbauingenieur abschloss.

Von 1979 bis 1982 arbeitete er als Entwicklungsingenieur des Landmaschinenherstellers International Harvester in Neuss.

Danach war er neun Jahre in Köln bei der Klöckner Humboldt Deutz AG in verschiedenen leitenden Positionen tätig. Seit 1991 ist er im HPZ Leiter des Geschäftsbereichs Produktion/Vertrieb und Prokurist.

Herr Hermes verfügt über einen DGQ-Schein Qualitätstechnik II und war mehrere Jahre als ehrenamtlicher Richter am Amtsgericht Mönchengladbach tätig.

Joachim Heghmans (Personalleiter, stellvertretender kaufm. Leiter, Leiter Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Joachim Heghmans wurde 1970 in Geldern geboren, startete 1989 eine Ausbildung im Groß- und Außenhandel und wechselte dann in die Personalabteilung. Berufsbegleitend erlangte er 2001 an der FH Niederrhein sein betriebswirtschaftliches Diplom zum Kaufmann. Im HPZ begann er 2003 zunächst als stellvertretender Personalleiter und wurde 2006 Personalleiter. 2011 erwarb er parallel zu seinem Job den

Master of Laws (LL.M.) im Studiengang Wirtschaftsrecht an der Hochschule Niederrhein. Seit 2009 engagiert er sich als ehrenamtlicher Richter beim Arbeitsgericht Krefeld. Seit 2012 ist er stellvertretender kaufmännischer Leiter mit Prokura. Zusammen mit seinem Team ist er Verantwortlicher für Neueinstellungen, Personal- und Gesundheitsfragen rund um die Fachangestellten in Verwaltung und Werkstätten des HPZ.

GOVERNANCE, EIGENTÜMERSTRUKTUR, MITGLIEDSCHAFTEN UND VERBUNDENE ORGANISATIONEN

Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung besteht aus dem Geschäftsführer Dr. Michael Weber, Alexander Schmanke (Stellv. Geschäftsführer, Geschäftsleiter Reha, Einzelprokura), Joachim Heghman (Personalleiter, stellv. Kaufm. Geschäftsleiter, Einzelprokura) und Friedbert Hermes (Geschäftsleiter

Produktion/Vertrieb, Einzelprokura). Die Geschäftsleitung tagt einmal wöchentlich. Die Vergütung des Geschäftsführers erfolgt nach freier Vereinbarung. Die Vergütung der drei Prokuristen erfolgt gemäß Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/VKA).

Aufsicht

Der **Beirat** berät und überwacht die Geschäftsführung. Er hat gegenüber der Geschäftsführung ein unbeschränktes Auskunftsrecht. Der Beirat tagt dreimal im Jahr und setzt sich zusammen aus Vertretern der Stadt Krefeld, des Kreises Viersen, der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V., der Lebenshilfe Krefeld e. V., des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld und der Agentur für Arbeit Krefeld. Die Mitglieder sind ehrenamtlich tätig und werden gewählt.

Mitglieder des Beirats:

- » Stadt Krefeld: Beate Ziele (Stadtdirektorin, Leiterin des Geschäftsbereiches III Personal, Organisation, Recht, Bürgerservice, Feuerwehr und Soziales); Gisela Klaer (Mitglied des Rates der Stadt Krefeld, 1. Bürgermeisterin der Stadt Krefeld); Wolfram Gottschalk (Ltd. Stadtverwaltungsdirektor, Leiter des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen)
- » Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (Dr. agr., 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- » Kreis Viersen: Ingo Schabrich, (Leitender Kreisrechtsdirektor, Dezernent für Jugend und Bildung, Gesundheit und Soziales); Frank Olislagers (Kreisverwaltungsdirektor, Leiter des Kreissozialamtes)
- » Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Georg Lickes (Steuerberater, stellv. Vorsitzender des Vorstandes der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.); Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)
- » Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Eckhard Hermans (Dipl.-Ingenieur, Vorsitzender des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte)
- » Agentur für Arbeit Krefeld: Ingo Zielonkowsky (Vorsitzender der Geschäftsführung), ab 01.07.2015 Dirk Strangfeld (Vorsitzender der Geschäftsführung)

Die **Gesellschafterversammlung** stellt den Jahresabschluss fest, trifft Beschlüsse zur Ergebnisverwendung und entlastet den Beirat und die Geschäftsführung. Die Gesellschafterversammlung tagt einmal jährlich und setzt sich zusammen aus Vertretern der Stadt Krefeld, der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V., des Kreises Viersen, der Lebenshilfe Krefeld e. V. und des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld.

Mitglieder der Gesellschafterversammlung:

- » Stadt Krefeld: Wolfram Gottschalk (Ltd. Stadtverwaltungsdirektor, Leiter des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen)
- » Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (Dr. agr., 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- » Kreis Viersen: Ingo Schabrich (Leitender Kreisrechtsdirektor, Dezernent für Jugend und Bildung, Gesundheit und Soziales)
- » Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)
- » Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Eckhard Hermans (Dipl.-Ingenieur Vorsitzender des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld)

Eine interne Revision erfolgt **jährlich** durch die Wirtschaftsprüfungs-/Steuerberatungsgesellschaft Dr. Heilmaier & Partner GmbH. Als Jahresabschlussprüfer ist zurzeit die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft RSM Verhülsdonk bestellt.

Eigentümerstruktur

Das Stammkapital des HPZ beläuft sich auf 31.850 Euro. Gesellschafter sind die Stadt Krefeld und der Kreis Viersen, jeweils mit einem Geschäftsanteil von 25,7 %. Weitere Beteiligte sind die Lebenshilfe Krefeld e. V., der Verein für

Körper- und Mehrfachbehinderte Krefeld e. V. und die Lebenshilfe Kreis Viersen e. V., jeweils mit einer Beteiligung in Höhe von 16,2 %.

Interessenkonflikte

Personelle Überschneidungen zwischen der Geschäftsleitung und Mitgliedern von Aufsichtsorganen liegen nicht vor. Es sind keine Interessenkonflikte bekannt. Die fünf Gesellschafter sind auch im Beirat vertreten. Für Interessenkonflikte aus einer solchen Doppelrolle gibt

es aus der Vergangenheit keinerlei Hinweise. Die HPZ-Geschäftsführung und die Mitglieder des Beirates und der Gesellschaftsversammlung sind für diesen Umstand jedoch sensibilisiert.

Internes Kontrollsystem

Interne Revision	Beauftragung einer externen Gesellschaft (Dr. Heilmaier & Partner GmbH) mit regelmäßiger Prüfung, in der Regel einmal jährlich. Die inhaltliche Ausrichtung des Prüfungsauftrages wird zwischen Geschäftsführer und Beiratsvorsitzenden abgestimmt.
Controlling	Rechnungswesen und Controlling sind installiert. Es werden einmal im Quartal betriebswirtschaftliche Auswertungen auf Basis einer Kosten-Leistungsrechnung vorgenommen. Zusätzlich wird einmal monatlich über die Zahl der betriebsintegrierten Arbeitsplätze und die Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt berichtet. Bei Abweichungen erfolgt jeweils eine Ursachenanalyse und Maßnahmenentwicklung. Die Messung des Auslastungsgrades der behinderten Mitarbeiter erfolgt täglich. Eine Überprüfung der Messwerte erfolgt einmal im Quartal im Rahmen der Standortbesprechungen (Geschäftsleitung mit Werkstattleitung). Das Finanz-Controlling wird durchgeführt vom Bereich „Finanz- und Rechnungswesen, Controlling“ unter enger Einbindung der Geschäftsführung und der drei Geschäftsleiter. Das BiAp-Controlling erfolgt durch den Fachbereich Integration.
Risikomanagement	Ein Risikofrüherkennungssystem liegt vor und wird jährlich überprüft.
Vieraugenprinzip	Gilt durchgängig für Unterschriftenregelung.
Korruptionsprävention	Antikorruptionsrichtlinien liegen vor.
Qualitätsmanagement	AZAV-Zertifizierung
Fachliche Entwicklung	Regelmäßige Teilnahme am Benchmarking für den Reha-Bereich und Berufsbildungsbereich
Interne Entwicklung	Es erfolgt eine regelmäßige Evaluierung der HPZ-Besprechungsstruktur.

Mitgliedschaften

Das HPZ ist vielfältig engagiert, was durch verschiedene Mitgliedschaften zu Ausdruck kommt.

- » Der Paritätische in Nordrhein-Westfalen
Dr. Michael Weber ist ehrenamtliches Mitglied des Landesvorstands, Teilnahme an Veranstaltungen zu sozialpolitischen Themen, Teilnahme an Vorstandssitzungen, Interessenvertretung auf Landes- und Bundesebene.
- » Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten (BAG:WfbM)
Interessenvertretung auf Bundesebene, Geschäftsführer tritt u. a. als Referent in Fortbildungsveranstaltungen der BAG:WfbM auf, Teilnahme an Facharbeitskreisen, Werkstättenmesse, Werkstättag
- » Gemeinnützige Gesellschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen (GDW)
Verbundorganisation von Werkstätten zur Realisierung größerer (Auftrags-)Projekte, HPZ ist Mit-Gesellschafter, Akquisition von Aufträgen für die WfbM, Abstimmungsgespräche zur Auftragsakquisition, Teilnahme an GDW-Gesellschafterversammlung, Verschmelzung der GDW NRW GmbH mit der GDW Mitte e.G. voraussichtlich in 2016
- » Verein zur Förderung der Werkstätten für behinderte Menschen am Niederrhein (VWN)
Zusammenschluss einiger AWN-Werkstätten in einem Verein zur Realisierung von Weiterbildungsangeboten (Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung, FAB), HPZ-Geschäftsführer ist Vorstandsmitglied und Dozent in der FAB-Weiterbildung, Teilnahme an VWN-Vorstandssitzungen und Dozententätigkeit in der FAB-Weiterbildung
- » V.V.V. Venlo B.V.
Networking-Unterstützung von Partnerunternehmen in Deutschland und den Niederlanden, Business-Club-Mitgliedschaft Netzwerk-Partner-Vertrag, Akquisition von grenzüberschreitenden Aufträgen für die WfbM, Abstimmungsgespräche zur Auftragsakquisition, Teilnahme an den regelmäßigen Netzwerk-Events, redaktionelle Unternehmensvorstellung auf der Website des VVV-Venlo
- » Deutsche Gesellschaft für Management und Controlling in der Sozialwirtschaft (DGQS)
- » Deutsches Rotes Kreuz
- » Kommunalen Arbeitgeberverband NRW
- » Allgemeiner Verband niederrheinischer Arbeitgeber
- » Rheinische Gemeindeunfallversicherungsverband
- » Rheinische Versorgungskasse
- » Verein Creditreform
- » Niersverband

Neben den verschiedenen Mitgliedschaften gibt es noch weitere Kooperationen.

- » Arbeitsgemeinschaft der Werkstätten am Niederrhein (AWN)
Verbund von neun Werkstattträgern zur fachlichen Abstimmung und Zusammenarbeit in allen werkstattrelevanten Bereichen, Zusammenschluss ohne rechtliche Bindung, HPZ-Geschäftsführer ist AWN-Sprecher, Fachliche Weiterentwicklung durch systematische Betriebsvergleiche (Benchmark) und Erfahrungsaustausch, Teilnahme an AWN-Geschäftsführertreffen und Durchführung der AWN-Klausurtagung
- » Integrationsfachdienst Krefeld/Viersen (IFD; im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbands Rheinland)
Zusammenarbeit bei Fragen der Ausweitung und Aufrechterhaltung des Angebots von Übergängen behinderter Mitarbeiter auf den ersten Arbeitsmarkt, Kooperation zwischen der Abteilung Integrationskoordination des HPZ und dem IFD Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung
- » Verein Kindertraum e. V.
Einrichtung von betriebsintegrierten Außenarbeitsplätzen, Kooperation zwischen der Abteilung Integrationskoordination des HPZ und den Mitarbeitern des Vereins Kindertraum, Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung
- » Ökoprofit Kreis Viersen
Kommunales Projekt, in dem sich das HPZ gemeinsam mit anderen regionalen Unternehmen ein Jahr einer kritischen Untersuchung ihrer Ressourcen und Prozesse unterzieht, ökologisches Projekt für integrierte Umwelttechnik, nachhaltige Umweltschonung mit gleichzeitiger Senkung der Betriebskosten. Kooperationsvereinbarung Ökoprofit Kreis Viersen, Wirtschaftsförderungen und 15 Unternehmen, öffentliche Auszeichnung und Zertifizierung zur Umweltschonung, 8 Workshops und 5 Vor-Ort-Beratungen

Verbundene Organisationen

Das HPZ ist mit einer Stammeinlage in Höhe von 3.000 Euro einer von insgesamt 28 Gesellschaftern der Gemeinnützigen Gesellschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen mbH (GDW NRW). Die GDW NRW ist

eine Verbundorganisation von Werkstätten zum Zweck der Akquise und der Abwicklung größerer, WfbM-übergreifender Aufträge.

UMWELT- UND SOZIALPROFIL

Das Umwelt- und Sozialprofil des HPZ ist durch folgende Punkte gekennzeichnet:

- » Im jährlichen Fortbildungskatalog werden Veranstaltungen zu den Themen „Burn-Out“ und Gesundheitsschutz berücksichtigt. Neben den im Fortbildungskatalog aufgeführten Angeboten werden bedarfsspezifisch weitere Fortbildungen individuell angeboten. Im Jahr 2016 wird bspw. eine Fortbildung zur Burnout-Prävention angeboten.
- » Ende 2013 wurde eine Befragung zum Thema „psychische Gesundheit“ durchgeführt. Die Auswertung der Daten wurde Anfang 2014 vorgenommen. Es wurden Verbesserungspotenziale für folgende Themenfelder identifiziert: Information/Mitsprache, soziale Rückendeckung, Zusammenarbeit, Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte, Arbeitsmenge, Arbeitsumgebung, Entwicklungsmöglichkeiten, Fortbildung. Die Umsetzung von Maßnahmen für einzelne Standorte ist eingeleitet und wird in 2016 mit Hilfe einer externen Moderation weiter angegangen.
- » An den verschiedenen Standorten wurden insgesamt 14 Defibrillatoren angeschafft.
- » Betriebliche Altersvorsorge: Alle Angestellten erhalten eine betriebliche Zusatzrente aufgrund der vom HPZ gezahlten Umlage an eine Pensionskasse (Rheinische Versorgungskasse).
- » Von den 474 Mitarbeitenden im HPZ sind etwas mehr als die Hälfte weiblich.
- » Mitarbeiter-Zeitung: Dreimal jährlich erscheint der HPZ-Report. Seit 2015 gehören je ein Mitarbeiter mit geistiger/körperlicher Behinderung und ein Mitarbeiter mit psychischer Erkrankung zum Redaktionsteam.
- » Coaching, Supervision werden als Instrumente Personalentwicklung eingesetzt; es existiert eine entsprechende „Richtlinie für Coaching und Supervision im HPZ“.
- » Das HPZ engagiert sich seit Herbst 2015 in dem kommunalen Netzwerk „Ökoprofit Kreis Viersen“, in dem zwölf regionale Unternehmen zusammenarbeiten, um die nachhaltige ökonomische und ökologische Stärkung ihrer Unternehmen voranzutreiben. Themen sind Kostensenkung, und Steigerung der Öko-Effizienz wie etwa Reduktion des Wasser- und Energieverbrauchs und von Abfall.



5.

FINANZEN

Buchführung und Rechnungslegung

Die doppelte Buchführung nach GoB und Erstellung des Jahresabschlusses nach HGB und EstG erfolgt durch die interne Finanzbuchhaltung. Eine externe Prüfung des Jahresabschlusses erfolgt durch die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft RSM Verhülsdonk.

Vermögensrechnung

Alle Angaben beziehen sich auf das Gesamtunternehmen HPZ (Werkstätten und Kindertagesstätte/Frühförderung).

in 1.000 EUR	2015	2014
AKTIVA (VERMÖGEN, MITTELVERWENDUNG)		
A. Anlagevermögen		
I. Immaterielles Vermögen	140,6	127,8
II. Sachanlagen	29.505,9	30.559,7
davon Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschl. Bauten auf fremden Grundstücken	25.680,9	26.992,7
III. Finanzanlagen	3,3	3,3
B. Umlaufvermögen		
I. Vorräte	368,7	412,1
II. Forderungen und sonstige Vermögensstände	4.526,1	3.868,5
davon gegen Mitglieder oder Gesellschafter	30,8	42,6
III. Liquide Mittel (Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks, Wertpapiere)	19.434,8	17.991,7
C. Rechnungsabgrenzungsposten		
	31,2	28,7
Summe Vermögen	54.010,6	52.991,8
PASSIVA (MITTELHERKUNFT)		
Verbindlichkeiten		
I. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	2.142,8	2.270,0
II. Verbindlichkeiten gegenüber Kostenträger	913,4	981,1
III. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	694,9	587,9
IV. Sonstige Verbindlichkeiten	1.673,9	1.242,3
V. Rückstellungen	849,2	797,8
Summe Verbindlichkeiten	6.274,1	5.879,1
SALDO AKTIVA ABZGL. VERBINDLICHKEITEN (= EIGENKAPITAL + SONDERPOSTEN)	47.736,5	47.112,7
davon zweckgebundene Rücklagen	4.853,1	4.276,8

Erträge und Aufwendungen

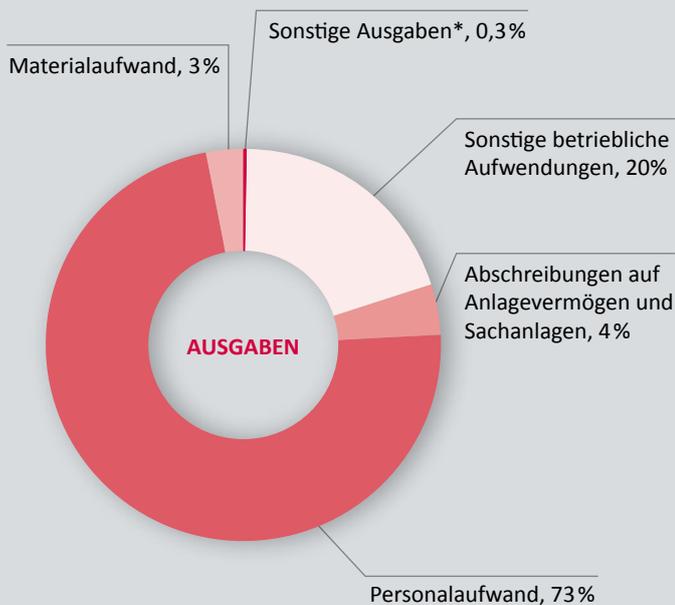
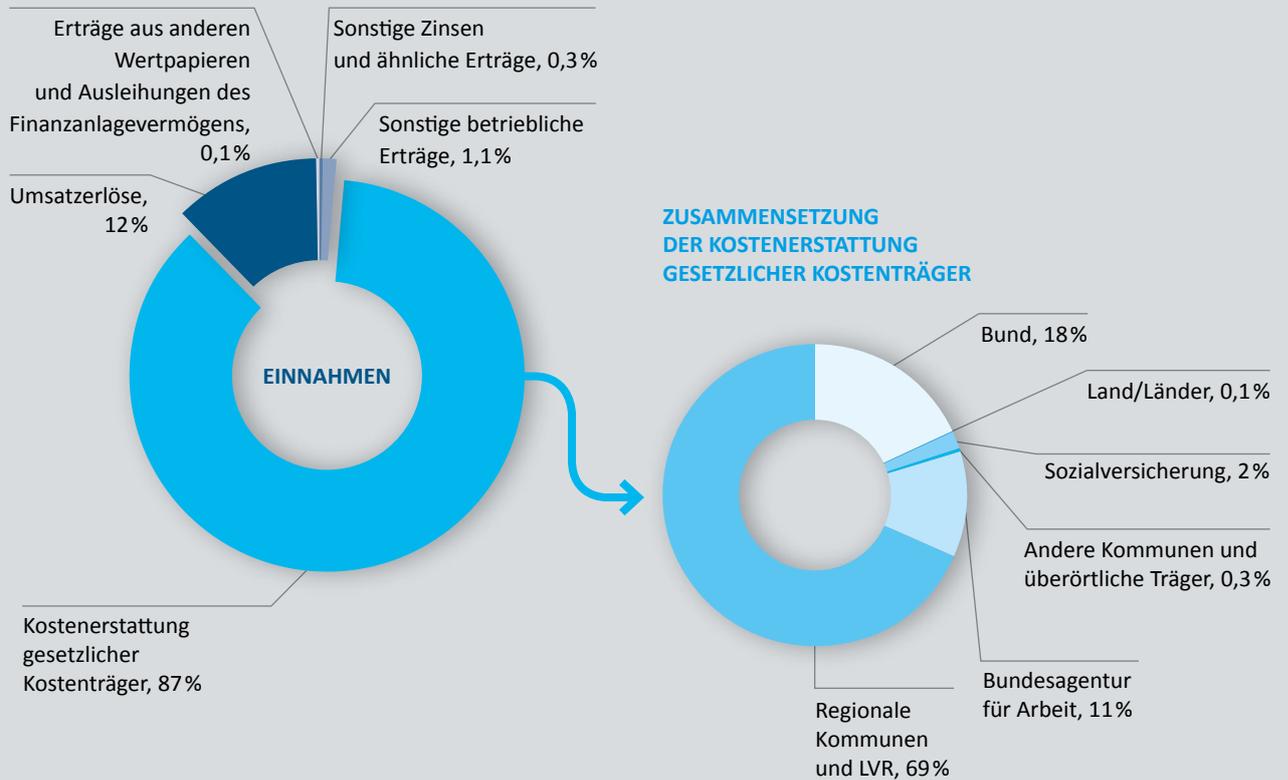
Alle Angaben beziehen sich auf das Gesamtunternehmen HPZ (Werkstätten und Kindertagesstätte/Frühförderung).
Die Gewinnermittlung erfolgt nach § 4 Abs.1, § 5 Abs. 1 EStG Betriebsvermögensvergleich.

in 1.000 EUR	2015	2014
ERTRÄGE		
Umsatzerlöse	6.316,7	5.895,3
Kostenerstattung gesetzlicher Kostenträger	50.208,3	48.274,8
Sonstige betriebliche Erträge	679,8	568,3
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	195,7	294,4
Summe Erträge	57.400,6	55.032,8
AUFWENDUNGEN		
Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	-21,5	14,0
Materialaufwand	-1.640,1	-1.481,8
Personalaufwand*		
a) Löhne und Gehälter	-23.383,9	-22.408,9
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung [davon für Altersversorgung: TEuro 1.449,5 (Vorjahr: TEuro 1.388,4)]	-17.713,0	-17.198,7
Abschreibungen auf Anlagevermögen und Sachanlagen	-2.293,3	-2.300,4
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-11.370,0	-10.858,6
Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	-42,3	-51,9
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-40,1	-49,4
Sonstige Steuern	-32,6	-32,7
Summe Aufwendungen	-56.536,8	-54.368,4
JAHRESÜBERSCHUSS (ERTRÄGE ABZGL. AUFWENDUNGEN)	863,8	664,3

Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

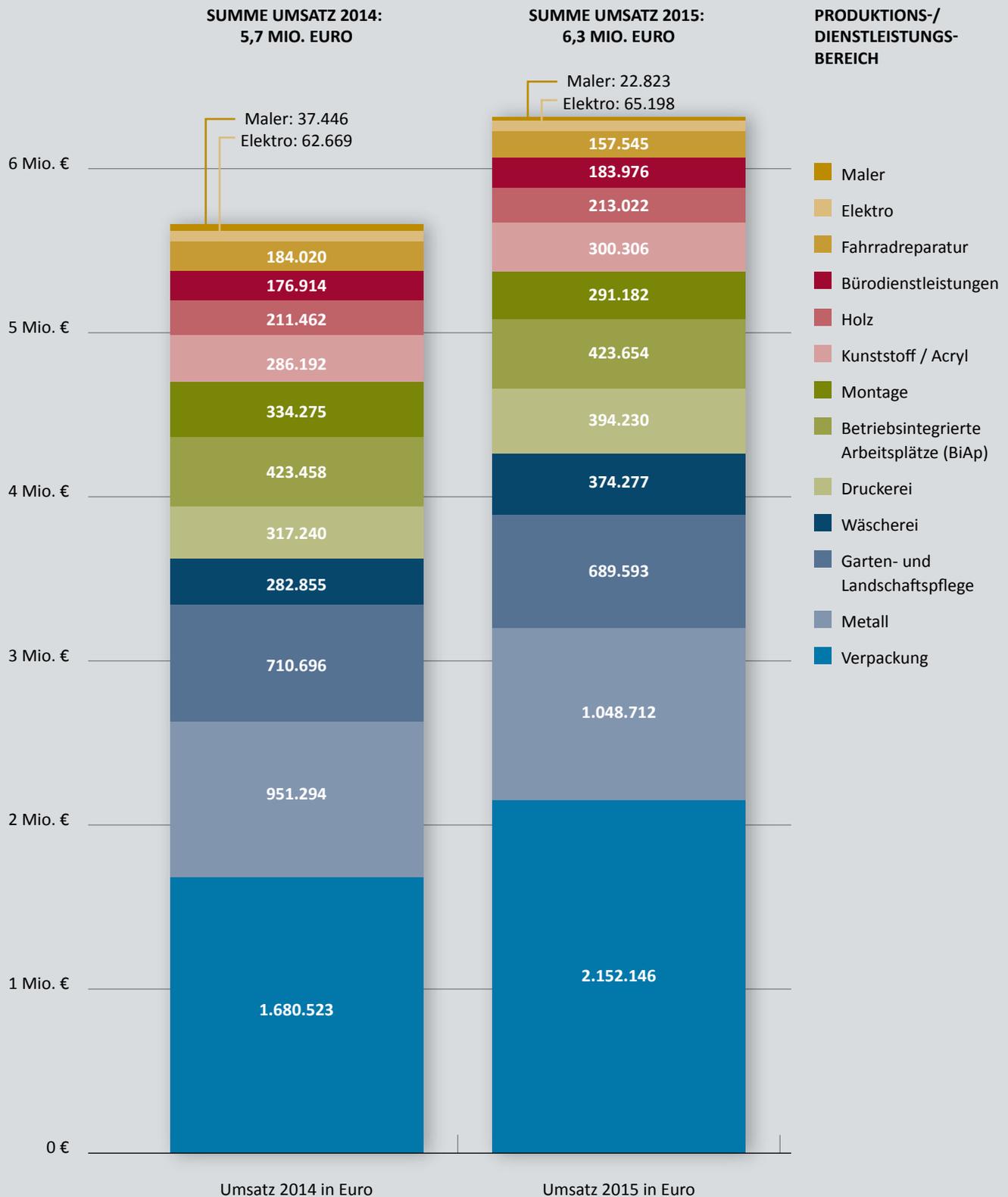
* Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung

Verteilung der Einnahmen und Ausgaben

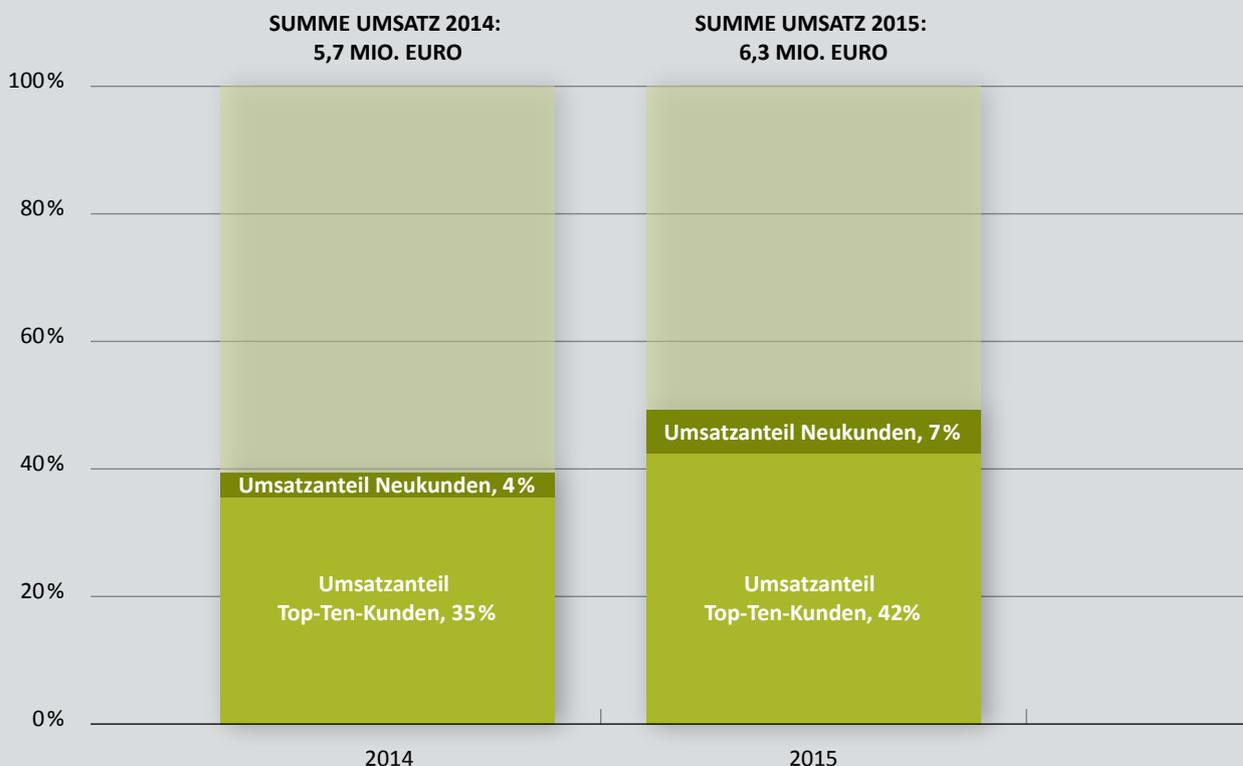


* Sonstige Ausgaben bestehen aus: Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen, Sonstige Steuern, Zinsen und ähnliche Aufwendungen, Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens

Umsatz nach Produktions- und Dienstleistungsbereichen (Bereich WfbM)



Umsatzanteile Neukunden und „Top-Ten-Kunden“ (Bereich WfbM)



Finanzielle Situation und Planung

Das HPZ verfügt auch weiterhin über eine solide finanzielle Basis. Das Geschäftsjahr 2015 verlief unter finanziellen Gesichtspunkten erfolgreich. Es konnte im Werkstattbereich ein Überschuss erwirtschaftet werden, der nicht zuletzt auf das verbesserte Teilergebnis in der Produktion zurückgeführt werden kann. Auch das Arbeitsergebnis konnte gesteigert werden, so dass eine höhere Sonderzahlung an die behinderten Mitarbeiter möglich wurde.

Die Nachricht über eine nachhaltige Erhöhung der Vergütungen im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) erreichte das HPZ erst in der zweiten Jahreshälfte 2015. Zusammen mit den zu erwartenden Tarifierhöhungen im Bereich TVöD im Laufe des Jahres 2016 rechnet das HPZ mit einem stark erhöhten Personalkostenblock, der durch die zögerliche Refinanzierungspolitik der Kostenträger die künftigen finanziellen Ergebnisse stark beschneiden wird.

Die finanziellen Ziele sind im Zielspektrum des HPZ enthalten. Das HPZ plant weiterhin vorsichtig und beabsichtigen einen mittleren sechsstelligen Jahresüberschuss zu erwirtschaften.

Die Vermögensverwaltung wurde an einen externen Dienstleister outsourct.

Die Konjunktur entwickelt sich weiterhin positiv, so dass das HPZ damit rechnen kann, im Produktionsbereich weitere Ertragssteigerungen zu erzielen. Das Finanzergebnis, das in früheren Jahren maßgeblich zum Gesamtergebnis beigetragen hat, ist hingegen weiter rückläufig; mit einer Änderung der Situation ist in den nächsten Jahren nicht zu rechnen. Das HPZ war und ist in hohem Maße von der Refinanzierungsbereitschaft der öffentlichen Kostenträger abhängig. Insbesondere die finanzielle Situation des überörtlichen Sozialhilfeträgers ist schwierig. Steigerungen der Kostensätze hinken in aller Regel hinter den Personalkosten und Sachkosten hinterher.

Endnoten

- 1 Bertelsmann Stiftung / GfK Verein (2015): Bedeutung der Arbeit. Gütersloh/Nürnberg
- 2 Vgl.: Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen. Nürnberg; Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen (2015): Der Arbeitsmarkt in NRW. Schwerbehinderte Menschen. Düsseldorf
- 3 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.) (2015): Arbeit & Inklusion. Jahresbericht 2014/2015. S. 42
- 4 Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe/con_sens (2016): Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe. Bericht 2016. Münster/Hamburg, S. 29ff.; Städtetag NRW et al. (2012): Perspektiven der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung – Gemeinsames Positionspapier der drei kommunalen Spitzenverbände und der beiden Landschaftsverbände in NRW, S. 2
- 5 Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW)
- 6 Aktion Mensch (2015): Inklusionsbarometer Arbeit. Bonn.
- 7 Ebd.
- 8 Vgl. <http://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/Integrationsprojekte/index.html> (Abrufdatum: 10.05.2016)
- 9 Vgl.: <http://www.bagwfbm.de/page/24> (Abrufdatum: 10.05.2016): Die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen melden zum 17.11.2015 folgende Zahlen: 30.830 Beschäftigte im Berufsbildungsbereich, 259.489 im Arbeitsbereich. Förderbereich ohne Sozialversicherung: 16.260 Beschäftigte; ca. 93 % der WfbM sind Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft
- 10 Die Auslastung in der Produktion wird anhand der anwesenden Mitarbeiter gemessen. Hierbei wird eine Grundarbeitszeit von 6 Stunden pro Tag und Mitarbeiter angesetzt. Es werden nur reine Arbeitstage berücksichtigt. Erfasst werden die Produktionszeiten sowie die begleitenden Maßnahmen bzw. Pflegezeiten und Fördermaßnahmen in Produktionsausfallzeiten. Die Auslastungen (Produktionszeiten + begleitende Maßnahmen) werden pro Tag ermittelt und in Prozent ausgewiesen.
- 11 Benchmarking der Förderungs- und Rehabilitationsqualität in WfbM des Instituts für Technologie und Arbeit der Technischen Universität Kaiserslautern (ITA)
- 12 Der letzte vorliegende Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe für 2014 zeigt, dass drei Viertel der Menschen in Werkstätten eine geistige Behinderung haben. Ein knappes Fünftel hat eine seelische und sechs Prozent eine körperliche Behinderung. Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe/con_sens (2016): Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe. Bericht 2014. Münster/Hamburg, S. 30



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld - Kreis Viersen gGmbH
DIENSTLEISTER & PARTNER
DER WIRTSCHAFT

**Heilpädagogisches Zentrum Krefeld –
Kreis Viersen gGmbH**
Hochbend 21
47918 Tönisvorst

Telefon: +49 02156 4801-0
Fax: +49 02156 4801-22
E-Mail: info@hpzkrefeld.de