

Jahresbericht 2019

**Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ)**

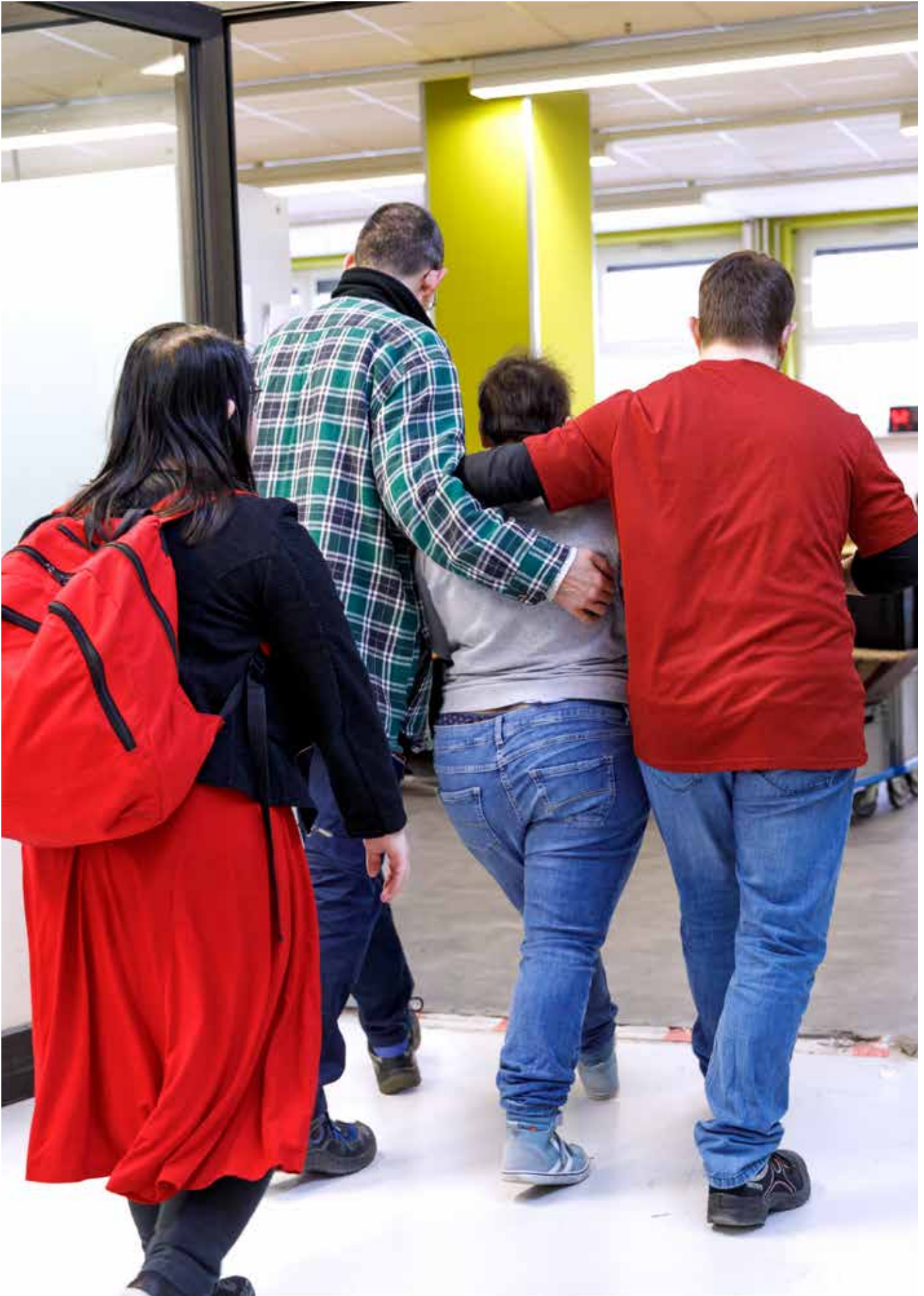


Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld - Kreis Viersen gGmbH



Inhalt

Teil A – Überblick	5	Teil C – Unsere Angebote und Wirkungen im Bereich	
Über diesen Bericht	6	Kinderförderung	63
1. Einleitung	7	5. Das Gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz	
1.1 Vorwort	7	im Bereich Kinderförderung	65
1.2 Vision und Ansatz	8	5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems	65
1.3 Kurzübersicht: Die 9 wichtigsten Zahlen 2019	10	5.2 Bisherige Lösungsansätze	67
		5.3 Unser Lösungsansatz: Wir begleiten ins Leben	69
Teil B – Unsere Angebote und Wirkungen im Bereich		6. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen	
Bildung und Arbeit	13	im Bereich Kinderförderung	73
2. Das Gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz		6.1 Eingesetzte Ressourcen	73
im Bereich Bildung und Arbeit	15	6.2 Erbrachte Leistungen und erreichte Wirkungen	74
2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems	15	6.3 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und	
2.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems	16	Qualitätssicherung	79
2.3 Verschiedene Lösungsansätze	16	6.4 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung,	
2.4 Unser Lösungsansatz	18	Lernerfahrungen und Erfolge	79
2.4.1 Unser Lösungsansatz im Bereich Bildung	18		
2.4.2 Unser Lösungsansatz im Bereich		Schwerpunktthema: Wirkung der Heilpädagogischen	
Beschäftigung – Unterstützung	20	Kindertagesstätte: Was wäre, wenn es die Kita nicht geben würde? ...	81
2.4.3 Unser Lösungsansatz im Bereich Übergang von Menschen			
aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den		7. Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung	85
allgemeinen Arbeitsmarkt	23	7.1 Planung und Ziele	85
		7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	86
Schwerpunktthema: Übergang von Menschen aus der WfbM			
auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den allgemeinen		Teil D – Zur Organisation	89
Arbeitsmarkt	25		
3. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich		8. Organisationsprofil	90
Bildung und Arbeit	46	8.1 Allgemeine Angaben	90
3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung	46	8.2 Handelnde Personen	92
3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich		8.3 Governance der Organisation	95
Beschäftigung – Unterstützung	48	8.3.1 Geschäftsführung	95
3.3 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich		8.3.2 Aufsicht	95
Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte		8.3.3 Interessenkonflikte	96
Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt	52	8.3.4 Internes Kontrollsystem	97
3.4 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und		8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen	98
Qualitätssicherung in allen Bereichen	55	8.4.1 Eigentümerstruktur	98
3.5 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung,		8.4.2 Mitgliedschaften	98
Lernerfahrungen und Erfolge im Bereich Arbeit	57	8.4.3 Kooperationen	99
		8.5 Umwelt- und Sozialprofil	101
4. Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit	59	9. Finanzen	102
4.1 Planung und Ausblick	59	9.1 Buchführung und Rechnungslegung	102
4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	60	9.2 Vermögensrechnung	102
		9.3 Einnahmen und Ausgaben	106
		9.4 Finanzielle Situation und Planung	109
		Endnoten	110





Erster Überblick

Über diesen Bericht

Dieser Bericht bezieht sich schwerpunktmäßig auf die Aktivitäten des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ) im Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2019. Das HPZ bietet verschiedene Hilfen für Menschen mit Behinderung an. Die vorliegende Wirkungsberichterstattung bezieht sich auf die Angebote des HPZ in der Abteilung zur Förderung und Betreuung von Kindern mit Förderbedarf sowie im Bereich Arbeit mit den 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 sechste Jahresbericht nach dem SRS-Standard des HPZ.

Fragen zum Bericht richten Sie bitte an: info@hpzkrefeld.de

Weitere Informationen zum SRS unter: www.social-reporting-standard.de

Die Berichtsumsetzung erfolgte mit der Unterstützung von:

Lisa Distler, xit GmbH, www.xit-online.de

Projektkoordination: Jeanette Echterhoff, HPZ Krefeld

Gestaltung, Illustrationen und Layout: Andrea Wagner, www.buero-wagner.com

Fotografie: Christoph Buckstegen, www.christophbuckstegen.de

→ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Über die Fotos in diesem Bericht:

Diesmal haben wir unseren Fotografen losgeschickt, Impressionen aus der Arbeitswelt einzufangen, die nicht unmittelbar den Arbeitsplatz und die eigentliche Tätigkeit zeigen.

Die Fotos sollen die Wahrnehmung auf etwas lenken, was sonst nur wenig Beachtung findet: Arbeitswege, Kollegen, Räume und Gegenstände, die uns in unserer Arbeitswelt ständig begleiten. Auch sie bestimmen mit über unser Wohlbefinden am Arbeitsplatz und über einen gelungenen Arbeitstag.

Neben Zahlen und Tabellen zeigen sich hier oft die nicht perfekten Dinge als menschlicher Gegenentwurf.

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,



Dr. Michael Weber,
Geschäftsführer HPZ

in der heutigen Gesellschaft ist Arbeit das Synonym für ein sinnerfülltes Leben und dient längst nicht mehr nur dem Zweck der Existenzsicherung. Arbeit erfüllt eine Vielzahl von Bedürfnissen und spielt eine wichtige Rolle für die Entfaltung der Persönlichkeit. Sie ermöglicht Teilhabe an der Gesellschaft. Das gilt für Menschen mit Behinderung in besonderem Maße.

Wir alle wünschen uns eine Aufgabe, die uns erfüllt und unseren Fähigkeiten entspricht. Dieser Wunsch wird in der Bevölkerung schon deshalb immer dringlicher, weil aufgrund der demografischen Entwicklung die Dauer der Berufstätigkeit bis zum Renteneintritt stetig steigt.

Auch Menschen mit Behinderung suchen nach ihrem Traumjob. Doch wie sieht dieser genau aus? Worin unterscheiden sich die Vorstellung eines Traumjobs zwischen Menschen mit und ohne Behinderung? Welche Möglichkeiten und Chancen haben Menschen mit Behinderung in unserer Leistungsgesellschaft überhaupt?

In unserem sechsten wirkungsorientierten Jahresbericht setzen wir uns mit diesen Fragen auseinander. Wir möchten aufzeigen, wie Werkstätten für Menschen mit Behinderung Teilhabe in der Gesellschaft und insbesondere im Arbeitsleben ermöglichen und wie erfolgreich individuell eingeschlagene Wege verlaufen können.

Einen weiteren Blick werfen wir auf unsere heilpädagogische Kita und stellen uns die Frage, welche Situation eintreten würde, wenn es diese Einrichtung für Kinder mit stärkeren Einschränkungen nicht geben würde. Welchen Einfluss hätte dieser Umstand auf die betroffenen Familien in organisatorischer und finanzieller Hinsicht? Hier lassen wir die Eltern selbst sprechen und verdeutlichen aber auch durch die Darlegung von institutionellen Alternativen und der Berechnung eines Social Return on Investment (SROI 3, Ermittlung von Opportunitätsertträgen) die finanziellen Auswirkungen für die Gesellschaft, die aus einem Verzicht auf heilpädagogische Kindertagesstätten entstehen würden.

Seien Sie gespannt!

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre unseres Berichts.

Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ

1.2 Vision und Ansatz

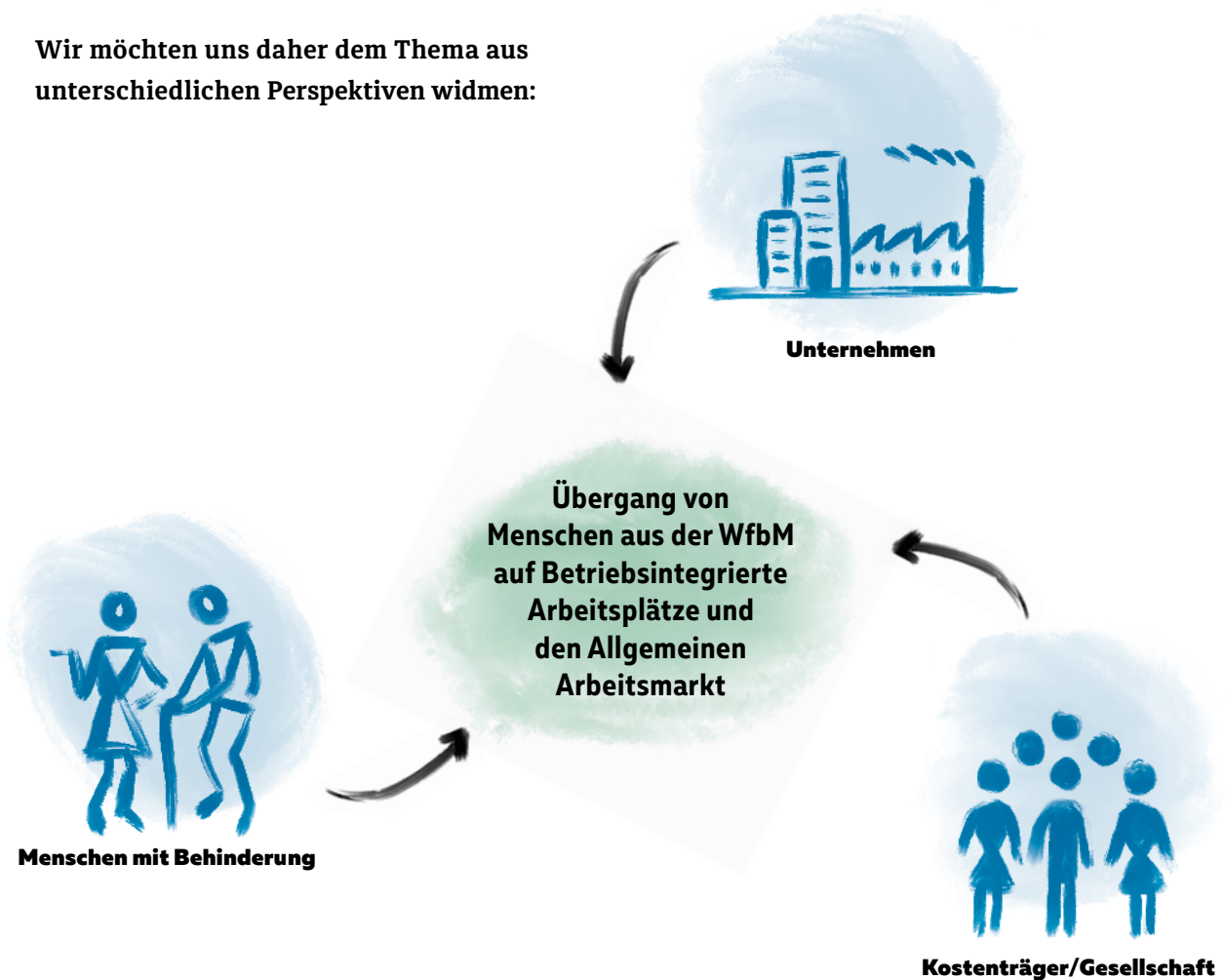
Gibt man in einer Suchmaschine im Internet die Frage „Wie finde ich meinen Traumjob“ ein, erhält man über zwei Millionen Treffer. Fragebögen, die helfen sollen, den idealen Beruf zu finden, Fragen zur Selbstreflexion oder Coachings sind nur ein Bruchteil des Angebots in diesem Bereich. Obwohl wir tatsächlich nur 16 % unserer Lebenszeit mit Arbeit verbringen (Schlafen nimmt deutlich mehr Zeit in Anspruch!),¹ hat ihre Ausgestaltung einen immens hohen Stellenwert. Im Zuge der „New-Work“-Debatte nimmt die Bedeutung der Selbstentfaltung und -verwirklichung innerhalb der Arbeit weiter zu.² Daher macht es Sinn, sich mit der Frage zu beschäftigen, wie und wo man arbeiten möchte und was einem eigentlich liegt.

Diese Frage stellen sich nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern auch Organisationen, wie das Heilpädagogische Zentrum Krefeld – Kreis Viersen (HPZ). Das HPZ bietet vielfältige Möglichkeiten für die Gestaltung der Arbeit. Neben dem Berufsbildungsbereich, um unterschiedliche Arbeitsfelder kennen zu lernen, gibt es eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) mit Tätigkeiten in unterschiedlichen Branchen; daneben existieren diverse Einsatzmöglichkeiten, die „außerhalb“ der Werkstatt für behinderte Menschen liegen. Der Übergang aus der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt oder auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz ist für manche Menschen mit Behinderung „der Traumjob“, allerdings nicht für jeden und jede. Im Fokus stehen das individuelle Wunsch- und Wahlrecht und die Fähigkeiten des Einzelnen. Das „System Werkstatt für behinderte Menschen“ bietet Möglichkeiten für schwerstbehinderte Menschen, die viel Unterstützung benötigen und bei denen der Erhalt und Erwerb von Fähigkeiten vor deren Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Die WfbM stellt aber auch einen sicheren Arbeitsplatz für Personen bereit, die Routine am Arbeitsplatz brauchen. Menschen mit psychischen Erkrankungen erhalten die Chance sich in einem sicheren Umfeld zu stabilisieren. Für Menschen, die sich mehr Selbstbestimmung und Individualität wünschen, kann die WfbM das Sprungbrett in andere Betriebe sein. Das Team vom Fachbereich Integration ersetzt die anfangs erwähnte Suche im Internet und begleitet Menschen mit Behinderung, die sich einen Arbeitsplatz außerhalb der WfbM wünschen, und berät die Unternehmen, die eine Stelle schaffen wollen.

Im SRS Bericht 2018 haben wir in unserer Schlussreflexion festgehalten, dass ein Teil der Vision des HPZ 2019 weiterhin ist, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu führen. Die Zielvereinbarung mit dem Landschaftsverband Rheinland zur Zahl der Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt konnte 2018 nicht erfüllt werden. Hierfür gab es unterschiedliche Erklärungsansätze: *„In den meisten Fällen scheitert die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt am Profilagebgleich zwischen Kenntnissen und Fähigkeiten des Bewerbers und dem Anforderungsprofil der Stelle. Die Abbrüche sind zum Teil auf die geringere Integration in die Betriebe als in die Werkstatt für behinderte Menschen zurückzuführen. Die Interessenten fühlen sich allein und kehren nach der Erprobung in die WfbM zurück.“* (SRS 2018, S. 33)

Im SRS 2019 nehmen wir daher den Bereich „Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt“ besonders in den Blick. Wir fragen uns: Was sind die Gründe, die dazu führen, dass sich Menschen mit Behinderung für oder gegen eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt entscheiden?

Wir möchten uns daher dem Thema aus unterschiedlichen Perspektiven widmen:



Dabei nehmen wir sowohl die Perspektive der Einzelnen, als auch der Unternehmen in den Blick und lassen ebenfalls den Kostenträger zu Wort kommen.

Aber wie gewohnt findet sich auch der Bildungsbereich und die Werkstatt für Menschen mit Behinderung im diesjährigen Bericht wieder: Denn ein Traumjob sieht für jeden anders aus!

7
Seit 2019 gibt es
Qualifizierungsbausteine
gem. § 68 BBIG.

472
mal haben die Mitarbeiter
des Fachbereichs Integration
Arbeitgeber mit einem BiAp
2019 besucht.

163 Beschäftigte
mit einem beruflichen Veränderungs-
wunsch konnten durch das Team
Integration akquiriert werden.

15

**Veranstaltungen fanden
in der Heilpädagogischen
Kindertagesstätte statt.**

Mehr als

55

**Unternehmen bieten
einen Betriebsintegrierten
Arbeitsplatz an.**

22

**neue Mitarbeiter
2019!**

**Die Reklamationsquote
wurde auf**

**0,02 %
gesenkt.**

**Der Bereich Verpackung
ist mit**

**7 %
mehr Umsatz!**

**24 %
am stärksten gewachsen.**

Das HPZ bietet vielfältige Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten: Zum einen gibt es den Berufsbildungsbereich und Bildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten in der WfbM. Das HPZ bietet aber auch zusammen mit engagierten Unternehmen und Kooperationspartnern die Möglichkeit, dass Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.



Bildung und Arbeit



2.

Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Bildung und Arbeit

2.1

Ausgangslage und Ausmaß des Problems

* „Normalarbeitsverhältnis“

Darunter versteht man einen unbefristeten Job in Vollzeit (40 Stunden) mit einer existenzsichernden Vergütung und einer vollständigen Integration in die Sozialversicherungssysteme. „Nine to five“ – und das für 40 Jahre, so in etwa. Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses wurde in den 1980er und 1990er Jahren des letzten Jahrtausends geprägt und damals auch nur, um auf dessen Erosion hinzuweisen.¹⁰ Heute arbeiten 40 % der Beschäftigten Teilzeit, als geringfügige Beschäftigte oder haben einen befristeten Vertrag.¹¹

In Bezug auf unser Verständnis von Arbeit sind wir Deutschen tendenziell eher nostalgisch veranlagt. In unseren Vorstellungen von Arbeit (und Traumjobs?) orientieren wir uns an dem was einmal war: In unserem Fall das sogenannte Normalarbeitsverhältnis. Heutzutage arbeiten tatsächlich nur 60 % der Beschäftigten in einem „Normalarbeitsverhältnis“*.

Aber auch die Art, wie wir arbeiten und was wir arbeiten, hat sich verändert und wird sich im Zuge der Digitalisierung weiter verändern. Derzeit gehen die Forscher davon aus, dass die Digitalisierung in der Summe nur unwesentlich zu einem Verlust von Stellen führt. Dies liegt daran, dass neue Stellen mit einem höherwertigen Anforderungsprofil geschaffen werden, da Routinetätigkeiten von Maschinen übernommen und somit substituiert werden. Im Bereich des verarbeitenden Gewerbes sind 53,7 % der Beschäftigten von Substituierbarkeit bedroht.³ Obwohl die Digitalisierung auch ein Inklusionspotenzial hat und z. B. durch Maschinen Kraftverluste ausgeglichen werden können, bedeutet dies für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung (zunächst) keine erhebliche Verbesserung. In Nordrhein-Westfalen sind 1.817.930 Menschen schwerbehindert und entsprechen damit einem Anteil von 10,16 % der Gesamtbevölkerung.⁴ Die eingeschränkte Leistungsfähigkeit verhindert die Inklusion am Arbeitsmarkt und dies wird, zumindest durch die Digitalisierung, nicht erheblich verbessert. Damit wird die Schere zwischen dem, was z. B. die UN-Behindertenrechtskonvention fordert und dem gelebten Alltag möglicherweise groß bleiben. 2017 haben 60 % der Unternehmen eine Ausgleichsabgabe gezahlt, da sie die gesetzlichen Standards zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht einhalten.⁵ In Nordrhein-Westfalen beschäftigen 5,2 % der Unternehmen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Das ist eines von 20 Unternehmen.⁶ Das Bundesteilhabegesetz, als verlängerter Arm der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland, hat neue Möglichkeiten für die Integration in den Arbeitsmarkt geschaffen. Dazu zählen Andere Leistungsanbieter sowie das Budget für Arbeit. In Deutschland gibt es allerdings gerade mal 21 **Andere Leistungsanbieter**.⁷ Dagegen gab es 2018 736 Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Deutschland. In NRW sind 71.201 Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt beschäftigt.⁸ Der Anteil der Außenarbeitsplätze liegt dabei zwischen 2 % und 9 %.⁹

2.2

Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems

Teilhabemöglichkeiten im Bereich der beruflichen Bildung und am Arbeitsleben sind für Menschen mit Behinderungen aus verschiedenen Gründen eingeschränkt (siehe Grafik auf S. 17), mit deutlichen Folgen für Menschen mit Behinderung. In der Summe der genannten Punkte verschließt sich der Arbeits- und Ausbildungsmarkt über weite Strecken einer Beschäftigung und einer Qualifizierung gerade von Menschen mit geistiger und schwerstmehrfacher Behinderung. Wenn aber Bildungs- und 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.

2.3

Verschiedene Lösungsansätze

Seit mehr als 40 Jahren haben Menschen mit Behinderungen, denen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verwehrt ist, in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben, auf Förderung und Bildung 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, u. a. durch betriebsintegrierte Arbeitsplätze, und damit die Teilhabe an der Gesellschaft – genau das ermöglichen Werkstätten. Menschen mit Behinderungen 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 Behinderungen am Arbeitsleben teilhaben, allerdings sind diese nur für einen Bruchteil der Beschäftigten in der WfbM realistisch. Zu nennen sind:

- Berufsbildungswerke, in denen junge Menschen mit Behinderung qualifiziert werden.
- Marktnahe Alternativen im Arbeitsbereich: Hierzu zählen Inklusionsfirmen, Inklusionsprojekte, Zweckbetriebe und teilweise auch Zeitarbeitsfirmen. In bundesweit 919 geförderten Inklusionsbetrieben wurden im Jahr 2018 ca. 13.000 behinderte Menschen beschäftigt.¹²
- [Budget für Arbeit*](#)
- Zuverdienstprojekte, in denen jedoch keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen durchgeführt werden.

*Budget für Arbeit:

Arbeitgeber erhalten einen Zuschuss von bis zu 75 % der Lohnkosten für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, in dem ein tarif- oder ortsübliches Entgelt bezahlt wird.

URSACHEN:

Für die Beschäftigung in Unternehmen sind Anpassungen vorzunehmen (Barrierefreiheit, Anleitung).

Auf dem Arbeitsmarkt fallen einfachere Tätigkeiten weg.

Es gibt Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Die individuelle Leistungsfähigkeit ist eingeschränkt.

Die wirtschaftliche Sicherheit ist durch einfache Tätigkeiten nur bedingt gegeben.

PROBLEM:

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

FOLGEN:

Fehlende soziale Teilhabe; Verringerte Lebensqualität; Menschen mit Behinderung geraten als Gruppe in Vergessenheit.

UNSER LÖSUNGSANSATZ:



Bildung

Entwicklung anhand eines individuellen Eingliederungsplans und kontinuierliche Begleitung.

>> siehe Seite 19

Beschäftigung und Unterstützung

Bereitstellung eines individuell angepassten Arbeitsplatzes mit Unterstützungsleistungen und Förderangeboten.

>> siehe Seite 21

Beratung und Begleitung

Übergang von Menschen aus der WfbM auf Betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den ersten Arbeitsmarkt durch Beratung und Begleitung von Beschäftigten und Arbeitgebern.

>> siehe Seite 23

- Im Januar 2020 gab es 21 anerkannte Andere Leistungsanbieter in Deutschland, davon drei in Nordrhein-Westfalen.¹³
- In insgesamt 736 WfbM nehmen bundesweit rund 312.000 Menschen am Arbeitsleben teil. In der Region um die Stadt Krefeld und im Kreis Viersen ist das HPZ die einzige WfbM als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe und Förderung am Arbeitsleben für diesen Personenkreis.

2.4

Unser Lösungsansatz

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

2.4.1

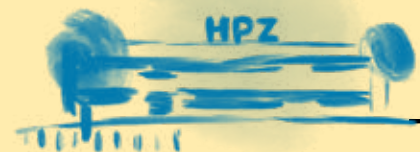
Unser Lösungsansatz im Bereich Bildung

Ganz unabhängig von Art und Schwere der Behinderung ist es im HPZ möglich, an einer zweijährigen berufsbildenden Maßnahme teilzunehmen. Ziel des Berufsbildungsbereichs ist es, dass Menschen mit Behinderung nach der Teilnahme in der Lage sind, zumindest ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Die erste Orientierung über die zwanzig angebotenen Berufsfelder erfolgt im dreimonatigen Eingangsverfahren und über kurze Praktika im Arbeitsbereich.

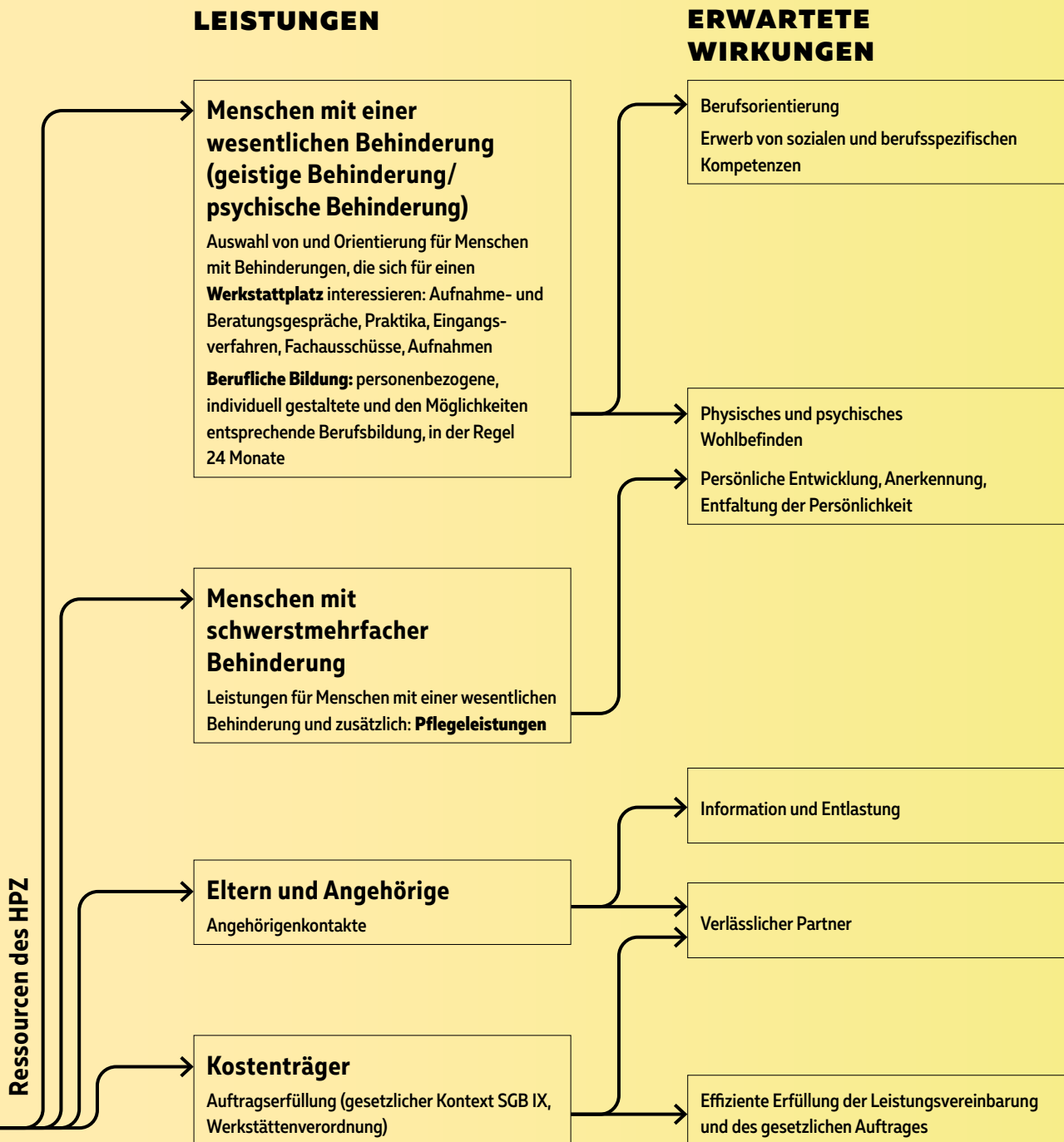
URSACHEN

Es bestehen Vorurteile und Befürchtungen vor einer Ausbildung von Menschen mit Behinderung.

Die individuelle Leistungsfähigkeit ist eingeschränkt.



Bildung



2.4.2

Unser Lösungsansatz im Bereich Beschäftigung und Unterstützung

Wer nach der Berufsbildung nicht in eine Ausbildung oder Stelle des ersten Arbeitsmarktes oder in eine andere Maßnahme wechselt, findet im Arbeitsbereich des HPZ einen individuell angepassten Arbeitsplatz 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 Aufträge akquiriert, die sich in Aufgaben zerlegen lassen, die den verschiedenen Anforderungsniveaus der Menschen mit Behinderungen gerecht werden. Individuelle Aufgaben müssen gleichermaßen machbar und anspruchsvoll sein. So entstehen Erfolgserlebnisse und Entwicklungsmöglichkeiten, die dann auch Ansatzpunkte für Förderung und Bildung darstellen.

URSACHEN

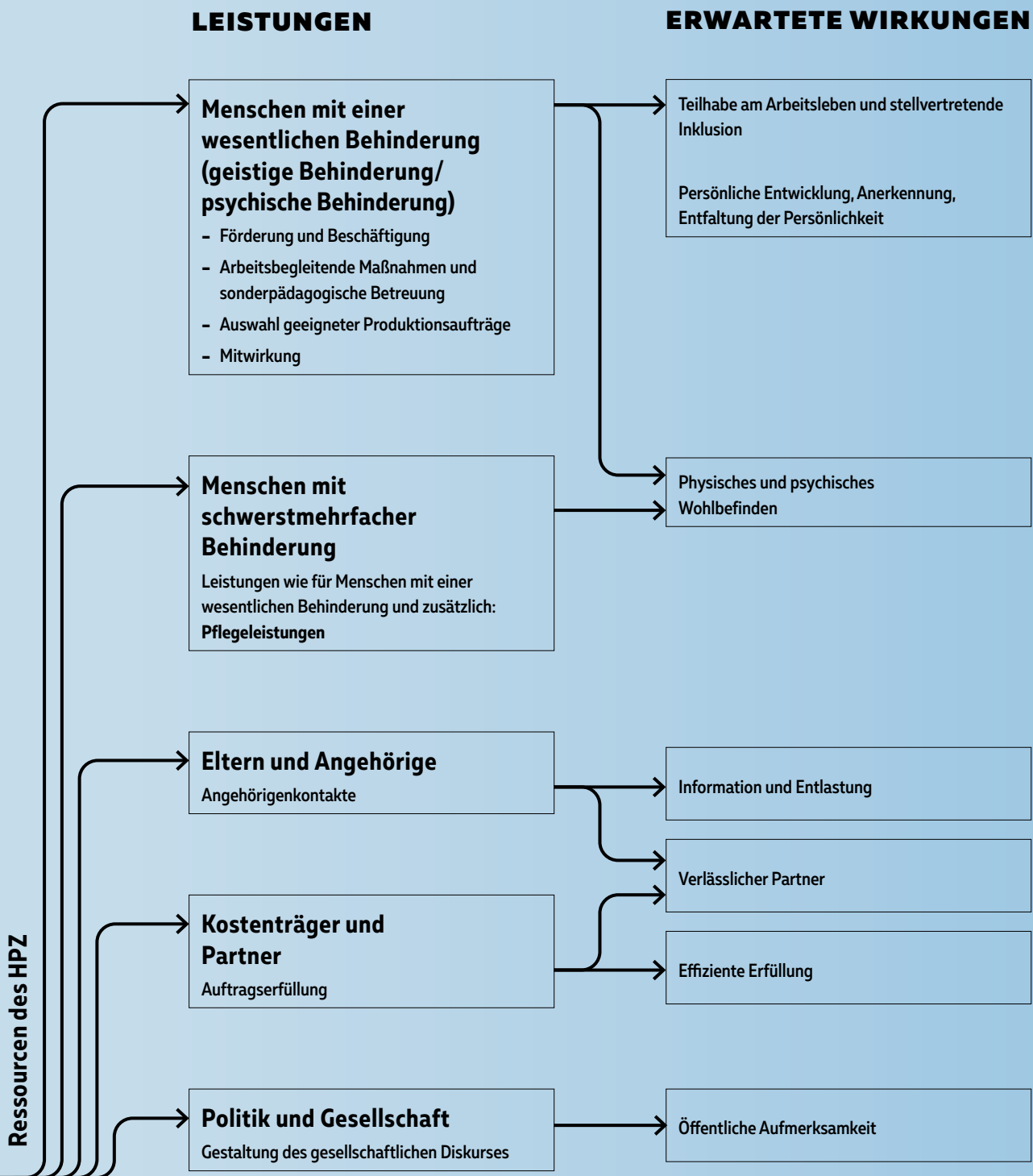
Dem Arbeitsmarkt stehen auch ohne Berücksichtigung der Menschen mit Behinderung ausreichend Arbeitskräfte für einfachere Tätigkeiten zur Verfügung.

Die individuelle Leistungsfähigkeit ist eingeschränkt.

Auf dem Arbeitsmarkt fallen einfachere Tätigkeiten weg.



Beschäftigung und Unterstützung



2.4.3 Unser Lösungsansatz im Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM in betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt

Zudem arbeitet das HPZ intensiv daran, Arbeitsplätze, die den Anforderungen von Menschen mit Behinderung gerecht werden, auch außerhalb der WfbM in Betrieben und Einrichtungen zu schaffen. Dabei sind vor allem 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 schrittweise von einer Übernahme eines WfbM-Beschäftigten als regulären Arbeitnehmer im Betrieb zu überzeugen.

URSACHEN

Pädagogisches
und technisches Wissen
zur Anpassung
von Arbeitsprozessen
fehlt in den Unternehmen.

Barrierefreiheit,
Flexibilität
und Hilfestellungen
sind im Arbeitsalltag
notwendig.

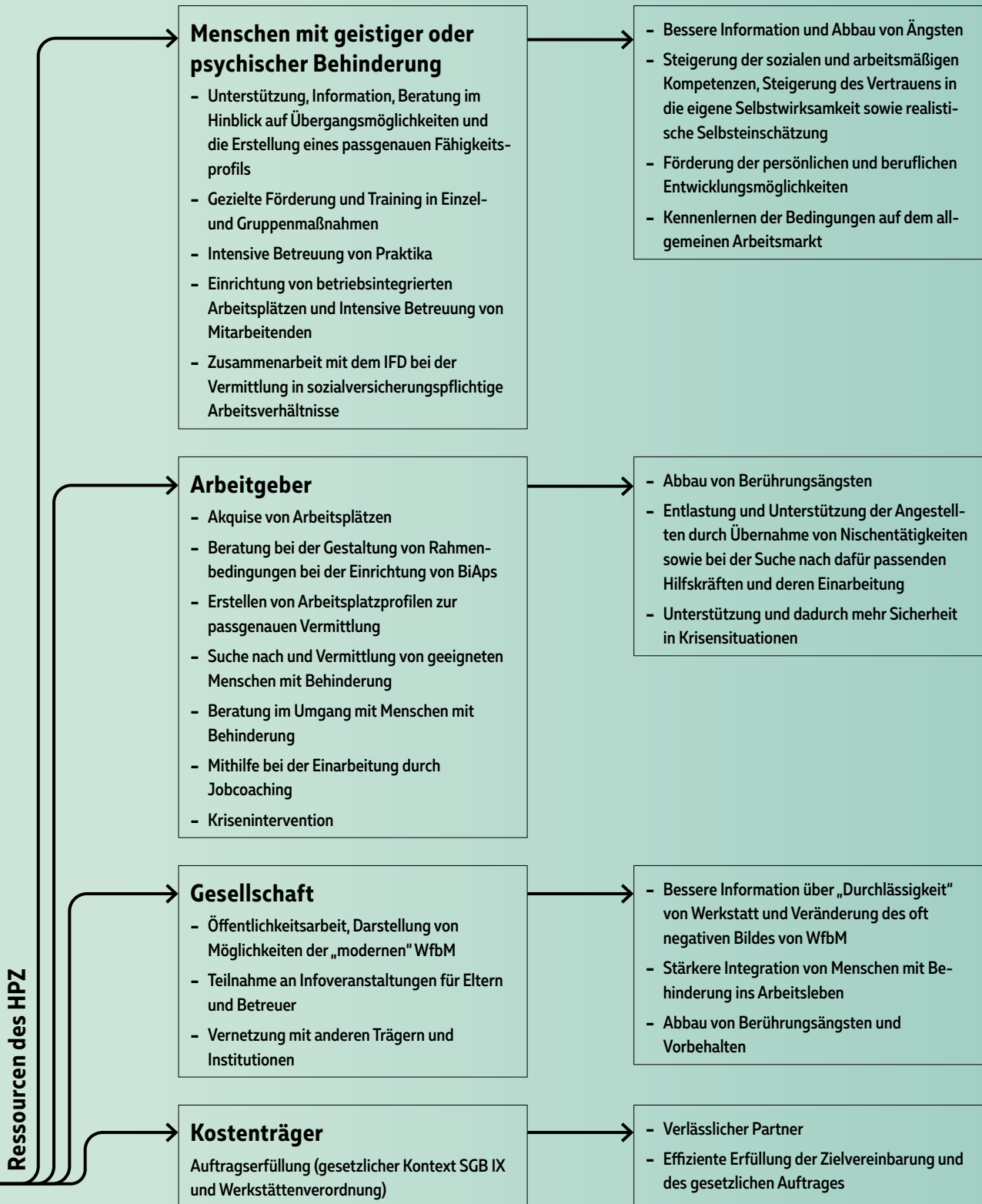
Es bestehen
Vorurteile und
Befürchtungen vor
einer Beschäftigung
von Menschen mit
Behinderung.



Beratung und Begleitung

LEISTUNGEN

ERWARTETE WIRKUNGEN





Schwerpunktthema:

Übergang

von Menschen aus der WfbM in
betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den
allgemeinen Arbeitsmarkt

Übergänge in den Arbeitsmarkt – kurz erklärt

Das Thema „Übergang von Menschen aus der WfbM“ hat zwei Seiten: Auf der einen Seite Menschen mit Behinderung, die die Werkstatt verlassen, und auf der anderen Seite Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Der Fachbereich Integration als Stabsstelle der Geschäftsführung mit zur Zeit 2,75 Stellen ist dabei der Erstansprechpartner und die koordinierende Stelle innerhalb des HPZ und fungiert natürlich auch als Ansprechpartner für Unternehmen.

Menschen mit Behinderung

Das HPZ fördert die Durchlässigkeit der Werkstatt und die Öffnung nach außen, indem es Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM anbietet. Die Werkstatt für behinderte Menschen bietet vielen Beschäftigten die Möglichkeit sich zu stabilisieren, zu entwickeln und sich schrittweise nach „draußen“ zu orientieren. Die Angebote werden individuell angepasst. Es ist uns wichtig, das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderung ernst zu nehmen. Dadurch ist ein sehr differenziertes Angebot geschaffen worden, aus dem die Beschäftigten auswählen können.

Der erste Schritt auf dem Weg aus der WfbM ist die Information und Beratung der Beschäftigten über Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung innerhalb und außerhalb der WfbM. Durch die Beratung und Unterstützung im Rahmen von Sprechstunden kann so eine individuelle Berufswegeplanung entstehen.

Als nächstes kann der Beschäftigte aus der Vielzahl von Angeboten auswählen. Dazu zählen interne und externe Praktika, Schnuppertage und Betriebsbesichtigungen als äußerst niedrigschwelliges Mittel. Eine besondere Möglichkeit ist das Projekt „Schichtwechsel“*.

Danach folgt das Training in Einzel- und Gruppenmaßnahmen. Im Rahmen dieser Maßnahmen lernen die Beschäftigten, u. a. wie Bewerbungen ablaufen oder erweitern ihre soziale Kompetenz im Arbeitsalltag im Hinblick auf Fragen, wie z. B. „Wie gehe ich damit um, wenn mich mein Chef kritisiert?“. Dabei loten die Interessenten ihre Stärken, Schwächen und Potenziale im Hinblick auf eine Tätigkeit außerhalb der WfbM aus und erfahren, wie sich die unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsformen voneinander unterscheiden (z. B. betriebsintegrierter Arbeitsplatz zu sozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis).

Eine Möglichkeit zur Beschäftigung sind betriebsintegrierte Arbeitsplätze, kurz BiAp. Dabei bleiben die Beschäftigten „formal unter dem Dach des HPZ beschäftigt“, arbeiten aber nicht mehr im Gebäude der WfbM, sondern in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Das HPZ bietet derzeit 152 betriebsintegrierte Arbeitsplätze an, die eine große Bandbreite an Tätigkeiten und Branchen abbilden. Dazu zählen hauswirtschaftliche Tätigkeiten im Seniorenheim, z. B. Stall- und Tierpflege im Reitstall oder die Mitarbeit im Secondhand- oder Fahrrad-Laden. Für viele Beschäftigte, die sich den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt nicht zutrauen oder wünschen, ist damit eine arbeitsmarktnahe Beschäftigungsform geschaffen worden, bei der sie weiterhin die Konditionen der WfbM (z. B. Absicherung der Rente) in Anspruch nehmen können.

* Beim Projekt „**Schichtwechsel**“ tauschen Menschen mit Behinderung mit Beschäftigten aus dem ersten Arbeitsmarkt für einen Tag den Arbeitsplatz. 2019 haben sich zehn Beschäftigte des HPZ an der Aktion beteiligt und haben z. B. für einen Tag in einer Apotheke gearbeitet.

MÖGLICHKEITEN UND PERSPEKTIVEN:



INNERHALB DES HPZ



AUSSERHALB DES HPZ

Aufnahmeverfahren

Vorstellungsgespräch, Praktikum,
Aufnahmeentscheidung
(Agentur für Arbeit, DRV, LVR, HPZ)

Übergangsgruppe

als vorbereitende Maßnahme
für Praktika, BiAp,
erster Arbeitsmarkt

Eingangsverfahren

(max. 3 Monate)
mit Eingangsdiagnostik und
Eingliederungsplan

Kennenlern- möglichkeiten

Schnuppertag, Betriebs-
besichtigung, Projekt
„Schichtwechsel“

Berufsbildungsbereich

(max. 24 Monate)
mit Eingliederungsplan und
modularisierten Rahmenplänen

Interne und/oder externe Praktika

Arbeitsbereich

(unbefristet)
u.a. in folgenden Bereichen:
Metallbearbeitung
Schreinerei
Garten- / Landschaftspflege
Elektromontage
Verpackung
Hauswirtschaft
Wäscherei / Mangel
Intensivbereich, ASB, ASI, ...

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp)

Gruppen- oder Einzel-
arbeitsplatz, begleitet durch
den Fachbereich Integration

ERSTER ARBEITSMARKT

ggf. begleitet durch den
Integrationsfachdienst (IFD)

Begleitende Angebote: u. a. berufliche Fortbildung & Qualifizierung, Sport-/Bewegungsangebote, musisch-/kreative Angebote

Kostenträger:

Agentur für Arbeit, Rentenversicherung,
Berufsgenossenschaft

Kostenträger:

Landschaftsverband Rheinland (LVR)

Parallel zu einer Tätigkeit in einem Betrieb findet eine intensive Begleitung in Form eines Jobcoachings statt.

Die letzte Etappe auf dem Weg aus der WfbM ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes ist hierfür die Möglichkeit eines Budget für Arbeit geschaffen worden, bei dem ein Arbeitgeber Zuschüsse erhält. Diese Möglichkeit wird in enger Kooperation mit dem Integrationsfachdienst angeboten.

Arbeitgeber

Für Arbeitgeber ist der Fachbereich Integration der erste Ansprechpartner, wenn sich Unternehmen dafür interessieren, einen Beschäftigten aus der Werkstatt zu beschäftigen oder anzustellen. Dabei ist der Fachbereich sowohl beratender Ansprechpartner für interessierte Unternehmen als auch proaktiver Part, der Unternehmen gezielt anspricht und von der Einrichtung eines Arbeitsplatzes überzeugt. Die Unternehmen erhalten Beratung und Unterstützung zur Gestaltung von Rahmenbedingungen, der Erstellung von Arbeitsplatzprofilen zur passgenauen Vermittlung und natürlich bei der Suche nach dem geeigneten Menschen mit Behinderung für die Stelle. Ist der passende Mitarbeiter gefunden, unterstützt der Fachbereich das Unternehmen und den Ansprechpartner im Unternehmen bei der Einarbeitung, gibt Tipps zum Umgang mit Menschen mit Behinderung und interveniert im Krisenfall. Zentrales Element dabei ist die gemeinsame Förderplanung zur beruflichen Weiterentwicklung zwischen Fachbereich, Arbeitgeber und Beschäftigten. Im Rahmen der Förderplanung überlegen alle Parteien gemeinsam, welche Aufgaben der Beschäftigte perspektivisch übernehmen kann und was er dazu noch lernen muss. In der Umsetzung unterstützt ihn ein Jobcoach einmal die Woche vor Ort.

Praxisbeispiele

Auf den nächsten Seiten stellen wir anhand von Interviews vier Praxisbeispiele vor. Es sind vier individuelle Geschichten von Menschen, die unterschiedliche Wege gehen und ihren Platz im Arbeitsleben gefunden haben.

Döndü Gökgöz berichtet von ihrem BiAp-Einzelarbeitsplatz, Andy De Oliveira Simoes erzählt im Interview von seinem BiAp Gruppenarbeitsplatz bei der Firma Aschenbach und Voss, Robert Prudlo gibt Einblicke in seinen Alltag auf dem ersten Arbeitsmarkt und von Ralf Bredy erfahren wir, warum es ihm in der Werkstatt besser geht als bei seiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit.

BiAp –
Einzelarbeitsplatz
Döndü Gökgöz
(ohne Foto)



BiAp –
Gruppenarbeitsplatz
Andy De Oliveira Simoes



Gelungener Übergang in
den ersten Arbeitsmarkt
Robert Prudlo



Rückkehr aus dem
ersten Arbeitsmarkt
Ralf Bredy





BiAp – Einzelarbeitsplatz

Name Döndü Gököz

Alter 34 Jahre

Aktuelle Tätigkeit Bürokraft in der Zentrale bei der Lebenshilfe Krefeld e. V.

Sie arbeiten zurzeit auf einem betriebsintegrierten Einzelarbeitsplatz.

Was machen Sie in der Arbeit? Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?

Ich nehme Telefonate an, leite diese weiter oder bearbeite die entsprechenden Anliegen, zusätzlich erstelle ich Word Dokumente für Kollegen, einmal jährlich erstelle ich einen Flyer, ich bearbeite Stundenzettel für die Kollegen, aktualisiere Telefonlisten, nehme Leute in Empfang und leite sie an die Kollegen im Haus weiter. Mein Arbeitsalltag ist sehr abwechslungsreich und immer wieder neu.

Warum arbeiten Sie auf einem betriebsintegrierten Einzelarbeitsplatz?

Ich fühlte mich in der WfbM unterfordert und wollte eine neue Herausforderung angehen. Hier in der Zentrale kommen verschiedene Tätigkeiten auf mich zu, ich muss mich immer wieder neu auf Situationen einstellen, was mir in der WfbM so nicht möglich war. Dort war die Arbeit eher routiniert und wiederkehrend.

Was ist das Besondere an Ihrem Arbeitsplatz für Sie?

Für mich ist es wichtig frei zu sein und selbst entscheiden zu können, welche Aufgaben ich zuerst erledige. Die Arbeit stärkt mein Selbstbewusstsein, als Rollstuhlfahrerin akzeptiert zu werden.

Was ist Ihr Wunschberuf? Wo würden Sie gerne arbeiten?

Eine Tätigkeit mit Bezug zu Menschen, mit der Möglichkeit, diesen zu helfen. Kombiniert mit den Bürotätigkeiten habe ich an der Zentrale genau das richtige für mich gefunden.

Worauf sind Sie besonders stolz?

Zunächst einmal auf den Umzug in meine eigene Wohnung außerhalb des Elternhauses, den ich im Dezember vollzogen habe. Durch diesen Umzug ist auch mein Fahrdienst weggefallen und ich kann selbstständig mit dem Rollstuhl zur Arbeit kommen. Ich bin auf niemanden angewiesen und kann meine Wege frei planen. Außerdem auf die Akzeptanz des Arbeitgebers, der mich mit meinen Stärken und Schwächen am Arbeitsplatz so akzeptiert, wie ich bin. Mir werden hier auch immer Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, die mir helfen, mich auf den neusten Stand zu bringen und mich fachlich weiterzuentwickeln.

BiAp – Gruppenarbeitsplatz

Name Andy De Oliveira Simoes

Alter 32 Jahre

Aktuelle Tätigkeit Ich bearbeite Metallprofile und stecke dort Plastikkappen auf die Metallrohre oder schiebe Gummidichtungen in Metallplatten.

Sie arbeiten zurzeit auf einem betriebsintegrierten Gruppenarbeitsplatz bei der Von Aschenbach & Voss GmbH. Was machen Sie in der Arbeit? Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?

Mein Arbeitsalltag ist relativ gleich strukturiert. Morgens findet eine Begrüßung durch den Gruppenleiter bei Kaffee statt. Dort werden die Tagesaufgaben besprochen und verteilt. Meistens darf ich die Tätigkeiten ausüben, die mir am meisten Spaß machen. Den anderen geht es aber genauso. Es kann auch schon mal vorkommen, dass wir aus unserer Halle rausgehen und bei Aschenbach & Voss 6-Meter-Rohre bearbeiten. Dort müssen wir ähnliche Arbeiten machen, wie bei uns in der Halle, nur sind die Rohre wesentlich länger. Wir haben täglich eine Frühstückspause um 10 Uhr und eine Mittagspause um 12 Uhr. Nach jeder Pause werden die Tätigkeiten neu verteilt, damit nicht jeder den ganzen Tag dasselbe macht und keine Langeweile aufkommt.

Warum arbeiten Sie auf einem betriebsintegrierten Gruppenarbeitsplatz?

Hier bin ich mit Kollegen zusammen, die ich kenne und mit denen ich auch privat zu tun habe. Mit einigen spiele ich beispielsweise Fußball.

Was ist das Besondere an Ihrem Arbeitsplatz für Sie?

Bei Aschenbach & Voss ist es wesentlich ruhiger als in der WfbM und man kann sich auch während der Arbeit unterhalten. Die Gruppen in der WfbM sind sehr beengt auf kleinem Raum und hier in der Halle kann man als Team gut miteinander arbeiten. Auch wenn es einmal Streit gibt, kann man sich hier aus dem Weg gehen, ohne dass es eskaliert.

Was ist Ihr Wunschberuf? Wo würden Sie gerne arbeiten?

Am liebsten würde ich im Bereich Messebau arbeiten. Mein Vater ist in dem Bereich tätig und mit ihm macht mir die Arbeit am meisten Spaß. Leider ist eine Arbeit dort nicht sehr sicher und man kann jederzeit gekündigt werden. Mein Vater ist viel auf Montage im Ausland. Er übernachtet dann in Hotels. Vor meiner Zeit in der WfbM habe ich mit ihm einige Monate gemeinsam gearbeitet. So lange außer Haus zu sein und körperlich arbeiten zu können, ist für mich kein Problem.

Worauf sind Sie besonders stolz?

Bei Aschenbach & Voss arbeiten zu dürfen macht mich sehr stolz! Ich habe mich freiwillig gemeldet und war einer der ersten Mitarbeiter, die hier angefangen haben. Wenn es geht, möchte ich nie wieder hier weg. Ich bin auch stolz darauf, dass Männer und Frauen hier so gut zusammenarbeiten und sich gegenseitig helfen. Gerne möchte ich auch noch mehrere Kollegen davon überzeugen, hier zu arbeiten.

Gelungener Übergang in den ersten Arbeitsmarkt

Name Robert Prudlo

Alter 52 Jahre

Aktuelle Tätigkeit Hausmeister beim Verein Menschen im Zentrum e.V. (Angebote des Vereins: Frühförderstätte, integrativer Kindergarten, verschiedene Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung, Betreutes Wohnen, Integrationsfachdienst, mehrere Wohnstätten) in Mönchengladbach

Sie arbeiten als Hausmeister beim Verein Menschen im Zentrum e. V.: Wie haben Sie diesen Job bekommen?

Ich war über zehn Jahre im HPZ, zuerst in einer Galagruppe in Kempen, zuletzt mehrere Jahre auf einem Einzel-BiAp als Gärtner im Zoo Krefeld. Ich wollte gerne wieder sozialversicherungspflichtig arbeiten. Meine HPZ-Integrationsfachkraft hat deshalb den Integrationsfachdienst hinzugezogen. Beim zweiten Gespräch kam dann der Vorschlag für die Hausmeisterstelle in Mönchengladbach. Bei einem Termin mit dem Geschäftsführer des Vereins dort haben wir dann ein längeres Praktikum mit der Möglichkeit der Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis, gefördert durch das Budget für Arbeit vereinbart. Das Praktikum ist gut verlaufen, ich habe mich gut aufgenommen und meine Arbeit wertgeschätzt gefühlt. Dabei hatte ich stets die Sicherheit, jederzeit wieder an meinen alten Arbeitsplatz zurückkehren zu können, das hat für mich viel Stress rausgenommen.

Zum 01.06.2019 bin ich dann in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden. Mittlerweile ist auch meine sechsmonatige Probezeit abgelaufen, alle sind zufrieden mit mir und ich möchte hierbleiben.

Was machen Sie in der Arbeit? Wie sieht ihr Arbeitsalltag aus?

Ich arbeite 35 Stunden in der Woche und habe für jeden Tag einen festen Plan, aber auch Zeit für unvorhergesehene Tätigkeiten. Ich pflege das komplette Außengelände des Vereins und alle Grünflächen. Zu meinen Aufgaben zählen das Rasenmähen, Heckenschneiden, Bäume zurückschneiden, Laub kehren, Gestrüpp und Unkraut entfernen. Außerdem pflege ich die Beete und halte die Parkplätze, die Zugangsbereiche zu den Gebäuden und die Wege auf dem Gelände sauber. Daneben verrichte ich kleinere Reparaturaufträge wie das Reinigen von Abflüssen und Abluftanlagen in einer Wohnstätte, im Kindergarten, in der Frühförderung und im Integrationsfachdienst.

Was ist das Besondere an Ihrem Arbeitsplatz?

Man traut mir hier viel zu und ich werde oft angesprochen, ob ich handwerkliche Unterstützung geben kann. Das gefällt mir. Die Kinder im Kindergarten interessieren sich sehr für meine Arbeit, begrüßen mich, fragen, „Was machst Du da?“ und wollen helfen!

Ich kann hier selbstständig arbeiten und meine beruflichen Erfahrungen als Maurer und im Gärtnerbereich einbringen. Ich habe aber auch jederzeit Ansprechpartner, wenn ich Unterstützung brauche. Da mein Arbeitgeber eine Förderung über das Budget für Arbeit erhält, habe ich immer ein Rückkehrrecht in die WfbM, dies gibt mir viel Sicherheit und beruhigt mich sehr.

Was ist der größte Unterschied zu Ihrer Tätigkeit in der WfbM?

Ich kann mir meine Arbeit selbst einteilen, mein Arbeitgeber weiß, dass ich sehr zuverlässig und pünktlich bin. Es gibt wenig Kontrollen, kein Gruppenleiter guckt, ob ich überhaupt und ob ich sauber arbeite. Es zählt nur das Endergebnis. Mein Arbeitgeber ist da aber zufrieden mit mir.

Ich bin ein ganz normaler Kollege für die anderen. Allerdings muss ich auch meine Konflikte und Probleme alleine klären, was ich bis jetzt gut geschafft habe.

Und nicht zuletzt: ich verdiene deutlich mehr als im HPZ, muss allerdings auch sehr viel mehr selber bezahlen, z. B. meine Fahrkarte und mein Essen. Aber ich bin niemandem mehr Rechenschaft schuldig.

Worauf sind Sie bis jetzt besonders stolz?

Ich bin stolz, wie ich mich innerhalb des letzten Jahres entwickelt und was ich alles geschafft habe. Ich habe anfängliche Hürden und Schwierigkeiten überwunden und bekomme viel Lob und Anerkennung für meine Person und meine Arbeit. Als Kollege werde ich voll akzeptiert und von den Kindern gut angenommen. Es hat sich ein Vertrauensverhältnis entwickelt. Mir geht es gut.



Rückkehr aus dem ersten Arbeitsmarkt

Name Ralf Bredy

Alter 57 Jahre

Aktuelle Tätigkeit Seit 15. 01. 2019 Impuls Viersen, Kunststoffverarbeitung

Sie arbeiten in der WfbM Impuls Viersen in der Kunststoffverarbeitung: Was machen Sie in der Arbeit? Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?

Ich arbeite vorwiegend in der Wassersäulenproduktion, diese werden von mir gereinigt, poliert und für den Versand fertiggemacht. Ich arbeite auch mit Maschinen, entgrate das Acrylglas, bohre und versenke, arbeite mit der Kleinfräse und der Bandschleifmaschine.

Manchmal mache ich auch Verpackungsarbeiten.

Was ist das Besondere an Ihrem Arbeitsplatz?

Ich habe eine Ausbildung als Landmaschinenschlosser und kann hier meine Vorkenntnisse im handwerklichen Bereich gut einsetzen. Die Arbeiten sind sehr vielfältig, das gefällt mir. Ich bin ein genauer Mensch, deswegen liegen mir solche Tätigkeiten sehr.

Sie haben bereits auf dem ersten Arbeitsmarkt gearbeitet. Warum sind Sie zurück in die WfbM?

Ich habe bis Anfang 2019 vier Jahre lang sozialversicherungspflichtig in einem metallverarbeitenden Betrieb gearbeitet. Es war keine schlechte Zeit, ich bin mit allen gut zurechtgekommen. Dann bekam ich aber gesundheitliche Probleme und auch mit einigen Kollegen gab es Streit.

Da war es für mich sehr wichtig zu wissen, dass ich jederzeit zurück ins HPZ kann. Ich habe mich dann auch dafür entschieden. Heute bin ich zufrieden, dass ich wieder hier bin. Hier habe ich weniger Verdienst, aber auch weniger Stress.

Betriebsintegrierter Gruppenarbeitsplatz – Win-Win-Situation für alle Seiten!

Interview mit Herrn Bernd Wolf, Geschäftsführer ODLO Logistik GmbH

**Herr Wolf, bei Ihnen
im Betrieb arbeiten zehn
Menschen mit Behin-
derung in einer Gruppe.
Wie kam es dazu?**

Wir in Brüggen sind zentraler Logistik-Standort für die ODLO Sports Group mit Sitz in der Schweiz und verrichten dort die weltweite Distributionslogistik. Am Standort werden diverse logistische Tätigkeiten gebündelt, unter anderem auch die Retourenabwicklung für unsere Händlerkunden und unserem stetig steigenden E-Commerce. Diese Rückläufer müssen wieder in einen verkaufsfähigen Zustand gebracht werden. Dies kann nur manuell durchgeführt werden und ist sehr zeitintensiv. Außerdem wurde in 2017 von unserem Marketing beschlossen die Marke ODLO zeitgemäßer zu präsentieren und unser Hauptprodukt, die funktionale Sportwäsche, in neue Verkaufsverpackungen zu platzieren. Unsere Herausforderung bestand darin, in kürzester Zeit ca. 1.000.000 Teile neu zu verpacken. Diese Aufgabe hätten wir ohne externe Hilfe nicht geschafft, daher haben wir uns nach externer Unterstützung umgesehen. Durch einen Hinweis von einem Mitarbeiter sind wir auf die Werkstätten des HPZ gestoßen. Wir nahmen umgehend Kontakt auf und fühlten uns von Anfang an in guten Händen. So wuchs von Beginn an eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Zuerst mit den Werkstätten selbst, dann wurde der Vorschlag von Seiten des HPZ gemacht, betriebsintegrierte Arbeitsplätze bei uns einzurichten. Dies war von Anfang an eine gute Entscheidung für beide Seiten.

**Wie war der erste
Kontakt mit dem HPZ?
Welche Überlegungen gab
es Ihrerseits im Vorfeld?**

Wir waren offen für die Idee, bei ODLO betriebsintegrierte Arbeitsplätze zu schaffen. ODLO hatte die entsprechenden Flächen für eine Arbeitsgruppe von Menschen mit Behinderung zur Verfügung. Für uns ist die Erledigung von Aufträgen direkt vor Ort in unserem Betrieb auch unkomplizierter. Aus wirtschaftlicher Sicht ist positiv, dass wir mehr Kapazitätsspielräume zum Abarbeiten von Auftragsspitzen haben, außerdem kann die vom HPZ in unserem Betrieb verrichtete Dienstleistung auf die Schwerbehindertenabgabe angerechnet werden.

Aus sozialer Sicht tragen wir zur Integration von Menschen mit Behinderung bei. Es ist eine Win-Win-Situation für alle Seiten. Da uns ein gutes Miteinander wichtig ist, haben wir im Vorfeld unsere Angestellten in Mitarbeiterversammlungen auf das Ganze vorbereitet.

Welche Aufgaben erledigen die Mitarbeiter der BiAp-Gruppe bei Ihnen?

Das geht von leicht erlernbaren Umpack- und Etikettiertätigkeiten von Sportbekleidung, die in Teamarbeit erfolgen, bis hin zu anspruchsvollen Arbeiten wie Etikettendruck und dem Einbuchen von Artikeln mit einer Lagersoftware ins Lager. Die Arbeiten bei uns sind eher etwas für Menschen, die gerne sorgfältig und ordentlich arbeiten.

Wie sind die HPZ-Mitarbeiter bei Ihnen im Betrieb eingebunden? Gibt es einen festen Ansprechpartner?

Unser Wareneingangsleiter ist der arbeitsmäßige Koordinator seitens ODLO. Er spricht sich mit der HPZ-Gruppenleitung ab. Wichtig ist ein Ansprechpartner. Einmal monatlich veranstalten wir eine Feedbackrunde, an der die HPZ-Mitarbeiter/innen, meine Person und der Wareneingangsleiter teilnehmen. Hier gibt es Rückmeldungen, die meist wertschätzend, manchmal aber auch kritisch sind. Transparenz ist uns sehr wichtig. Ansonsten gibt es Berührungspunkte mit der Retourenabteilung, da sie im Retourenbearbeitungsprozess eingebunden sind, und dem Haustechniker, der für die bedarfsgerechte Arbeitsplatzgestaltung sorgt. Die HPZ-Mitarbeiter sind gut in den Betrieb integriert und verbringen teilweise die Pausen mit unseren Angestellten.

Welche Vorteile sehen Sie für Ihr Unternehmen?

Siehe oben. Die Menschen mit Behinderung sorgen für positive Stimmung im Betrieb. Von Besuchern haben wir oft positive Resonanz, wenn wir unser Modell vorstellen, meist kommt diese von jüngeren Menschen.

Durch die Integration der Arbeitsgruppe in unseren Retourenprozess können wir die Bearbeitungszeiten reduzieren und unsere Ressourcen anderweitig verplanen.

Welche Nachteile sehen Sie für Ihr Unternehmen?

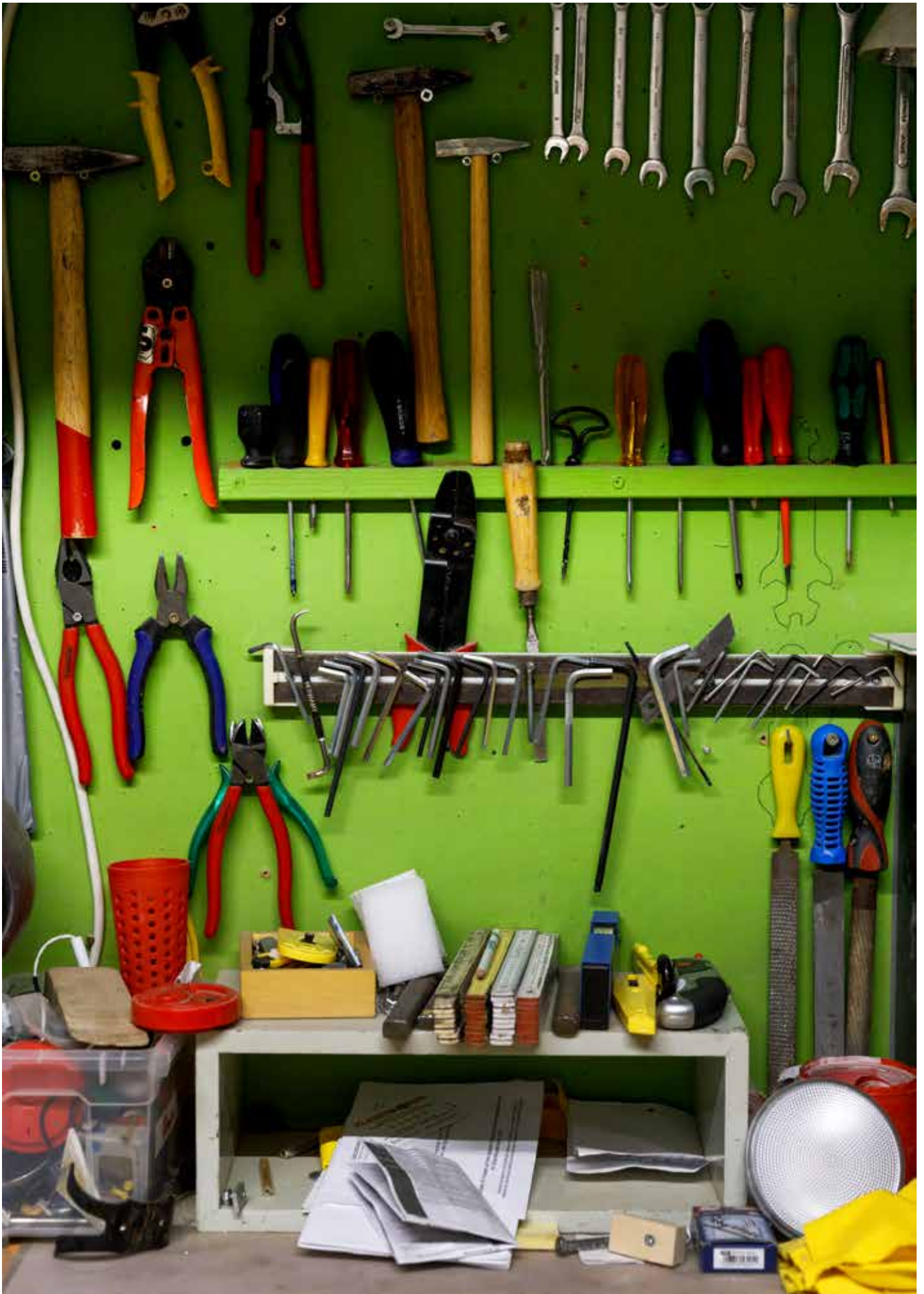
Ein Betrieb wie der unsrige ist getaktet, dies passt nicht immer zu den Bedürfnissen, Einstellungen und dem Verständnis behinderter Menschen. Da ist es manchmal schwer, alle Belange unter einen Hut zu bringen.

Es kommt vor, dass von zehn HPZ-Mitarbeitern nur fünf Personen da sind, die anderen sind krank, haben Urlaub oder sonstige Termine. Die Gruppenstärke wird oft nicht erreicht, dann wird auch weniger Arbeit fertig bzw. die Angestellten von ODLO müssen diese erledigen.

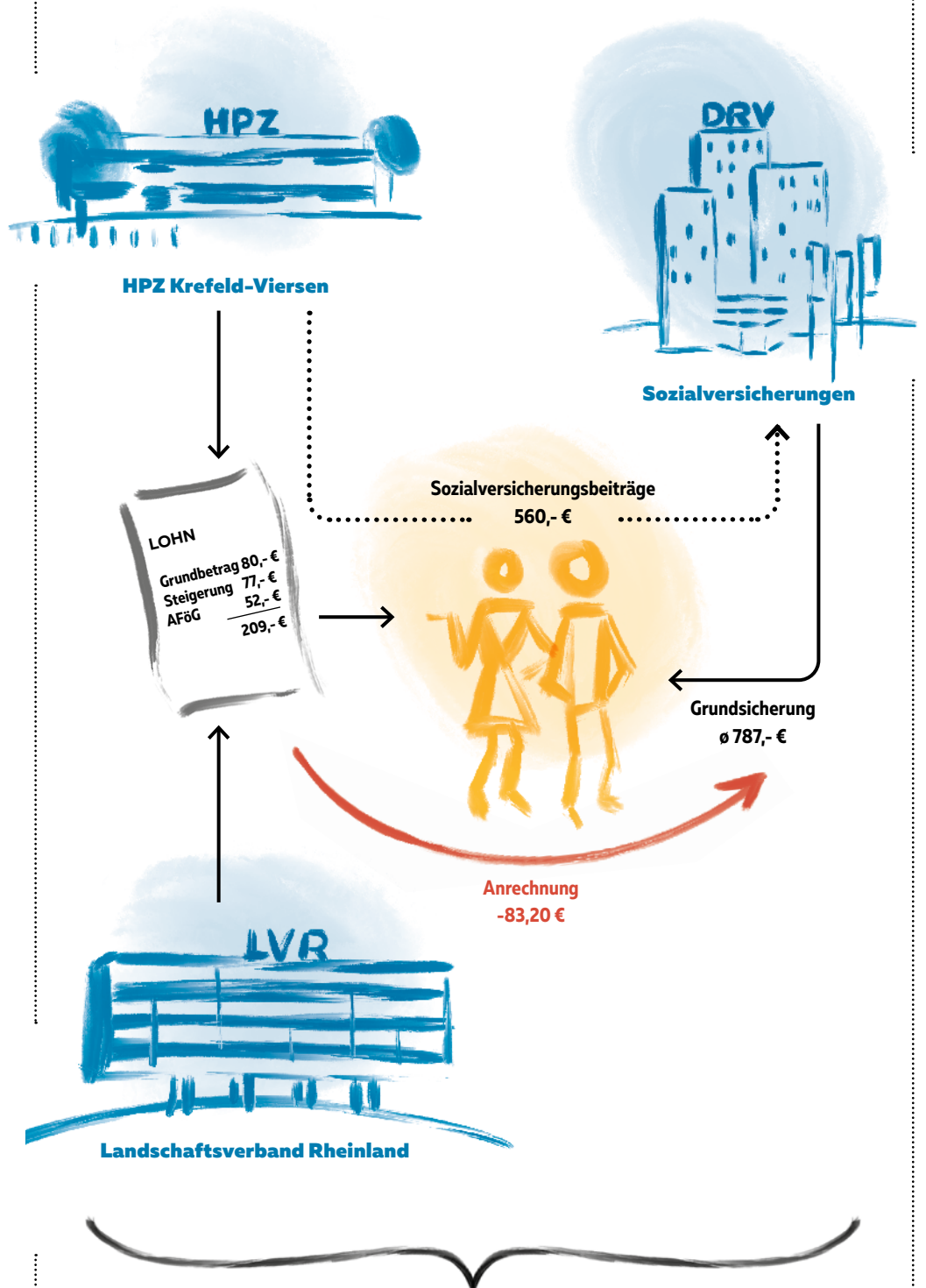
Was würden Sie sich für die Zukunft wünschen?

Eine kontinuierliche Gruppenstärke von zwölf anwesenden Personen mit zwei HPZ-Gruppenleitungen wäre schön. Ansonsten möchte ich die weiterhin gute Zusammenarbeit noch lange aufrechterhalten.

Wir danken Ihnen herzlich für das Gespräch!



WAS EIN BESCHÄFTIGTER IN DER WERKSTATT WIRKLICH VERDIENT



Der direkte Lohn eines WfbM-Beschäftigten beträgt beim HPZ im Durchschnitt 209 Euro. Dies wird vom HPZ und dem LVR finanziert. Allerdings erhalten Menschen mit Behinderung noch Grundsicherung und kommen zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen auf ein Werkstatt-Brutto von 1.473 Euro. Zusätzlich zum Lohn, der den Beschäftigten direkt ausbezahlt wird, bekommen Beschäftigte einen besonderen Nachteilsausgleich in Form einer Aufstockung ihrer Rentenbeiträge.

VERFÜGBARES EINKOMMEN ≈ 913,- €
WERKSTATT - BRUTTO (EINKOMMEN UND SOZIALVERSICHERUNG) = 1.473,- €

Das HPZ aus Sicht des Kostenträgers

Interview mit Annette Esser, Fachbereichsleiterin Eingliederungshilfe I beim LVR-Dezernat Soziales

Sehr geehrte Frau Esser, Sie sind Leiterin des Fachbereichs Eingliederungshilfe I beim LVR. Was ist die Aufgabe des Landschaftsverbands Rheinland?

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) arbeitet als Kommunalverband mit rund 19.000 Beschäftigten für die 9,7 Millionen Menschen im Rheinland. Mit seinen 41 Schulen, zehn Kliniken, 20 Museen und Kultureinrichtungen, vier Jugendhilfeeinrichtungen, dem Landesjugendamt sowie dem Verbund Heilpädagogischer Hilfen erfüllt er Aufgaben, die rheinlandweit wahrgenommen werden. Der LVR ist Deutschlands größter Leistungsträger für Menschen mit Behinderungen und engagiert sich für Inklusion in allen Lebensbereichen. Hier ist auch das Inklusionsamt angesiedelt, das sich um die Unterstützung für Menschen mit Behinderung im Beruf nach dem Schwerbehindertenrecht kümmert.

Der LVR ist der Zusammenschluss der Städte und Kreise im Rheinland und gibt im Jahr gut vier Milliarden Euro aus, ganz überwiegend – 90 Prozent – für die verschiedenen sozialen Aufgaben. Kurz gesagt ist der LVR für alles zuständig, was die Leistungsfähigkeit seiner Mitgliedskörperschaften, der Kreise und kreisfreien Städte, übersteigt bzw. wo es angezeigt ist, Aufgaben zu bündeln, um einheitliche Lebensbedingungen herzustellen.

In Bezug auf das HPZ tritt der LVR im Wesentlichen als Träger der Eingliederungshilfe in Erscheinung, konkret: als Leistungsträger für die Teilhabe am Arbeitsleben. Wir finanzieren die Beschäftigung der im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderung und deren Unterstützung, Förderung und Betreuung durch Fachpersonal.

Das Motto des LVR lautet: „Qualität für Menschen“. Welche Unterstützung erhalten Menschen mit Behinderung vom LVR?

Der LVR sieht sich als Partner für die Menschen mit Behinderung. Das LVR-Dezernat Soziales ist u.a. zuständig für alle Unterstützungsleistungen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Rahmen der sogenannten „Eingliederungshilfe“. Damit ist die Unterstützung gemeint, die die Menschen mit Behinderung brauchen, um ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten und teilzuhaben am Leben der Gesellschaft. Der größte Bereich ist die Unterstützung im Alltag und beim Wohnen – etwa die ambulante Assistenz beim betreuten Wohnen oder in einer Wohneinrichtung. Der zweitgrößte Bereich sind die Leistungen zur Teilhabe an Arbeit – also zum Beispiel die Werkstatt-Beschäftigung. Grundsätzlich gilt: Unsere Hilfe erfolgt personenzentriert. Im Gespräch wird genau geschaut, was die einzelne Person wünscht und benötigt.



Zwischen dem HPZ und dem LVR gibt es eine sogenannte „Zielvereinbarung“. Warum braucht es eine solche Zielvereinbarung? Was steht in dieser Zielvereinbarung?

Mit dem Prozess der Zielvereinbarungen, den wir nun bereits seit rund zehn Jahre führen, setzen wir gemeinsam mit den rheinischen WfbM inhaltliche Schwerpunktthemen, um eine möglichst gleiche Qualität der Arbeit in allen jetzt 44 WfbM im Rheinland zu erreichen. Die Ergebnisse – insbesondere, wenn sich zunächst kein einheitliches Bild ergibt – zeigen deutlich, dass dieser Prozess und die daraus entstehenden fachlichen Diskussionen richtig und weiterhin notwendig sind.

Aktuell ist das zum Beispiel das Thema Gewaltschutz in Werkstätten, aber auch die Ausgestaltung der Arbeit der Frauenbeauftragten. Schon länger beschäftigen uns die Themen Teilzeitbeschäftigung, der Ausbau betriebsintegrierter Arbeitsplätze und der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt. Hier vereinbaren wir bestimmte Zielwerte. Denn nur, wenn man Ziele klar benennt, kann man deren Umsetzung auch einfordern.

Die Zielvereinbarung zwischen dem HPZ und dem LVR beinhaltet auch Vorgaben für den Übergang von Menschen mit Behinderung aus der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt. Warum ist der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt aus Ihrer Sicht so wichtig?

Es geht um die Schaffung von möglichst inklusiven Lebensverhältnissen, auch beim Thema Arbeit, um die Abschaffung oder Reduzierung von Sonderwelten. Dies ist die zentrale politische Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention, die ja geltendes Recht in Deutschland ist. Das neue Bundesteilhabegesetz nimmt diesen Anspruch auf und bezeichnet ebenfalls den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt als das letztendliche Rehabilitationsziel. Was mir aber wichtig ist: Das ist ein politisches Ziel, das an der grundsätzlichen Gleichberechtigung und Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung ausgerichtet ist. Das bedeutet aber keineswegs, dass jede und jeder Einzelne dieses Ziel verfolgen muss. Und es bedeutet auch nicht, dass die Arbeit in den Werkstätten abgewertet wird. Im Gegenteil bedeutet ja die geforderte Personenzentrierung im Bundesteilhabegesetz, dass die Hilfe individuell erfolgt und an den Wünschen, Zielen und Teilhabebeeinträchtigungen der einzelnen Person mit Behinderung ansetzen muss.

Nicht alle Menschen mit Behinderung streben eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt an. Manche kehren sogar wieder zurück in die WfbM. Was braucht es aus Ihrer Sicht, damit der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt gelingt?

Es ist ganz wichtig, dass die Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben, aus der WfbM heraus die Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes kennenzulernen und sich dort zu erproben. Dazu liefert die WfbM eine schrittweise Entwicklungsmöglichkeit. Damit sich möglichst viele Menschen trauen, sich einfach einmal auszuprobieren, ist das Rückkehrrecht in die WfbM wichtig. Wichtig für ein Gelingen ist aber auch ein inklusiver Arbeitsmarkt, der allen Menschen eine Einsatzmöglichkeit einräumt, und tolerant ist gegenüber dem Anders-sein. Ich bin der festen Überzeugung, dass wir alle als Gesellschaft davon profitieren, wenn wir uns eingestehen, dass niemand perfekt ist und manche eben langsamer sprechen oder weniger gut rechnen können als andere.

Durch das Bundesteilhabegesetz sind weitere Möglichkeiten für die Teilhabe am Arbeitsleben geschaffen worden. Zu den neuen Möglichkeiten gehören das Budget für Arbeit oder die Beschäftigung bei Anderen Leistungsanbietern. Wie beurteilen Sie diese Instrumente? Braucht es Werkstätten für Menschen mit Behinderung zukünftig noch?

Mit dem Budget für Arbeit hat das Bundesteilhabegesetz ein Instrument eingeführt, das die beiden Landschaftsverbände in NRW schon seit vielen Jahren erfolgreich erprobt und umgesetzt haben – bisher als Modell und auf freiwilliger Basis. Wir begrüßen es, dass dies jetzt bundesweit zum Instrumentenkasten gehört, mit dem individuelle Teilhabemöglichkeiten gefördert werden können, und fühlen uns bestärkt in unserem bisherigen Tun. Die Anderen Leistungsanbieter sind hingegen tatsächlich neu. Hier sollen neben den Werkstätten auch andere Träger Angebote zur Beschäftigung machen können. Wir begrüßen auch dieses Instrument, denn es hilft, für verschiedene Personengruppen ein individuelles, auf den tatsächlichen Bedarf ausgerichtetes Leistungsangebot zu schaffen. Aber durch diese neuen gesetzlichen Leistungen, die das Wahlrecht der Menschen mit Behinderung und damit auch ihre Selbstbestimmungsmöglichkeiten ausweiten, werden die Werkstätten noch lange nicht zu ersetzen sein. Gute Arbeit in den Werkstätten wird nach wie vor gebraucht. Aus meiner Sicht können und sollten die Werkstätten im Rheinland die Herausforderungen des Bundesteilhabegesetzes selbstbewusst, aber auch ambitioniert, annehmen.

Das HPZ als größte WfbM im Rheinland ist hier – mit der besonderen Rolle des Geschäftsführers, der gleichzeitig ja auch Vorsitzender der LAG WfbM ist – ein wichtiger Partner in der Gestaltung und Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rheinland.

Frau Esser, wir danken Ihnen für das Gespräch!



3. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen

3.1

Der Bereich Bildung

EINGESETZTE RESSOURCEN 2019

für den Berufsbildungsbereich mit Eingangsverfahren der Werkstatt (BBB)

Personalkosten:

3.043.000 € für Gehälter,
651.000 € für soziale Abgaben
231.000 € für die betriebliche Altersversorgung
des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen:
1.292.000 €
Abschreibungen: 173.000 €

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2019

Menschen mit Behinderung (geistig, psychisch und schwerstmehrfacher Behinderung)

Auswahl von und Orientierung

für insgesamt 195,07 Menschen mit Behinderungen

- 163 Aufnahme- und Beratungsgespräche (davon 65 Menschen mit geistiger Behinderung und 98 Menschen mit psychischer Behinderung)
- 91 Eingangsverfahren (davon 5 Abbrüche)
- 92 Aufnahmen in Berufsbildungsbereich

Berufliche Bildung entsprechend der individuellen Möglichkeiten:

- Angebot von 7 zertifizierten Qualifizierungsbausteinen gem. §§ 68 BBiG (2016: 2) mit Zertifikat der IHK bei bestandenem Abschluss
- Große Auswahlmöglichkeit an Berufsbildern im HPZ: Schon seit 2015 liegen für 20 unterschiedliche Berufsbilder Bildungsrahmenpläne vor
- Es gibt 2 anerkannte IHK Praxislehrgänge
- Seit 2018 gibt es 20 bundeseinheitliche Zertifikate zum Abschluss des Berufsbildungsbereiches

Eltern und Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

Kostenträger

Auftragserfüllung gemäß der Vereinbarung

Ressourcen des HPZ



ERREICHTE WIRKUNGEN 2019

→ Menschen mit Behinderung (geistig, psychisch und schwerstmehrfacher Behinderung)

Berufsorientierung und Erwerb von berufsspezifischen Kenntnissen:

- 83 Absolventen mit bundeseinheitlichem Zertifikat
- 83 Absolventen wechselten 2019 in den Arbeitsbereich des HPZ
- Außerhalb der WfbM wurden 2019 insgesamt 50 Praktika absolviert.

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz:

- 90,4 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer versteht sich im BBB gut mit den Kollegen (Quelle: [ITA-Benchmarking*](#) 2019)
- Gute Fähigkeitsentwicklung im Berufsbildungsbereich bei der Differenzmessung für insgesamt 9 Kompetenzen. Dazu zählen z. B. Selbstständigkeit, eigene Bedürfnisäußerung und Flexibilität (Quelle: ITA-Benchmarking 2019)
- Im Bereich der Selbstständigkeit belegt das HPZ den ersten Rang (Quelle: ITA-Benchmarking 2019)

→ Eltern und Angehörige

Regelmäßige Information der Eltern und Angehörigen z. B. im Rahmen von Angehörigenabenden

→ Kostenträger

Erfolgreiche Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

*** ITA-Benchmarking**

Das HPZ sucht gezielt den systematischen Vergleich mit der Branche und nimmt daher jährlich am Benchmarking zur Förderungs- und Rehabilitationsqualität in WfbM des Instituts für Technologie und Arbeit der Technischen Universität Kaiserslautern (ITA) teil und betreibt damit eine regelmäßige Kennzahlenmessung. Einige der dort verwendeten Zahlen stammen aus der Mitarbeiterbefragung, die regelmäßig alle paar Jahre, zuletzt 2017, durchgeführt wird.

3.2

Der Bereich Beschäftigung – Unterstützung

EINGESETZTE RESSOURCEN 2019

für den Arbeitsbereich der Werkstatt (AB)

Personalkosten:

18.245.000 € für Gehälter,
3.904.000 € für soziale Abgaben
1.387.000 € für die betriebliche Altersversorgung
des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen:
12.337.000 €
Abschreibungen: 1.991.000 €

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2019

Menschen mit Behinderung

- Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt -

Beschäftigung von 1868,35 Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM (Durchschnittsbelegung im Jahr 2019)

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz, Individuelle Förderung und Rehabilitation:

- 100 % der Mitarbeiter haben einen vollständigen, individuellen Förderplan, der nicht älter als ein Jahr ist.
- Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen: 46 Stunden je Mitarbeiter
- 261 Praktika in den HPZ-Werkstätten
- 46 Praktika außerhalb der WfbM
- Auswahl geeigneter Produktionsaufträge durch Abteilungsleitung Produktion und Werkstattleitungen; Durchführung von Aufträgen durch Gruppenleitungen
- Mitwirkung: Werkstatttrat (Unterstützung bei der Einhaltung von Gesetzen und Regeln) und regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung) (ca. 10 Mal im Jahr)
- Ärztliche Betreuung und
- 158 spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen

Menschen mit Schwerstmehrfacher Behinderung

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

- Fallgruppe A: 287
- Fallgruppe B: 220
- Fallgruppe C: 396

Pflegeleistungen:

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

Ressourcen des HPZ



ERREICHTE WIRKUNGEN 2019

→ Menschen mit Behinderung – Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt –

Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion für 1868,35 Menschen mit Behinderungen (Durchschnittsbelegung im Jahr 2019)

Beitrag zur **Anerkennung und Selbstbestätigung** durch jährliche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mitarbeiter mit Behinderungen in Höhe von – je nach Lohnstufe – 1883,28 € bis 8141,24 € (netto)

Durch die Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM sind die Beschäftigten in die **Sozial-systeme** integriert. Sie zahlen insgesamt 57 % der direkt für sie von der öffentlichen Hand übernommenen Ausgaben (Arbeitsförderungsgeld, Ausbildungsgeld, Fahrtkosten, Anteil der Erstattung von SV-Beiträgen) wieder zurück (durch eigene Steuern, SV-Beiträge, Anrechnung auf die Grundsicherung, Heimkostenbeiträge). (Quelle: SROI 2 Berichtsjahr 2017, xit GmbH 2020)

[Erfahren Sie dazu mehr in unserer Infografik „Was bekommt ein Werkstattbeschäftigter wirklich?“, Seite 40.](#)

Laut ITA-Benchmarking gibt es für 77,5 % der Beschäftigten in der WfbM, die Arbeit, die sie gerne machen möchten. (Quelle: ITA-Benchmarking 2019)

→ Menschen mit Schwerstmehrfacher Behinderung

Menschen mit erhöhtem Pflege- und Betreuungsaufwand erfahren trotz der Schwere ihrer Behinderung hohe Lebensqualität. Wir verfolgen einen hohen Integrationsansatz und personenzentrierte Bildungskonzepte ganz unabhängig von der Art und der Schwere der Behinderung.

3.2

Der Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Fortsetzung –

EINGESETZTE RESSOURCEN 2019

siehe vorhergehende Doppelseite



Ressourcen des HPZ

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2019

Eltern und Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

Kostenträger und Partner

- Erfüllung der öffentlichen Aufgabe des Rechtsanspruchs auf berufliche Bildung, Teilhabe am Arbeitsleben und Förderung durch eine WfbM auf Grundlage des SGB IX und der Werkstättenverordnung
- Erfüllung und Ausführung von Kundenaufträgen
- 7,027 Mio. € Umsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen (gegenüber 6,170 Mio. € im Vorjahr)
- 2,31 % Umsatzanteil mit Neukunden

Politik und Gesellschaft

Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses:

- politische Gesprächstermine: 3, z. B. mit Landtagsabgeordneten zum BTHG
- Öffentliche Fachtagung: 1
- Lehraufträge: 2, u. a. zur Personenzentrierung an der FH Dortmund
- 16 Presseartikel über das HPZ

ERREICHTE WIRKUNGEN 2019

→ Eltern und Angehörige

Regelmäßige Information der Eltern und Angehörigen im Rahmen von Elternabenden und persönlichen Entwicklungsgesprächen

→ Kostenträger und Partner

Erfolgreiche Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR
[Lesen Sie hierzu auch das Interview mit Frau Esser vom LVR, Seite 41.](#)

Den größten Teil der Finanzierung erhält das HPZ durch die öffentliche Hand (58.571.556 €). Allerdings nehmen die öffentlichen Kassen durch die Rückflüsse an Steuern und Sozialbeiträgen 52 % der investierten Mittel wieder ein. Das bedeutet, je investierten Euro fließen 52 Cent zurück an die öffentliche Hand.

(Quelle: SROI 1 Berichtsjahr 2018, xit GmbH 2020)

Das HPZ versucht, den Reklamationsstandard zu halten bzw. Reklamationen zu reduzieren. Dafür werden die Reklamationsquotienten (Anzahl gefertigter Teile im Verhältnis zur Anzahl fehlerhafter Teile) festgehalten und jährlich verglichen.

- Reklamationsquotient 2019: 0,02 %
- Reklamationsquotient 2018: 0,07 %

→ Politik und Gesellschaft

Öffentliche Aufmerksamkeit:

Das HPZ beteiligt sich aktiv an gesellschaftlichen Debatten und setzt Impulse. Das HPZ ist als Gesprächspartner etabliert.

3.3

Der Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt

EINGESETZTE RESSOURCEN 2019

für den Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) und den allgemeinen Arbeitsmarkt

Personalkosten:

426.000 € für Gehälter
124.000 € für soziale Abgaben und für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 273.000 €
Abschreibungen: 43.000 €

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2019

Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

Profilabgleich und Training:

- 24 offene Sprechstunden mit dem IFD und 69 Teilnehmer
- 288 Informations- und Beratungsgespräche
- 163 akquirierte Mitarbeiter mit Veränderungswunsch
- Einrichtung von 6 Übergangsguppen mit 35 Teilnehmern
- Betreuung der 79 Mitarbeiter auf Einzelaußenarbeitsplätzen

Arbeitgeber

29 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern
154 Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche
472 Besuche bei Arbeitgebern mit BiAp

Gesellschaft

22 Teilnahmen an Arbeitskreisen, z. B.: Runder Tisch Arbeit Kreis Viersen und Krefeld, Kooperationspartner der Kokobe Viersen, PSAG GB Krefeld, Koordinierungstreffen IFD, Arbeitskreis Integrationsfachkräfte im Rheinland
4 Teilnahmen an Infoveranstaltungen in Schulen

Kostenträger

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

Ressourcen des HPZ



ERREICHTE WIRKUNGEN 2019

→ Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

Teilhabe am Arbeitsleben:

- 160 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), davon 152 besetzt
- 79 Einzelaußenarbeitsplätze
- 55 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz

Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung von 5 Mitarbeitern

Rückkehr von 2 Mitarbeitern aus dem ersten Arbeitsmarkt zurück in die WfbM

100 % der Beschäftigten, die ein BiAp machen, sind im Vorfeld über die zukünftige Tätigkeit informiert worden. Zudem haben 93,3 % der Beschäftigten angegeben, dass das Praktikum ihnen bei der Vorbereitung auf einen BiAp geholfen hat (Quelle: ITA-Benchmarking 2019).

→ Arbeitgeber

Bei der aktuellsten Befragung von Unternehmen (2019), in denen betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) besetzt worden sind, gaben 100 % der Unternehmen an, dass sie sich vom HPZ bei der Einrichtung von BiAp gut beraten und informiert fühlten und die HPZ-Mitarbeiter gut auf die Aufgabe vorbereitet waren.

→ Gesellschaft

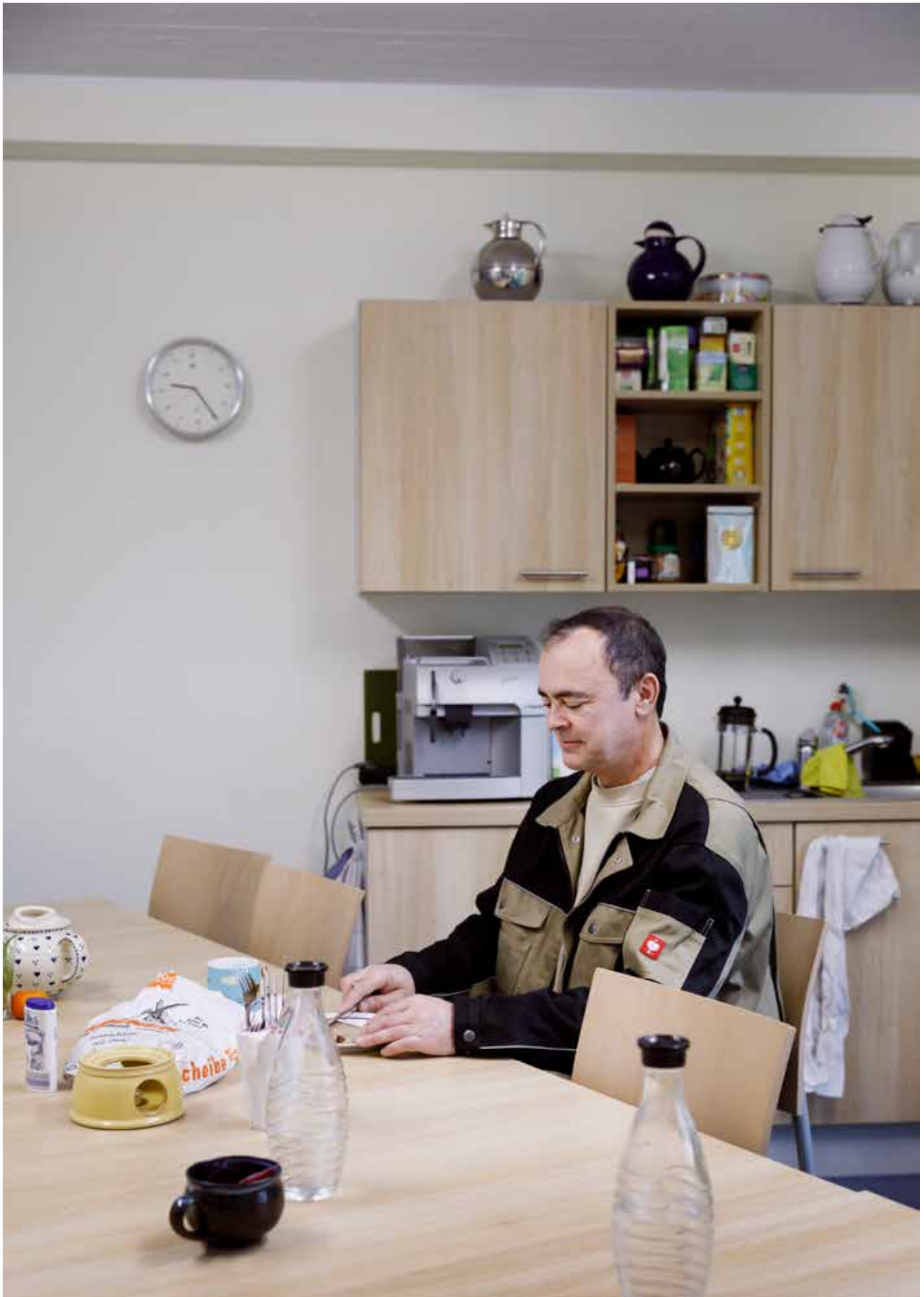
Kooperationspartner sind über die Angebote des HPZ und die Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung durch die Teilnahme und Beiträge informiert.

Eltern und Lehrer wissen Bescheid über die Arbeits- und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt und können junge Menschen mit Behinderung in Ihrer Entscheidung unterstützen.

→ Kostenträger

Die Zielvereinbarung zum Übergang in den 1. Arbeitsmarkt mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) konnte nicht erfüllt werden.

Die LVR Vereinbarung zum Übergang auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze konnte aufgrund vielfältiger Maßnahmen erfüllt werden.



3.4

Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung in allen Bereichen

Das HPZ arbeitet kontinuierlich daran, sowohl die verschiedenen Leistungen und Angebote für die Mitarbeiter mit Behinderungen 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 Managementbewertungen an allen Werkstattstandorten. Es wird ein [systematisches Beschwerdemanagement](#) gelebt, einschließlich der Berücksichtigung regelmäßiger Teilnehmerbefragungen. Im Zuge kontinuierlicher [Verbesserungsprozesse](#) werden Konzepte und Prozesse (beispielsweise regelmäßige Überprüfung der Besprechungsstruktur) entwickelt und angepasst.
- Es liegt ein zielorientiertes Konzept zur [Qualifizierung und Fortbildung](#) der Lehrkräfte, Fachkräfte und Integrationskoordinatoren vor.
- 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](#) für die einzelnen Dienstleistungsbereiche. Die Ergebnisse werden kontinuierlich im Sinne einer strategischen Ausrichtung im Hinblick auf Kundenzufriedenheit, Umgang mit Beschwerden und Reklamationen ausgewertet.
- Das HPZ sucht des Weiteren gezielt den systematischen Vergleich mit der Branche 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. 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) wiederholt berechnet und weiterentwickelt, eine Sozialbilanz erstellt und macht die Erkenntnisse im Rahmen von Veröffentlichungen und Vorträgen in der Fachöffentlichkeit bekannt. 2019 hielt Herr Dr. Weber einen Vortrag über Jahresberichte nach dem Social Reporting Standard als Anlassgeber zur Wirkungsmessung in sozialen Organisationen beim Deutschen Verein.
- Das HPZ bietet seinen Angestellten die Möglichkeit von **Supervisionen bzw. Coachings**. Im Jahr 2019 waren dies insgesamt 81 Stunden für individuelle Maßnahmen und 319,8 Stunden für Gruppenmaßnahmen.
- Individuelle, jährliche **Teilhabepläne** aller Mitarbeiter und jährliche Zielvereinbarungen mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) bilden die Grundlage zur Planung der Förderung.
- Bereits zum sechsten 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.

3.5

Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge im Bereich Arbeit

Der Geschäftsverlauf für das Jahr 2019 hat sich erneut gegenüber dem Vorjahr positiv entwickelt. So konnte das Rohergebnis um 2.788.809,91 € gesteigert werden. Das Umsatzergebnis der WfbM ist in 2019 um 7,3 % auf 7.283 Millionen € gestiegen. Die Verpackung war erneut umsatzstärkste Sparte des Produktionsbereiches mit 3.250.648 €. Aber auch in allen anderen Fachbereichen ist die Auslastung „gut“ bis „sehr gut“. Diese Steigerungen sind in erster Linie durch die Auftragsvergabe unserer Großkunden entstanden. Die Umsetzung erfolgte durch die bestehenden Kooperationen von Werkstätten in den Niederlanden und am Niederrhein. Um das zukünftige Wachstum bewältigen zu können, soll sich die Werkstatt in Richtung Digitalisierung entwickeln.

Nach wie vor wird das HPZ große Anstrengungen unternehmen, Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt zu führen. Dazu wurde am 1.7.2019 der Fachbereich Integration durch Aufstockung von Stunden vergrößert.

Die Zielvereinbarungen mit den Kostenträger konnten zum Teil erfüllt werden. Die Zielvereinbarung zum Übergang in den ersten Arbeitsmarkt mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) konnte auch 2019 nicht erfüllt werden. Laut Zielvereinbarung sollten 2019 zehn Übergänge in den Arbeitsmarkt erreicht werden. Tatsächlich wechselten 2019 fünf Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Sieben Personen haben den Übergang versucht. In den meisten Fällen scheidet die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt am Profilabgleich zwischen Kenntnissen und Fähigkeiten des Bewerbers und dem Anforderungsprofil der Stelle.

Viele Bewerber scheuen den Schritt aus der WfbM hinaus in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie fühlen sich den Anforderungen nicht gewachsen und möchten nicht auf die intensive Betreuung und Begleitung am Arbeitsplatz durch die WfbM verzichten. Aus der Sicht dieser Menschen stellt der weiterhin geschützte Rahmen eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes den maximal anzustrebenden Grad der beruflichen Inklusion dar. Hier muss auch weiterhin Motivationsarbeit und der gezielte Abbau von Ängsten, aber auch die Sicherstellung einer adäquaten Nachbetreuung am sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz erfolgen.

Die Zielvereinbarung für betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) konnte erfreulicherweise erreicht werden. Von 159 Plätzen waren 2019 152 belegt; davon 73 Gruppenplätze und 79 Einzelplätze.



4.

Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit

4.1

Planung und Ausblick

Die vorausschauende Planung des HPZ orientiert sich an konkret definierten Zielwerten. Seit 2017 wird das Planungskonzept im HPZ zu einer Balanced Scorecard (BSC) weiterentwickelt, die unterschiedliche Stakeholder und Zielperspektiven vereint. Der Grundgedanke der BSC ist die Transformation der Unternehmensstrategie in konkrete Handlungen. Dabei haben unterschiedliche Ebenen konkret das gleiche Ziel vor Augen und es werden konkrete Handlungen definiert, die die Erreichung des Ziels unterstützen. Damit wird die Zielerreichung beeinflussbar. Diese Handlungen werden für die vier Zielperspektiven „Klienten“, „Finanzen“, „Kunden“ und „Personal“ definiert und sind Ansporn für die Weiterentwicklung im HPZ. 2019 ist das erste Jahr in dem die BSC im Einsatz ist.

Im Zentrum der strategischen Planung des HPZ stehen dabei immer die Menschen mit Behinderung, die im HPZ die für sie passende Form einer Teilhabe am Bildungs- und Arbeitsleben gefunden haben.

FÜR DAS JAHR 2019 HABEN WIR UNS UNTER ANDEREM DIE FOLGENDEN ZIELE GESTECKT:

Klienten

- Hohe Auslastung für das gesamte HPZ
- Hohes Maß an Zufriedenheit und Lebensqualität
- Positives Betreuungsergebnis um den hohen Standard aufrechterhalten zu können
- Aufrechterhaltung des breiten Beschäftigungsangebots

Finanzen

- Auskömmliches Betriebsergebnis mit genügend Spielraum für alle notwendigen Modernisierungsinvestitionen
- Positiver Rohertrag um die Kosten im Bereich Produktion zu decken
- Investitionen im geplanten Kostenrahmen umsetzen

Kunden

- Hohe Kundenzufriedenheit bezüglich Termintreue, Qualität und Preis
- Diversifizierte Kundenstruktur bleibt bestehen, um zu starke Abhängigkeit von wenigen Großkunden zu verhindern
- Genügend Angebote auch für die Mitarbeiter in den ASB-Bereichen

Personal

- Attraktiver Arbeitgeber sein, der den Angestellten einen sicheren Arbeitsplatz bietet
- Zügige Neubesetzung offener Stellen, um eine hohe Betreuungsqualität zu sichern
- Geringere Krankenquote für eine belastbare Personaldecke
- Prozessorientierte Personalbeschaffung



4.2

Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

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



CHANCEN AUS UNSERER SICHT

Chance: Digitalisierung

Warum?

„Die Digitalisierung ist kein Schnupfen, sie geht nicht wieder weg.“ Unter diesem Motto sehen wir die Digitalisierung lieber als Chance für uns, statt als Risiko. Insbesondere gehen wir davon aus, dass durch technische Unterstützung gerade schwerstbehinderte Menschen profitieren können, z. B. durch die Unterstützung bei bestimmten Arbeitsschritten. Auch ergeben sich dadurch Möglichkeiten für neue Produkte und Aufträge.

Wie bereiten wir uns vor?

Etablierung von digitalen Arbeitsplätzen, die den Bedürfnissen und Anforderungen von Menschen mit Beeinträchtigung entsprechen, um vorhandenes Kundenpotenzial zu halten und Produktionsschritte einfacher zu gestalten.



RISIKEN AUS UNSERER SICHT

Risiko 1: Neue Entgeltsystematik in der WfbM

Warum?

Bis zum Jahr 2023 wird der Grundbetrag im Entgelt der Werkstattbeschäftigten von 80 € monatlich auf 119 € monatlich erhöht. Dieser Entgeltbestandteil muss durch das Arbeitsergebnis der WfbM finanziert werden. Insgesamt entstehen dadurch in den Jahren 2020-2023 im HPZ Mehrkosten von 877.500 €. Diese sind über die WfbM nicht finanzierbar.

Wie bereiten wir uns vor?

Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern, um eine geeignete Lösung für die WfbM zu finden (z. B. mit MdB Wilfried Oellers).

Risiko 2: Bedarfsermittlung BEI_NRW

Warum?

Die Bedarfsermittlung für die Bedarfe von Menschen mit Behinderung erfolgt neu nach einem einheitlichen Ermittlungsinstrument, genannt BEI_NRW.

Wie bereiten wir uns vor?

Schulungen durch den LVR.

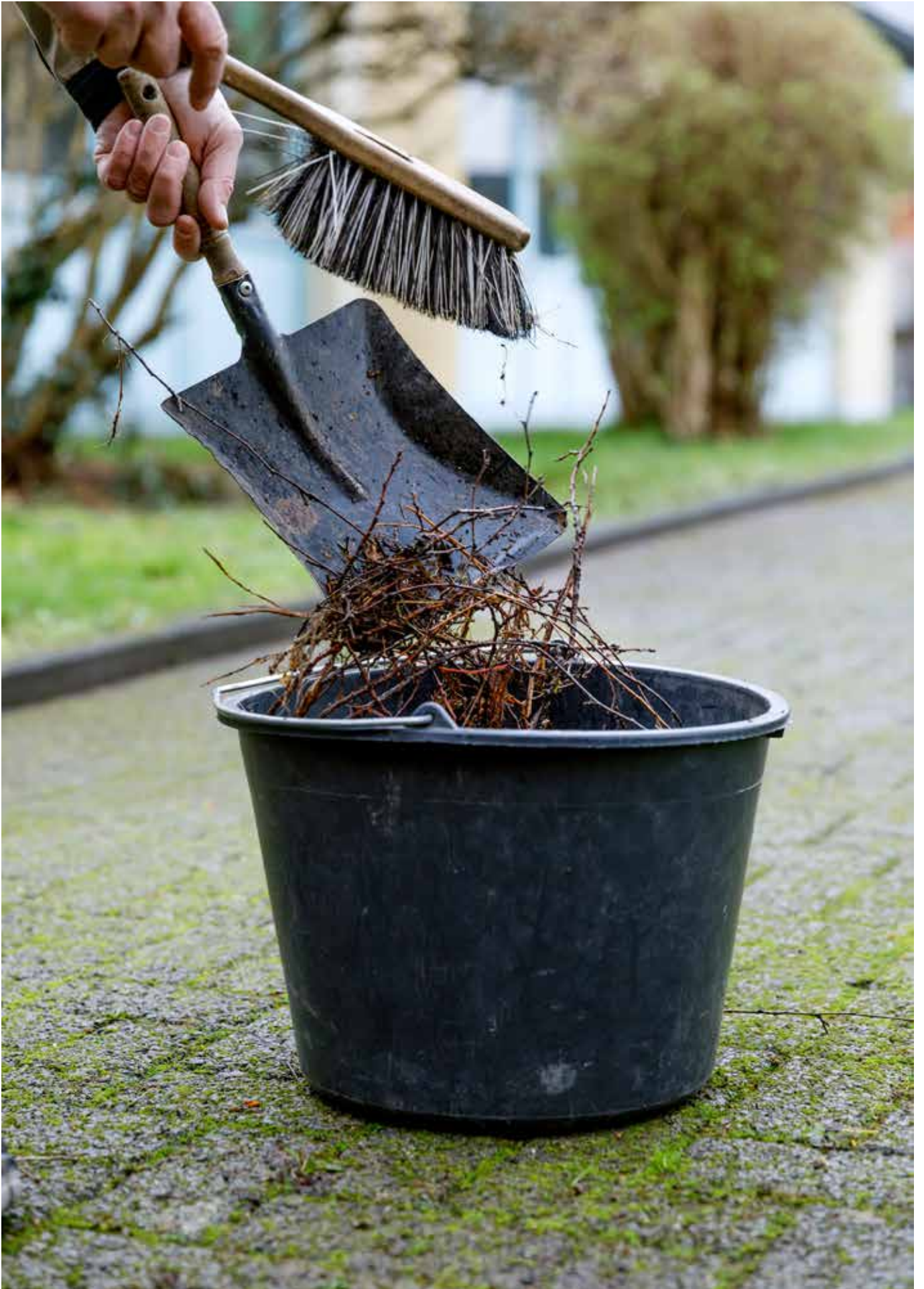
Risiko 3: Altersstruktur im HPZ

Warum?

35 % unserer Mitarbeiter sind älter als 50 Jahre. In den nächsten zehn Jahren werden 20 % der Angestellten und 50 % der Werkstattdirektoren in Rente gehen. Dadurch werden wir den Fachkräftemangel zunehmend spüren.

Wie bereiten wir uns vor?

HPZ als attraktiven Arbeitgeber stärken (z. B. durch Weiterbildungsmöglichkeiten), Ausbildung im eigenen Betrieb, Lehrtätigkeiten an Hochschulen, um das HPZ als Arbeitgeber bei jungen Hochschulabsolventen bekannt zu machen.



Wir begleiten ins Leben.

Die Abteilung zur Förderung und Betreuung von Kindern mit Förderbedarf im HPZ Krefeld besteht aus den drei Angebotsformen der Heilpädagogischen Frühförderung (FF), der Interdisziplinären Frühförderung (IFF) und der Heilpädagogischen Kindertagesstätte „Waldwichtel“ (HP-Kita).



Kinder- förderung



5.

Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung

5.1

Ausgangslage und Ausmaß des Problems

* Unter „**Mental Load**“ versteht man ein „an alles denken, an das gedacht werden muss.“ Dazu zählt, das Pausenbrot einpacken, einen Termin beim Kinderarzt ausmachen, auf einem Second Hand Portal nach einem Schneeanzug für den nächsten Winter schauen, noch schnell nach der Arbeit Brot kaufen, damit welches zum Abendessen da ist. Die Liste ist für Mütter bzw. Eltern noch beliebig fortsetzbar.

Wenn man sich mit dem Träumen beschäftigt, kommt man um die Frage „Was wäre, wenn ...?“ nicht herum. Kinder mit ihrer großen Fantasie sind richtige Profis bei dieser Frage. Von Prinzen und Prinzessinnen, Feuerwehrfrauen und -männern oder auch ein Leben als Pony – für Kinder ist (fast) alles vorstellbar. Eltern stellen sich diese Fragen natürlich auch, aber häufig mit einer deutlich sorgenvolleren Konnotation. Dies beginnt schon in der Schwangerschaft bei der Abwägung bestimmter Untersuchungen oder der Frage, was wäre, wenn unser Kind nicht gesund zur Welt kommt? Diese Fragen nehmen für die meisten Eltern lange kein Ende: Was ist, wenn die Großeltern nicht mehr für die Betreuung zur Verfügung stehen? Was wäre, wenn das Auto nun doch kaputtgeht und wir nicht mehr mobil sind? Dabei machen sich Eltern und besonders Mütter schon genug andere Gedanken, die immer häufiger unter dem Begriff „**Mental Load**“ * zusammengefasst werden. Durch das ständige „an alles denken“, kann sich schnell ein Gefühl der Überlastung einstellen.¹⁴ Dies ist ein Grund dafür, weshalb es so wichtig ist, Aufgaben auf mehrere Schultern zu verteilen – besonders, wenn Kinder besonderen Unterstützungsbedarf haben. „Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind groß zu ziehen“ ist ein recht bekanntes Sprichwort. Ein Dorf, das sind viele – und jeder übernimmt einen kleinen Teil der Aufgabe. Aber nur die wenigsten Familien leben noch in Dörfern, insbesondere in so idyllischen, wie die in Astrid Lindgrens Bullerbü. Tatsächlich leben nur 2,34 % der Einwohner Deutschlands in Orten mit weniger als 1000 Einwohnern und 14,14 % in Gemeinden bis 4999 Einwohner. Ab 5000 Einwohner gilt ein Ort als Stadt.¹⁵ Eltern müssen sich damit heutzutage ihre Dörfer selber schaffen. Dazu zählen Großeltern, Verwandte, Nachbarn, Krabbelgruppen, Vereine, die Babysitter oder eben auch Einrichtungen wie das HPZ. Das Motto der Abteilung Kinderförderung passt da besonders gut dazu: „Wir begleiten ins Leben.“

Dass die Vorstellung einer Art von Dorf attraktiv ist, zeigt die Warteliste der heilpädagogischen Kindertagesstätte. Letztes Jahr konnten 20 Kinder keinen Platz in der Kita bekommen und die Warteliste umfasste über 40 Kinder. In einer nicht-heilpädagogischen Kindertagesstätte können Kinder mit Behinderung zwar zum Teil betreut werden, aber die Vielzahl der Therapien und Förderungen muss von den Eltern selbst organisiert werden. Also wieder daran denken: Beim Arzt anrufen, Rezept verlängern, Therapeut suchen, Termin vereinbaren, Turnbeutel packen usw.

URSACHEN:

Die Anforderungen im Lebensalltag werden komplexer und einfache Teilhabemöglichkeiten werden weniger.

Die gesellschaftliche Wertschätzung hängt von der individuellen Leistungsfähigkeit ab.

Ein zersplittertes Hilfesystem bedeutet eine Vielzahl von Entscheidungen und Zuständigkeiten.

Es gibt Veränderungen hinsichtlich pflegerischer und therapeutischer Bedarfe.

Eltern stehen unter hohem Rechtfertigungsdruck.

Ein behindertes Kind bedeutet für Familien eine emotionale und zeitliche Belastung und bedeutet besondere Anforderungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

PROBLEM:

Familien stehen vor der großen Herausforderung, die Situation mit einem behinderten Kind zu meistern und mit gesellschaftlichen Erwartungen umzugehen.



FOLGEN:

Entwicklungspotenziale werden nicht ausgeschöpft. Daher fällt es Kindern schwer, einen Platz in der Gesellschaft zu finden. Familiensysteme sind vielfältigen Anforderungen nicht gewachsen; Konflikte und Folgeprobleme entstehen.

UNSER LÖSUNGSANSATZ:



I.
Mobile
heilpädagogische
Frühförderung
(FF)

II.
Interdisziplinäre
Frühförderung
(IFF)

III.
Heilpädagogische
Kindertagesstätte
„Waldwichtel“
(HP-Kita)

5.2

Bisherige Lösungsansätze

Was wäre, wenn es die Angebote des HPZ nicht geben würde?

Wir haben uns vorgestellt, wie die Situation der Familien aussehen würde, wenn es das HPZ nicht geben würde. Dafür haben wir realitätsnahe Szenarien beschrieben, in denen die Leistungen zur Kinderförderung nicht vom HPZ erbracht werden, sondern stattdessen in alternativen Angebotsformen. Zudem haben wir auch beschrieben, welche Auswirkungen dies aus unserer Sicht auf die Beteiligten hätte.



PROBLEM 1:

Ohne die **Mobile Heilpädagogische Frühförderung** des HPZ müssten Eltern eigenständig eine vergleichbare Förderung durch niedergelassene Heilpädagogen organisieren.

DIES BEDEUTET,

- dass die Eltern mit der Unsicherheit konfrontiert sind, ob die Leistung finanziert wird. Krankenkassen kommen nicht für die heilpädagogische Förderung auf und bei Sozialämtern gilt Heilpädagogik als sogenannte „Kann-Leistung“.
- dass formale Hürden genommen werden müssen. Beispielsweise ist für eine Finanzierung durch das Sozialamt die Zustimmung des Gesundheitsamts notwendig. Wenn von den Spezialisten unserer Mobilen Heilpädagogischen Frühförderung eine entsprechende Diagnose gestellt wird, kann die Förderung beginnen, ohne dass weitere Stellen zustimmen müssen.
- dass die Vernetzungen mit anderen Förderstellen für heilpädagogische Einzelpraxen schwieriger zu bewerkstelligen ist als bei der Mobilen Heilpädagogischen Frühförderung des HPZ.
- dass die Eltern durch die Organisation und die Fahrzeiten einen deutlich höheren zeitlichen und finanziellen Aufwand hätten.



PROBLEM 2:

Die Förderangebote der **Interdisziplinären Frühförderung** des HP ließen sich alternativ über ambulante Versorgung in unterschiedlichen Fachpraxen und durch niedergelassene Heilpädagogen einzeln zusammenstellen.

DIES BEDEUTET,

- dass die heilpädagogische Förderung durch die Eltern organisiert werden muss. Dies bedeutet eine hohe organisatorische und zeitliche Belastung.
- Ergotherapie, Physiotherapie und Sprachtherapie müssen über Einzelverordnungen abgedeckt werden, die den Verordnungsregelungen der Krankenkassen unterliegen. Dies kann zu Therapiepausen führen und Eltern

müssen nach 10–20 Behandlungen neue Verordnungen besorgen. Die Interdisziplinäre Frühförderung des HPZ läuft mindestens ein Jahr ohne weitere Verordnungen.

- dass die Vernetzung und Abstimmung zwischen den einzelnen Förderangeboten viel schwieriger umzusetzen ist, da in der Regel wenig Kontakt zwischen den einzelnen Disziplinen/Arztpraxen besteht. In der Interdisziplinären Frühförderung des HPZ arbeiten Spezialisten unterschiedlicher Fachrichtungen bei der Förderung eines Kindes eng zusammen und stehen in direktem Austausch miteinander.

PROBLEM 3:

Neben den Angeboten unserer **Heilpädagogischen Kindertagesstätte** gibt es Regelkitas, die Einzelintegration anbieten oder inklusive Kitas (ehemals integrative Kitas) mit keinem oder eingeschränktem Förderangebot. Nach unserer Erfahrung würde jedoch ein Großteil unserer Kitakinder überhaupt keine Kita besuchen, weil die Schwere der Behinderung eine der hier genannten Betreuungsformen unmöglich macht.

DIES BEDEUTET,

- dass die heilpädagogische Förderung durch die Eltern organisiert werden muss. Dies bedeutet neben der Organisation auch erhöhte Fahrzeiten und ggf. einen höheren Begleitungsaufwand.
- dass die einzelnen Therapieformen über Einzelverordnungen abgedeckt werden müssen.
- dass die Vernetzung und Abstimmung zwischen den einzelnen Förderangeboten viel schwieriger umzusetzen ist.
- dass die Therapeuten und Heilpädagogen nicht in den Alltag der Kinder eingebunden sind, was den Transfer des Erlernten in den Kindesalltag erschwert.
- dass es für Eltern schwieriger ist, einem Beruf nachzugehen, da sie ihr Kind zu den einzelnen Therapien begleiten und ihr Kind in vielen Fällen zu Hause betreuen müssten.
- dass gerade Kinder mit Bindungsschwierigkeiten, Wahrnehmungsverarbeitungsstörungen oder Autismus-Spektrum-Störungen in offenen Konzepten oft untergehen. Nur in heilpädagogischen Kindertagesstätten kann für diese Kinder in kleinen Gruppen bewusst eine reizreduzierte Umgebung geschaffen werden, in der sie nicht ständigem Stress ausgesetzt sind und sich daher im Rahmen ihrer Fähigkeiten und Ressourcen entwickeln können.

Welche Auswirkungen es rechnerisch und in einem Beispiel hätte, wenn es die Kinderförderung des HPZ nicht geben würde, lesen sie auf unseren Sonderseiten ab Seite 81.

5.3

Unser Lösungsansatz: Wir begleiten ins Leben

Das HPZ macht individuell zugeschnittene Angebote zur Förderung von Kindern mit einer verzögerten Entwicklung und/oder einer drohenden bzw. diagnostizierten Behinderung. Unsere Arbeit haben wir in drei Bereiche aufgeteilt:

I. Mobile heilpädagogische Frühförderung (FF)

Wir bieten heilpädagogische Förderangebote für das Kind in der Familie in den Bereichen der Grob- und Feinmotorik, der Kommunikation, des Sozialverhaltens, der Wahrnehmung und der Entwicklung der Selbstständigkeit. Dabei unterstützen wir Eltern und Angehörige und geben Hilfestellung bei der Bewältigung von alltäglichen Herausforderungen.

II. Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)

Die Interdisziplinäre Frühförderung ist eine Einrichtung, die pädagogische und medizinisch-therapeutische Leistungen aus einer Hand anbietet. In der Interdisziplinären Frühförderung betrachten wir die kindliche Entwicklung in den unterschiedlichen Bereichen und bieten eine angemessene Förderung durch Fachkräfte an, z. B. Ergotherapie oder Sprachtherapie.

III. Heilpädagogische Kindertagesstätte „Waldwichtel“ (HP-Kita)

In unserer Heilpädagogischen Kindertagesstätte werden in elf Gruppen 88 Kinder im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung gefördert. Hierbei setzen wir uns dafür ein, jedem Kind genügend Raum fürs Spiel und ausreichend Zeit für Therapien zu geben.

Die Arbeit des HPZ stärkt das Selbstbewusstsein der Kinder, weil sie bei uns Erfolge erleben. Diese Erfolge liegen zum Beispiel in den Entwicklungsfeldern Mobilität, Kommunikation, Alltagsbewältigung und Sozialkompetenz.

Das gelingt uns im HPZ, weil wir immer bemüht sind, körperliche und/oder kognitive Einschränkungen auszugleichen, die diesen Erfolgserlebnissen bislang im Wege standen. Dies ist durch die hochspezialisierte individuelle Versorgung – z. B. mit medizinischen Hilfsmitteln – und die professionelle Begleitung und Förderung durch ein breit aufgestelltes Team von Spezialisten möglich. Dabei begleiten wir Familien von der Geburt, zum Teil schon davor, bis zur Einschulung der Kinder.

Die Fachkräfte im HPZ fördern nicht nur die Kinder. Sie entlasten auch die Eltern ganz konkret und beraten sie, damit sie sicherer und selbstbewusster im Umgang mit ihrem Kind werden. Eltern von Kindern mit Behinderung bekommen durch die besondere Kombination aus Kindertagesstätte, pädagogischen und therapeutischen Angeboten einerseits eine (zeitliche) Entlastung, aber auch eine emotionale Unterstützung. Die Mitarbeiter des HPZ entwickeln mit den Eltern eine positive Sicht auf ihre Situation und unterstützen sie, selbstbewusst dazu zu stehen – auch gegenüber der Familie und ihrem sozialen Umfeld, im Gespräch mit Experten und Behörden.

Wir begleiten ins Leben

URSACHEN

Die Anforderungen im Lebensalltag werden komplexer und einfache Teilhabemöglichkeiten werden weniger.

Die gesellschaftliche Wertschätzung hängt von der individuellen Leistungsfähigkeit ab.

Ein zersplittertes Hilfesystem bedeutet eine Vielzahl von Entscheidungen und Zuständigkeiten.

Es gibt veränderte Bedarfe hinsichtlich pflegerischer und therapeutischer Versorgung.

Eltern stehen unter hohem Rechtfertigungsdruck.

Ein behindertes Kind bedeutet für Familien emotionale und zeitliche Belastungen und stellt eine besondere Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.



Ressourcen des HPZ

LEISTUNGEN

ERWARTETE WIRKUNGEN

Kinder mit einer verzögerten Entwicklung und/oder einer drohenden bzw. diagnostizierten Behinderung

- Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)
- Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)
- Heilpädagogische Kindertagesstätte (HP-Kita)
- Förderung entsprechend Kinderbedürfnisse

- Jedes Kind darf sich als Kind entwickeln.
- Das Kind ist in seiner Lebenssituation emotional stabil.
- Das Entwicklungspotenzial des Kindes wird weitestgehend ausgeschöpft.

Eltern

- Beratung und Anleitung für die Arbeit zu Hause
- Hilfestellung beim Umgang mit der gesamten Situation
- Beratung und Orientierungshilfe in der Hilfeangebotslandschaft
- Begleitung (z. B. Trauerbegleitung in der Verarbeitung ein Kind mit Behinderung zu haben)
- Generell gilt: bewusstes Zeitnehmen

- Stärkung der Handlungssicherheit
- Konkrete Entlastung im täglichen Leben
- Ermöglichung von Erwerbstätigkeit
- Kostenentlastung der Eltern
- Entdramatisierung und Normalisierung
- Erfahrung von Wertschätzung

Kindergärten und Schulen der Region

- Fachlicher, kollegialer Austausch und Beratung und Hospitationen
- Konkrete Kooperation
- Moderation bei Elterngesprächen
- Übergangmanagement inklusive Planung weiterer Fördermaßnahmen mit Lehrern

- Qualitätssteigerung der Beratungsleistung in kooperierenden Kindergärten für die Eltern
- Positiver Start in den Einrichtungen für Kinder, Eltern und Mitarbeiter
- Stärkung der Handlungssicherheit der Mitarbeiter in den Kindergärten und Schulen (dies gilt sowohl in emotionaler, als auch in fachlicher Hinsicht)
- Entlastung der Arbeit durch Wissenstransfer

Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

- Unterstützung bei der Diagnostik und Einschätzungen
- Vernetzung und fachlicher Austausch mit Kinderärzten in der Region, Sozialpädiatrischen Zentren (SPZ) und Gesundheitsämtern
- Konkrete Beiträge zur Sozialplanung im Kreis Viersen/Krefeld und der Stadt Krefeld

- Steigerung der Beratungsqualität durch ganzheitliche Sicht auf das Kind
- Stärkung der Handlungssicherheit bei den Beteiligten
- Kosten- und Zeitersparnis, u. a. durch gebündelten Informationsfluss

Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen, örtl. Sozialämter)

- Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur Teilhabermöglichkeit
- Beratungstätigkeit auf Anfrage
- Klientendokumentation

- Verlässlicher Partner
- Günstigere Therapiekosten für die Krankenkassen gegenüber Setting in einzelnen Therapiepraxen
- Kosteneinsparung durch Dokumentation, da Gutachten sonst zusätzlich erstellt werden müssten



6.

Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung

6.1

Eingesetzte Ressourcen

	Personalkosten:			Sachkosten:	
	Gehälter	Soziale Abgaben	Betriebl. Altersversorgung	Sonstige betriebl. Aufwendungen	Abschreibungen
Heilpädagogische Kindertagesstätte „Waldwichtel“ (HP-Kita)	1.790.000 €	402.000 €	142.000 €	883.000 €	122.000 €
Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)	529.000 €	119.000 €	42.000 €	135.000 €	4.000 €
Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)	359.000 €	84.000 €	22.000 €	84.000 €	0 €
Gesamt	2.678.000 €	605.000 €	206.000 €	1.102.000 €	126.000 €

- Vorläufige Daten; Stand April 2020 -

6.2

Erbrachte Leistungen und erreichte Wirkungen

ZIELGRUPPE KINDER

Für die Zielgruppe Kinder haben wir die Leistungen nach HP-Kita, IFF und FF aufgeschlüsselt

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2019

Heilpädagogische Kindertagesstätte „Waldwichtel“ (HP-Kita)

Therapieleistungen:

- Ergotherapie 1363 Stunden
- Physiotherapie 1582 Stunden
- Sprachtherapie 2177 Stunden
- Motopädie 3112 Stunden

Jede Förderung wird ein- bis zweimal pro Woche angeboten. Alle Angebote sind individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams.

Heilpädagogische Förderung aller Kinder in der HP-Kita

Kindergartenalltag mit professioneller Betreuung, Förderung und Therapie der 88 Kita-Kinder in 11 Gruppen durch multidisziplinäres Team

Besondere Veranstaltungen (personell unterstützt durch Mitglieder des Fördervereins):

Karnevalsfeier mit Auftritten aller Kinder am Altweiber-Tag, Besuche im Zoo, Besuch der Freilichttheaterbühne Neersen, Polizei und Feuerwehr waren auf dem Kita-Gelände und haben ihre Fahrzeuge vorgestellt, ebenso das THW, Märchenspiel in der Turnhalle, Weihnachtsfeier mit Aufführung der Kinder (Familien der „Schauspieler“ waren als Zuschauer dabei)

Einladung der Schausteller zum Kirmesbesuch mit allen Kindern und Familien (Frühjahr + Herbst), Sommerfest der Frühförderung Viersen und Krefeld auf dem großen Spielplatz der Kita, Spielefest im Juli für alle aktuellen und ab Sommer 2019 aufzunehmenden Familien, St. Martinsumzug für die Kita und Frühförderfamilien, besonderer Weihnachtsmarkt Krefeld, Abschiedsfest der Schulkinder

Ressourcen des HPZ



ERREICHTE WIRKUNGEN 2019

Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)

Förderung und Therapieangebote für 175 Kinder (89 aus Krefeld und 86 aus dem Kreis Viersen)

Pädagogische Angebote:

- Heilpädagogik: 51 **Fördereinheiten*** pro Woche
- Motopädie: 34 Fördereinheiten pro Woche

Therapieleistungen:

- Sprachtherapie: 55 Fördereinheiten pro Woche
- Physiotherapie: 59 Fördereinheiten pro Woche
- Ergotherapie: 49 Fördereinheiten pro Woche

Gruppenangebote (in insgesamt 8 Gruppen):

- Unter anderem Marburger Konzentrationstraining, Schwimmgruppe, LUBO (Programm zur Förderung sozialer Kompetenzen)
- 4 bis 7 Kinder je Gruppe
- Betreuungsschlüssel: 2 bis 3 Kinder /1E

Diagnostik zur Feststellung des Förderbedarfs und zur Festlegung der Fördermaßnahmen

Alle Angebote individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams

Professionelle Förderung und Therapie der Kinder durch multidisziplinäres Team und engen Personalschlüssel

Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)

Insgesamt 96 Erstbesuche bei betroffenen Familien

In Krefeld und im Kreis Viersen haben 2019 insgesamt 292 Kinder von der FF profitiert:

- Beratungen: 59 Kinder
- Sporadische Besuche bzw. Quartalsbesuche: 65 Kinder
- Regelmäßige Hausbesuche: 125 Kinder
- In Gruppen betreut, ohne Hausbesuche: 14 Kinder

Gruppenangebote:

- Eltern-Kind-Gruppe: 51 Kinder
- Rhythmik: 8 Kinder
- Schwimmen: 33 Kinder

Professionelle Förderung der Kinder und Beratung der Eltern durch ein Team aus heilpädagogischen und sozialpädagogischen Fachkräften (5,5 Vollzeitstellen)

An dieser Stelle haben wir lange überlegt, wie wir die erreichten Wirkungen der Mobilen Frühförderung, Interdisziplinären Frühförderung und Heilpädagogischen Kindertagesstätte auf die Kinder messen und für diesen Bericht greifbar machen können. In unserer täglichen Arbeit sehen und erleben wir die Wirkung – ganz konkret in der Entwicklung jedes einzelnen Kindes.

Wir erleben diese Entwicklung Schritt für Schritt, wenn wir die Kinder auf ihrem Weg begleiten. Die Förderbedarfe der Kinder sind dabei so individuell, wie die Kinder selbst. Aus diesem Grund stimmen wir die einzelnen Fördermaßnahmen, Therapien und Methoden für jedes Kind ganz individuell ab.

Dabei gibt es für jedes Kind einen Entwicklungsplan, der vierteljährlich überprüft wird. Im Mittel werden 2/3 der Ziele erreicht. Beim anderen Drittel werden die Ziele überprüft und entweder fortgeschrieben, aber auch revidiert. Es gibt immer wieder besondere Situationen, wie Krankenhausaufenthalte oder längere Erkrankungen, die dazu führen, dass Entwicklungsziele nicht erreicht werden. Jede empfohlene Therapie (z.B.) Logopädie wird aber durchgeführt.

Wir haben (zum Glück) keine Vergleichsgruppe von Kindern, die nicht die gleiche Förderung erhält. Wir können aber bei einem Großteil unserer Kinder eine Entwicklung zwischen dem ersten und letzten Tag bei uns sehen und die Erfolge auf diesem Weg.

* Eine Fördereinheit umfasst 45 Minuten Arbeit direkt mit dem Kind zuzüglich Vor- und Nachbereitung sowie Fall- und Elterngespräche.

6.2

– Fortsetzung –

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2019

Folgende Leistungen gelten für FF, IFF, und HP-Kita zusammen



Ressourcen des HPZ

Eltern

Beratung und Anleitung für die Arbeit mit den Kindern zu Hause und den generellen Umgang mit der Situation:

- IFF rund 651 geplante plus viele nicht-terminierte Kurzgespräche aufgrund von kurzfristigem Bedarf
- FF bei jedem Hausbesuch
- HP-Kita insgesamt 136 Entwicklungsstandgespräche, Schulberatungsgespräche, Hilfeplangespräche, sozialrechtliche Beratungsgespräche

Durchschnittliche Dauer eines vereinbarten Gesprächs: 45 – 60 Minuten

Beratung und Orientierungshilfe in der Hilfeangebotslandschaft:

- Je nach Bedarf bei Eltern, deren Kinder in FF/IFF/HP-Kita gefördert werden
- Zudem 79 externe Anfragen für Beratungsgespräche

Begleitung (z. B. Trauerbegleitung in der Verarbeitung, ein Kind mit Behinderung zu haben) in Form von Gesprächen mit unseren Heilpädagoginnen

Kindergärten und Schulen in der Region

Wechselseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort

- 34 Hospitationen von externen Fachkräften in der IFF
- 42 Hospitationen von IFF-Mitarbeitern in anderen Einrichtungen
- 37 Hospitationen von FF-Mitarbeitern in Regel-Kitas
- 31 Hospitationen und Beratungen in Regel- und Integrativ-Kitas

Kooperation der IFF in Krefeld mit 5 Regel-Kitas: 18 Kinder werden vor Ort gefördert

Beratung und Stärkung der Kompetenzen der Fachkräfte in den Kitas

Moderation bei 33 Elterngesprächen in Regel-Kitas

Übergangsmanagement bei 87 Schulübergängen durch HP-Kita, FF oder IFF

Konkrete Unterstützung der Lehrer (AOSF* und anschließende Beratung der Lehrer) in 41 Fällen durch die HP-Kita, ausführlicher Entwicklungsstandbericht mit:

- Entwicklung des Kindes seit Aufnahme
- IST-Stand der Entwicklung
- Entwicklungsprognose (wenn möglich)
- Einschätzung der Fördermöglichkeiten und Empfehlung zu zukünftigen Fördermaßnahmen

Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

Unterstützung bei der Diagnostik in mehr als 273 Fällen durch beigesteuerte Berichte und Einschätzungen (Methodik: Langzeitbeobachtung, Testverfahren und Berichte)

Systematische Vernetzung und fachlicher Austausch mit Kinderärzten in der Region, Sozialpädiatrischen Zentren (SPZ) und Gesundheitsämtern

Für das Jugendamt werden auf Anfrage Familiensituationen mit Hilfe des spezialisierten

Fachwissens eingeschätzt (Abgrenzung medizinischer von familiären Problemlagen). Im Jahr 2019 gab es 17 dieser Anfragen.

Konkrete Beiträge zur Sozialplanung im Kreis Viersen und der Stadt Krefeld (Durch Weitergabe der Förderschwerpunkte und Fördernotwendigkeiten der von uns betreuten Kinder und unserer Einschätzung des zukünftigen Förderbedarfs des Kindes, können vorzuhaltende Förderplätze im Bereich Kita, Schule oder Jugendhilfe leichter eingeschätzt werden.)

Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen und örtliche Sozialämter)

- Dokumentation zur Entwicklung des Kindes
- Übernahme des gesetzlichen Auftrags zur Teilhabermöglichkeit

- Beratungstätigkeit auf Anfrage (z. B. bei der Beantragung eines Schwerbehindertenausweises, wenn es um den Nachweis der Bedürftigkeit geht). Dies müssen sonst Kassen oder Ämter erbringen.

ERREICHTE WIRKUNGEN 2019

→ Eltern

Konkrete Entlastung der Eltern von über 500 Kindern, weil die Organisation und Durchführung von Förderangeboten und Therapien durch das HPZ übernommen wurden.

In den Gesprächen mit den Eltern erhalten wir viele Rückmeldungen dazu, wie sich die Situation auch für sie ganz persönlich verbessert hat. Ganz zentral ist dabei oftmals ein

Rückgang der wahrgenommenen emotionalen Belastung. Dies hängt in hohem Maße damit zusammen, dass wir die Eltern dabei unterstützen, ihre Handlungssicherheit im Umgang mit dem Kind und der gesamten Situation auszubauen. Diese Rückmeldungen erhalten wir im persönlichen Austausch mit den Eltern und sehen sie als zusätzliche Motivation für unsere Arbeit.

→ Kindergärten und Schulen in der Region

- Verbesserte Einschätzung und Akzeptanz der Kinder in ihrem Anderssein
- Verbesserte Inklusion
- Gemeinsame Feststellung der optimalen Fördermöglichkeiten des einzelnen Kindes
- Stärkung der Kompetenzen der Kolleginnen und Kollegen in den Kindergärten und Schulen
- Immer mehr Kinder sind in der Lage, erfolgreich mit oder ohne Unterstützung an einer Regelschule unterrichtet zu werden, da sowohl die Vorbereitung der Kinder, als auch

die Vorbereitung der schulischen Umgebung durch die Frühförderung oder HP-Kita stärker begleitet wird. (2011: 5 Kinder; 2019: 18 Kinder)

- Reduzierter Arbeitsaufwand für die Schulbehörden in insgesamt 79 Fällen durch unseren Beitrag zu einem möglichst reibungslosen Übergang der Kinder in das Schulsystem
- Konkrete Entlastung der Lehrer in 46 Fällen im Rahmen der AOSF und anschließender Beratung, dadurch vermiedener Arbeitsaufwand und gewachsene Handlungssicherheit

* In der Ausbildungsordnung sonderpädagogische Förderung (AOSF) sind unter anderem die Vorgaben und Rahmenbedingungen für die sonderpädagogische Förderung behinderter Kinder in nordrheinwestfälischen Schulen festgelegt.

→ Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

- Kosten- und Zeitersparnis bei der Diagnosestellung in SPZ und Kinderarztpraxen durch Hinzuziehen und Nutzung der vom HPZ erstellten Förder- und Behandlungspläne
- Optimierung der ärztlichen Beratung der Klienten durch vorherigen fachlichen Austausch
- Stärkung der Handlungssicherheit durch zusätzliche Expertise
- Arbeitsentlastung durch gebündelten Informationsfluss

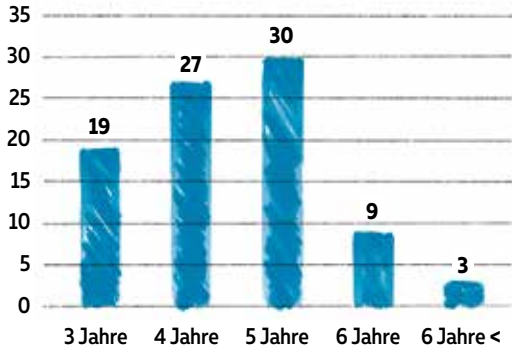
→ Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen und örtliche Sozialämter)

Berichte werden z. B. von den Sozialämtern bei der Genehmigung von Anträgen auf Kostenübernahme (Eingliederungshilfe) genutzt. Dadurch werden entsprechende Gutachten, z. B. des Gesundheitsamts eingespart.

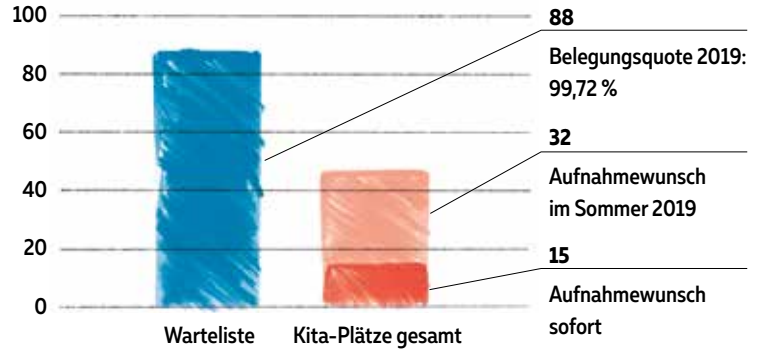
Belegungsstruktur der Heilpädagogischen Kindertagesstätte

Belegungsdaten, Stand 31.12.2019

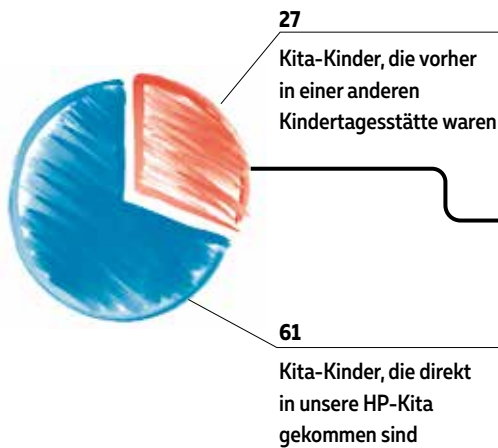
Alter der Kinder (insgesamt 88 Kinder)



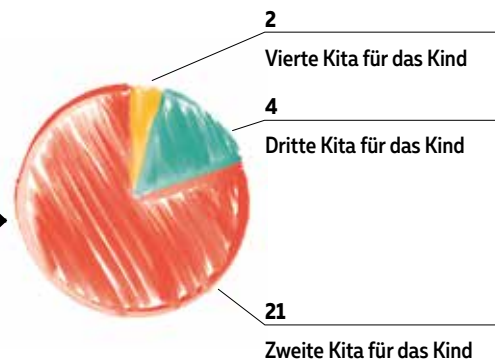
43 Kinder auf der Warteliste (Stand Dez. 2019)



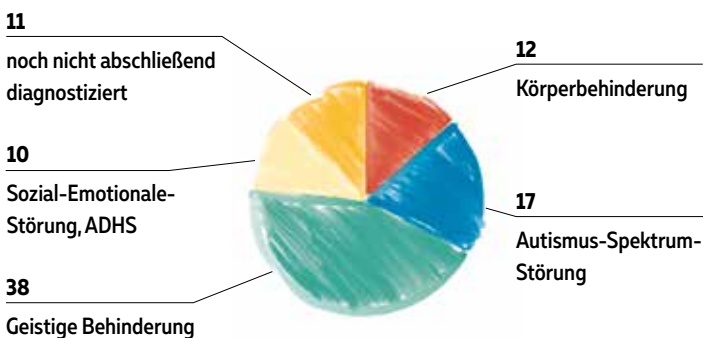
Zugangswege in die HP-Kita (insgesamt 88 Kinder)



Kinder, die aus einer anderen Kita kommen



Art der Entwicklungsbesonderheit (insgesamt 88 Kinder)



6.3

Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung

Neben der Qualifizierung und Fortbildung bietet das HPZ auch systematische kollegiale Kompetenzvermittlung durch Kollegen für Kollegen (u. a. Fortbildungsveranstaltungen zu ADHS, FAS, Kindeswohlgefährdung, Handling, Testverfahren, Therapiemethoden, Umstrukturierung nach BTHG) an.

Das HPZ arbeitet kontinuierlich daran, die verschiedenen Leistungen und Angebote im Bereich Kinderförderung zu verbessern.

- Im Zuge kontinuierlicher **Verbesserungsprozesse** werden Konzepte und Prozesse (beispielsweise regelmäßige Überprüfung der Besprechungsstruktur) entwickelt und angepasst.
- Zielorientiertes Konzept zur **Qualifizierung und Fortbildung** der Fachkräfte, ein bis zwei individuell fachspezifische Fortbildungen im Jahr je Fachkraft zu relevanten Themen über externe Anbieter oder den HPZ-Fortbildungskatalog.
- Auf der Grundlage eines umfassenden **Risikofrüherkennungssystems** findet regelmäßig eine Risikobewertung in den Bereichen Kinderförderung, allgemeine Verwaltung, Finanz- und Rechnungswesen und Einkauf statt.
- Eine **Antikorruptionsrichtlinie** regelt die Aktivitäten und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen.
- Es gibt **individuelle Teilhabepäne** für jedes Kind im Rahmen der allgemeinen Hilfeplanung, die durch einen jährlichen großen Entwicklungsbericht ergänzt werden.
- Zurzeit wird eine **tiefgreifende Veränderung inhaltlich und rechtlich** vorbereitet. Im Herbst 2019 haben wir Verhandlungen mit dem LVR aufgenommen, da 2021 drei HP-Gruppen von Hochbend nach Waldniel in eine neu geschaffene Kita verlegt werden sollen. Hier wird es eine enge Kooperation mit einer Regel-Kita geben, die zeitgleich auf demselben Gelände eröffnet. In Folge wird in Hochbend umgebaut und 2022 wird hier das HPZ zwei KIBIZ finanzierte Regelgruppen eröffnen, die sich dann das Gebäude und Außengelände mit den verbliebenen acht HP-Gruppen teilen werden.

6.4

Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge

Die systematische Gesamtplanung mittels Balanced Scorecard umfasst auch den Bereich Kinderförderung, da das Instrument auf das komplette Unternehmen ausgerichtet ist und stetig weiterentwickelt wird. Erfreulich war auch im dritten Jahr seines Bestehens die Unterstützung durch den Förderverein. 2019 wurden durch den Förderverein 10.000 € in die Hand genommen, um für die Innenhöfe riesige Marktschirme anzuschaffen. Ebenso finanzierte der Verein neue Papierschranke und diverse Therapiematerialien.

Die 2018 ins Leben gerufene Wichtelpost ist mittlerweile ein von den Eltern der Kita aber auch der Frühförderung nachgefragtes Medium, um sich über die Kita zu informieren.



Schwerpunktthema:



Wirkung

der Heilpädagogischen Kindertagesstätte:

Was wäre, wenn es die HP-Kita nicht geben würde? **– Die „Zahlenperspektive“ –**

Klar, die hier betreuten Kinder würden nicht mehr von den individuellen und aufeinander abgestimmten Therapieangeboten profitieren. Darüber hinaus hätte eine Welt ohne unsere Heilpädagogische Kindertagesstätte aber auch Auswirkungen, die man nicht auf den ersten Blick erkennt. Über die Wirkungen auf die Kinder hinaus schafft unsere Heilpädagogische Kindertagesstätte auch einen Mehrwert für die Eltern, die regionale Wirtschaft und die Gesellschaft als Ganzes – und diese Wirkungen lassen sich auch beziffern.

Wirkungen für die Familien

Arbeitszeitreduzierung und finanzielle Einbußen

In 68 % der Familien müsste mindestens ein Elternteil seine Arbeitszeit reduzieren. Durchschnittlich wären das für jede dieser Familien 18,5 Stunden pro Woche weniger, was wiederum 721 € weniger Netto-Einkommen im Monat bedeutet.

Mehr Fahrzeit

67 % der Familien gaben an, dass sie ohne die Heilpädagogische Kita allein für eine alternative Betreuung ihrer Kinder einen zusätzlichen Zeitaufwand an Fahrzeiten von 3 Stunden und 40 Minuten pro Woche hätten.

Hoher zusätzlicher Organisationsaufwand

Für den Fall, dass die Eltern die nötigen Therapien ihrer Kinder selbst organisieren und zusammenstellen müssten, würde das für 81 % der Familien einen zusätzlichen Zeitaufwand von 6 Stunden und 43 Minuten bedeuten.

Damit schafft die Heilpädagogische Kindertagesstätte nachweislich zeitliche Freiräume für die Eltern und entlastet sie dadurch.

Wirkungen für Staat und Sozialsystem

Ohne die Heilpädagogische Kindertagesstätte müssten viele der Eltern ihre Arbeitszeit reduzieren. Dadurch würden dem Staat Einnahmen durch Einkommensteuer und Soli in Höhe von 287.000 € entgehen. Für das Sozialversicherungssystem würden Beiträge in Höhe von 399.000 € fehlen. Zusammen ermöglicht die Heilpädagogische Kita allein dadurch also Zuflüsse an die öffentliche Hand in Höhe von 686.000 €.

Wirkungen für die Wirtschaft

Die Heilpädagogische Kindertagesstätte ermöglicht es den Eltern in einem Umfang arbeiten zu gehen, wie es ihnen sonst nicht möglich wäre. Davon profitiert auch die regionale Wirtschaft rechnerisch im Umfang von 28,5 Vollzeit-arbeitskräften, die sonst nicht zur Verfügung stehen würden. Wenn die Eltern ihre Arbeitszeit reduzieren müssten, dann würde damit ein Teil der wirtschaftlichen Wertschöpfung wegfallen. Dadurch würde das Bruttoinlandsprodukt in NRW um 2.474.000 € schrumpfen.

18,5 h

weniger Arbeitszeit

3 h 40 min

zusätzliche Fahrzeiten

6 h 43 min

zusätzliche Planungen

Zur Methodik

Wir haben die Eltern befragt, wie sie die Betreuung ihrer Kinder ohne unsere Heilpädagogische Kindertagesstätte organisieren würden, wie sie ihren zusätzlichen Zeitaufwand für die Betreuung und Therapie ihrer Kinder einschätzen und in welchem Umfang sie ihre Arbeitszeit einschränken müssten, wenn es die Heilpädagogische Kindertagesstätte nicht geben würde. Anhand dieser Angaben und Daten aus der amtlichen Statistik konnten die vermiedenen Kosten für den Staat, das Sozialversicherungssystem und die Wirtschaft rechnerisch simuliert werden.

Was wäre, wenn es die HP-Kita nicht mehr geben würde?

– Die „Familienperspektive“ –

Interview mit einer Familie aus der Heilpädagogischen Kindertagesstätte

Um die Anonymität des Kindes und der Familie zu wahren, haben wir uns entschieden den Namen des Kindes zu verschweigen und sprechen hier ganz allgemein von „Sohn“. Unser Sohn besucht seit zwei Jahren die Heilpädagogische Kindertagesstätte „Waldwichtel“ des HPZ.

Wie wurde Ihr Kind vor den Waldwichteln betreut? Welche besonderen Herausforderungen hat es für Sie gegeben? Warum haben Sie sich für die heilpädagogische Kindertagesstätte entschieden und nicht für eine integrative Einrichtung?

Unser Sohn hat zuerst eine inklusiv arbeitende Kita besucht, dort wurde nach einem teiloffenen bis offenen Konzept gearbeitet, d. h. es gibt nicht mehr die klassische Gruppenstruktur, sondern „Bildungsbereiche“ in denen sich die Kinder relativ selbstbestimmt aufhalten können. Unserem Sohn hat es anfänglich gefallen, dass er sich seine Tagesaufgaben selber aussuchen konnte und er hat diese Freiheit geschickt für sich genutzt und sich meist in den Bereichen aufgehalten, die für ihn keine Herausforderung darstellten. Auf den vielen Wegen zwischen den einzelnen Räumen und Aktivitäten war ihm immer zu viel los. Gerade für ein Kind mit gravierenden Wahrnehmungsstörungen und einer extrem kurzen Aufmerksamkeitsspanne wird dieses Konzept schnell zu einer völligen Überforderung. Viele Therapien mussten wir außerhalb der Kita aufsuchen. Daher hatte er kaum Freizeit und erlebte auch uns als Eltern als die, die ihn immer gehetzt von einem zum nächsten Termin bringen mussten. „Beeil dich wir müssen zum Kindergarten – beeil dich wir müssen zur Ergotherapie – gleich kannst du spielen jetzt müssen wir erst zur Logopädin,“ all das waren Sätze, die unseren Alltag damals prägten und unseren Sohn immer unzufriedener werden ließen. Gerade die Therapietermine vor dem Kindergarten sorgten dafür, dass er oft erst in die Kita kam, wenn alle anderen Kinder sich schon zu diversen Spielen verabredet hatten. Er fühlte sich dann wie das fünfte Rad am Wagen.

In der Kita „Waldwichtel“ als heilpädagogischer Kindertagesstätte ist das Konzept eben 180 Grad anders. Das Konzept ist ein geschlossenes, es gibt klare, engere Strukturen, die gerade für unseren Sohn sehr wichtig sind. Da er hier nicht so stark selbstbestimmt seinen Alltag gestalten kann, wird er stärker auch an die Dinge herangeführt, die ihm schwerfallen. Seine Fähigkeiten werden bewusst genutzt, um seine Entwicklungspotenziale auszuschöpfen. Und dadurch, dass sein ganzer Kita-Alltag von immer den gleichen Bezugspersonen begleitet wird, können diese ihn und seine Entwicklung auch leichter, besser im Blick haben. Und wenn er dann nach Hause kommt, gibt es keinen Stress mehr

mit den Therapien, denn alles, was er an therapeutischer Förderung braucht, bekommt er jetzt im Kindergarten.

Und dass er sogar am Wochenende und an Feier- und Ferientagen in die Kita will, zeigt uns eindeutig, dass er sich dort pudelwohl fühlt.

Wie hat sich ihr Sohn durch den Besuch der HPZ Kindertagesstätte verändert?

Er ist offener, selbstbewusster geworden. Gerade im Bereich der lebenspraktischen Fähigkeiten – selbstständiges Essen, Anziehen, Toilettengang – hat er viel dazugelernt. Und besonders die verbesserte Sprache gibt ihm jetzt die Möglichkeit klarer seinen Willen, aber auch seine Befindlichkeit deutlich zu machen.

Stellen Sie sich vor, es würde die HPZ Kindertagesstätte von heute auf morgen nicht mehr geben.

Das wollen wir uns überhaupt nicht vorstellen. Wir finden eindeutig, dass jede Familie das Recht behalten sollte, entscheiden zu können, welche Kita für das eigene Kind die optimalen Bedingungen für eine gute Entwicklung bieten kann. Sicherlich gibt es viele Kinder, gerade Kinder ohne besondere Unterstützungsbedarfe, die in einer inklusiven Kita, wie sie unser Sohn zuerst besucht hat, gute Fortschritte machen, aber es gibt eben auch Kinder, die begründet durch ihre speziellen Bedürfnisse andere Rahmenbedingungen brauchen. Und wenn es tatsächlich einer Gesellschaft wichtig ist, dass sich jeder Mensch, jedes Kind seinen Fähigkeiten entsprechend entwickeln kann, dann muss sie auch ein breitgefächertes Angebot für die Unterstützung dieser Kinder bieten.

Was würde das für Sie bedeuten? Wie würde sich Ihr Alltag verändern?

Gäbe es die Kita „Waldwichtel“ für unseren Sohn nicht,

- dann hätten wir wieder mehr Fahrerei (Therapietaxi).
- dann hätten wir weniger entspannte gemeinsame Freizeit, in der wir nur Eltern oder er nur Kind sein könnten.
- dann wäre er sicherlich noch lange nicht so selbstbewusst und selbstsicher.
- dann wären wir bestimmt wieder auf der Suche nach einer passenderen Kita für unseren Sohn.
- dann wäre unser Familienleben vielleicht nicht so entspannt, dass wir uns nun alle darauf freuen, dass unser Sohn eine Schwester bekommt.

7.

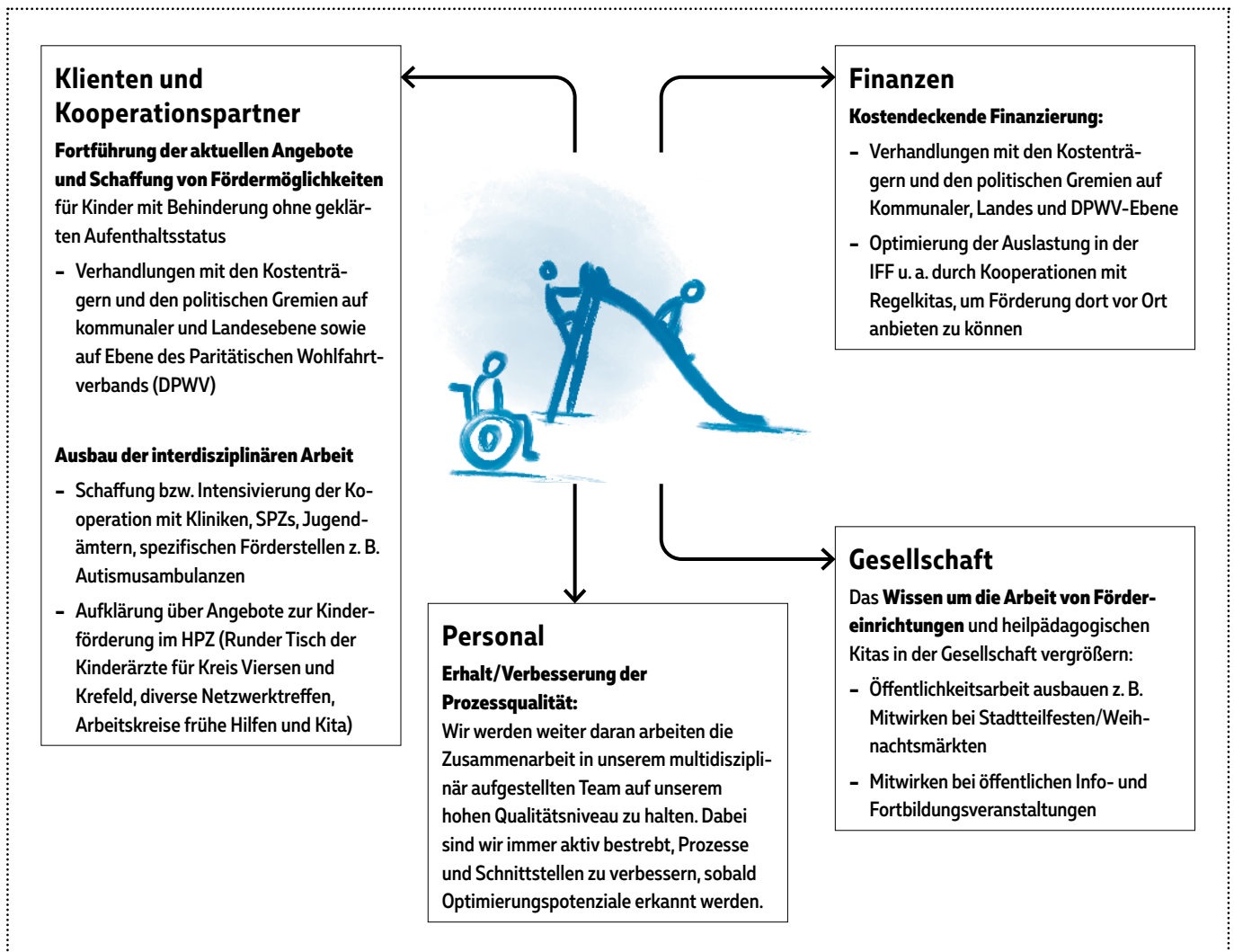
Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung

7.1

Planung und Ziele

Auch für den Bereich Kinderförderung werden strategische Ziele als Steuerungsinstrument entwickelt, die der systematischen und vorausschauenden Planung dienen. Für den Bereich Kinderförderung gibt es die Zielperspektiven „Klienten und Kooperationspartner“, „Finanzen“, „Personal“ und „Gesellschaft“. Auch hier wurde 2019 erstmalig mit der BSC gearbeitet.

Generelle Ziele und Planungsgrößen, die das HPZ als Ganzes betreffen, sind in der Übersicht im Bereich Arbeit enthalten. Die folgenden Ziele und Planungsschritte beziehen sich hingegen explizit auf den Bereich Kinderförderung.



7.2

Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

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



CHANCEN AUS UNSERER SICHT

Chance: Ausgliederung von Gruppen

Warum?

Ab 2021 werden drei heilpädagogische Gruppen in eine ganz neue Einrichtung nach Waldniel ausgegliedert. Dort wird es neben diesen drei Gruppen mit Kindern mit Behinderung vier Regelkindergartengruppen geben. Bei den Waldwichteln wird es dafür ab 2022 eine Nestgruppe für Regelkinder geben und eine Gruppe für die Altersgruppe 3-6 Jahre (Regelkinder). Durch diese Veränderung entstehen neue Kooperationsmöglichkeiten und bessere Übergänge von heilpädagogischen Gruppen zu Regelgruppen oder auch umgekehrt.

Wie bereiten wir uns vor?

Bestehende Kooperationen werden verfestigt; Offene Gespräche über die Kooperation; Vorbereitung der Mitarbeiter durch frühzeitige Einbindung.



RISIKEN AUS UNSERER SICHT

Risiko 1: Finanzierungslücke durch das BTHG

Warum?

Durch die BTHG-Umstellung entsteht bei der Frühförderung eine Finanzierungslücke, die eine qualitativ gleichbleibend hohe Leistung erschwert. Bei der mobilen Frühförderung sind die Fachkräfte immer mehr mit Verwaltungsaufgaben und Dokumentation beschäftigt, wodurch weniger Zeit für die eigentlichen Therapien bleibt.

Wie bereiten wir uns vor?

Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern, um eine geeignete Lösung für die Frühförderung zu finden.

Risiko 2: Fachkräftemangel

Warum?

Der allgemeine Fachkräftemangel in sozialen Berufen wirkt sich für den Bereich Kinderförderung aktuell zunehmend aus. Besonders im Bereich Therapeuten gibt es kaum noch adäquate Bewerbungen. Wir versuchen nach wie vor zumindest im pädagogischen Bereich unseren Angestelltenbedarf durch eigenausgebildete Fachkräfte zu decken. Zudem werden 50 % der Angestellten in den nächsten 10 Jahren in Rente gehen.

Wie bereiten wir uns vor?

Engagierten jungen Menschen weiterhin die Möglichkeit von Praktika, Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und Anerkennungsjahr im Bereich Kinderförderung ermöglichen, um diese für das Arbeitsfeld zu begeistern und im besten Fall als Angestellte zu gewinnen.



Die folgenden beiden Kapitel enthalten zentrale Informationen zur Organisation und betriebswirtschaftlichen Situation des HPZ.



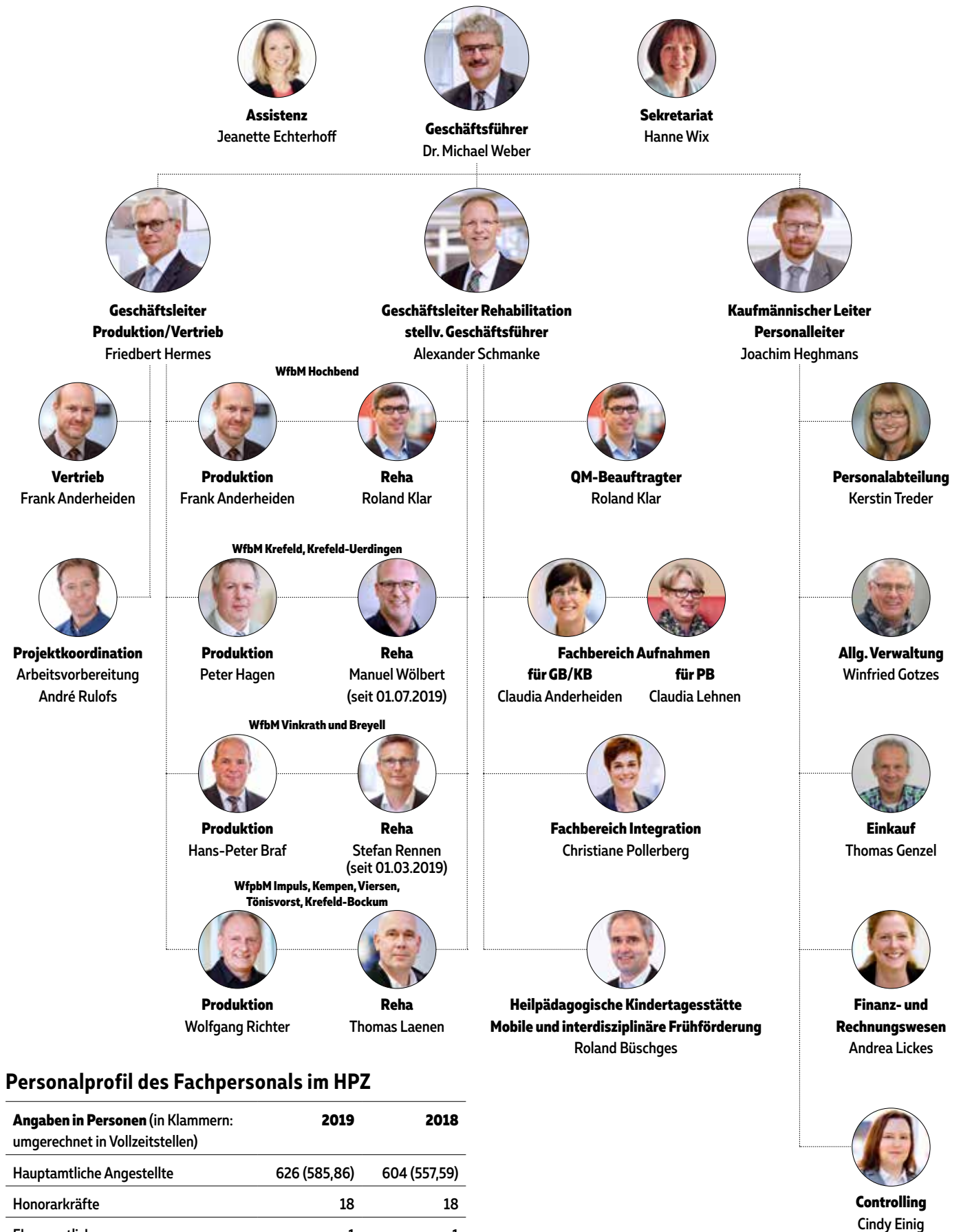
Zur Organisation

8. Organisationsprofil

8.1 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-Straße 6 b 41748 Viersen, Schiefbahner Straße 11 47918 Tönisvorst, Tempelsweg 24 47805 Krefeld, Siemensstraße 75-83 47829 Krefeld-Uerdingen, Adolf-Dembach-Straße 15 47800 Krefeld-Bockum, Emil-Schäfer-Straße 24
Rechtsform	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Kontaktdaten	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: +492156 4801-0 Fax: +492156 4801-22 info@hpzkrefeld.de https://www.hpz-krefeld-viersen.de
Link zur Satzung	https://hpz-krefeld-viersen.de/Portals/0/PDF/Satzung/Originalsatzung_08_04_2016.pdf
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 04.09.2019.
Betriebsrat	Vorsitzender: Andreas Bist; Stellv. Vorsitzender: Stefan Rennen
Werkstattrat	Vorsitzender: Klaus Böhmer; stellv. Vorsitzender: Adolf Finken
Frauenbeauftragte	Sarah Städter
Youtube-Kanal	https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH/videos

Organigramm



Personalprofil des Fachpersonals im HPZ

Angaben in Personen (in Klammern: umgerechnet in Vollzeitstellen)	2019	2018
Hauptamtliche Angestellte	626 (585,86)	604 (557,59)
Honorarkräfte	18	18
Ehrenamtliche	1	1

8.2

Handelnde Personen

In den letzten Jahren haben wir bei den handelnden Personen ausführlich die Geschäftsführung vorgestellt, bestehend aus

- **Dr. Michael Weber: Geschäftsführer**

koordiniert die fachlichen und wirtschaftlichen Aktivitäten des HPZ und vertritt das HPZ nach außen. Er ist seit 1.1.2017 Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in NRW.

- **Alexander Schmanke: Geschäftsleiter Rehabilitation, Stellvertretender Geschäftsführer**

1995 - 2019 im HPZ tätig.

- **Friedbert Hermes: Geschäftsleiter Produktion**

leitet gemeinsam mit den Werkstattleitern in allen Werkstätten die Produktion und ist zuständig für die Akquise von Aufträgen.

- **Joachim Heghman: Personalleiter, Kaufmännischer Leiter**

kümmert sich um alle kaufmännischen Fragen des HPZ.

In diesem Jahr möchten wir auch Mitarbeiter aus der „zweiten Reihe“ in den Vordergrund holen. Passend zum diesjährigen Schwerpunktthema die Mitarbeiterinnen aus dem Fachbereich Integration, die sich um die Übergänge in betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den ersten Arbeitsmarkt kümmern.

Name	Christiane Pollerberg
Alter	56 Jahre
Aktuelle Tätigkeit	Leiterin des Fachbereichs Integration im HPZ
Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?	Mein Arbeitsalltag ist sehr abwechslungsreich: Beratungsgespräche mit Beschäftigten und Arbeitgebern, Vor-Ort-Termine in Firmen, passgenaue Vermittlung von Beschäftigten, Begleitung von Praktika, Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, aber auch interne und externe Öffentlichkeitsarbeit und viele Dokumentations- und Verwaltungstätigkeiten.
Was waren Ihre drei wichtigsten Stationen in Ausbildung und Beruf?	Studium Sozialarbeit an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach; Leitung einer Beratungsstelle für Langzeitarbeitslose bei der Stadt Krefeld; seit 01.01.2005 im HPZ
Was ist das Besondere an Ihrem Arbeitsplatz?	Meine Arbeit ist nie langweilig, jeden Tag gibt es neue Aufgaben und Herausforderungen, ich kann sehr selbstständig arbeiten und viele Dinge mitgestalten.
Worauf sind Sie besonders stolz?	Dass ich immer noch mit Elan bei der Arbeit bin und für die meisten Probleme schnell eine Lösung finde.

Name Rebecca Hermes
Alter 36 Jahre
Aktuelle Tätigkeit Integrationskoordinatorin

Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus? Mein Arbeitsalltag ist sehr unterschiedlich. Kein Tag gleicht dem anderen. Allerdings ist er geprägt von vielen Gesprächen und viel Fahrerei. Ich suche Arbeitsstellen, erstelle Arbeitsplatzbeschreibungen für unsere Mitarbeiter, stehe in Sprechstunden für Fragen rund um das Thema Außenarbeitsplätze zur Verfügung, organisiere Austauschveranstaltungen für Gruppenleiter der einzelnen Außenstellen, begleite Praktika und erledige die Formalitäten rund um Außenarbeitsplätze.

Was waren Ihre drei wichtigsten Stationen in Ausbildung und Beruf? Abitur; Studium der Sozialwissenschaften; Ausbildung zur systemischen Familientherapeutin

Was ist das Besondere an Ihrem Arbeitsplatz? Die Besonderheit liegt in der Abwechslung, die meine Stelle mit sich bringt und in der flexiblen Gestaltung meiner Arbeitstage.

Worauf sind Sie besonders stolz? Ich bin besonders stolz, wenn Mitarbeiter einen passenden Arbeitsplatz für sich finden konnten und mit einem Lächeln zur Arbeit gehen.

Name Ingo Klinkhammer
Alter 52 Jahre
Aktuelle Tätigkeit Jobcoach

Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus? Betreuung von BiAp und Begleitung von Praktika. Bildungsbegleitung auf ausgelagerten Berufsbildungsplätzen

Was waren Ihre drei wichtigsten Stationen in Ausbildung und Beruf? Betriebsleiter und Ausbilder im Dachdeckerhandwerk; Ausbilder und pädagogischer Leiter einer AGH U25; Jobcoach im HPZ

Was ist das Besondere an Ihrem Arbeitsplatz? Eine umfangreiche und Flexibilität fordernde Tätigkeit

Worauf sind Sie besonders stolz? Als Jobcoach erfolgreich zu arbeiten

Decker

Krankmeldung



8.3

Governance der Organisation

8.3.1

Geschäftsführung

Die Geschäftsleitung besteht aus dem Geschäftsführer Dr. Michael Weber, Alexander Schmanke (Stellv. Geschäftsführer, Geschäftsleiter Reha, Einzelprokura, bis 2019), Joachim Heghmans (Personalleiter, 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).

8.3.2

Aufsicht

Beirat

Der Beirat berät und überwacht die Geschäftsführung. Er hat gegenüber der Geschäftsführung ein unbeschränktes Auskunftsrecht. Der Beirat tagt drei Mal 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:

- Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (Dr. agr., Präsident des Landesamts für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz, 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- Stadt Krefeld: Gisela Klaer (Mitglied des Rates der Stadt Krefeld, 1. Bürgermeisterin der Stadt Krefeld); Beigeordneter Thomas Visser (Leitung des Geschäftsbereiches VI: Umwelt, Gesundheit, Soziales)
- Kreis Viersen: Katarina Esser (Dezernentin für Soziales, Gesundheit und Arbeit); Frank Olislagers (Kreisverwaltungsdirektor, Leiter des Kreis-Sozialamtes)
- 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: Sebastian Krins, Steuerberater, Diplom Kaufmann, Mitglied des Vorstands des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V.
- Agentur für Arbeit Krefeld: Dr. Bettina Rademacher-Bensing, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Krefeld

Gesellschafterversammlung

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, des Kreises Viersen, der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V., der Lebenshilfe Krefeld e. V. und des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld.

Mitglieder der Gesellschafterversammlung:

- Stadt Krefeld: Wolfram Gottschalk (Ltd. Stadtverwaltungs-Direktor, Leiter des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen)
- Kreis Viersen: Katarina Esser (Dezernentin für Soziales, Gesundheit und Arbeit)
- Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)
- Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (Dr. agr., Präsident des Landesamts für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz, 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Sebastian Krins, Steuerberater, Diplom Kaufmann, Mitglied des Vorstands des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte

Eine interne Revision erfolgt alle zwei Jahre durch die Wirtschaftsprüfungs-/Steuerberatungsgesellschaft Dr. Heilmaier & Partner GmbH. Als Jahresabschlussprüfer ist zurzeit die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft RSM GmbH bestellt.

8.3.3

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.

8.3.4

Internes Kontrollsystem

Interne Revision	Beauftragung einer externen Gesellschaft (Dr. Heilmaier & Partner GmbH) mit regelmäßiger Prüfung, in der Regel alle zwei Jahre. Die inhaltliche Ausrichtung des Prüfungsauftrages wird zwischen Geschäftsführer und Beiratsvorsitzenden abgestimmt.
Controlling	<p>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.</p> <p>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.</p>
Risikomanagement	Ein Risikofrüherkennungssystem liegt vor und wird jährlich überprüft.
Vieraugenprinzip	Gilt durchgängig für Unterschriftenregelung.
Korruptionsprävention	Antikorruptionsrichtlinien sind implementiert.
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.

8.4

Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen

8.4.1

Eigentümerstruktur

Das Stammkapital des HPZ beläuft sich auf 31.850 €. 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 %.

8.4.2

Mitgliedschaften

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

- **Der Paritätische in Nordrhein-Westfalen**

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, Werkstättentag

- **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 (DGCS)

- Deutsches Rotes Kreuz

- Kommunalen Arbeitgeberverband NRW

- Allgemeiner Verband niederrheinischer Arbeitgeber
- Rheinischer Gemeindeunfallversicherungsverband
- Rheinische Versorgungskasse
- Verein Creditreform
- Niersverband
- Verein der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
- Gemeindepsychiatrischer Verbund Mönchengladbach (GPV)
- Handwerkskammer Krefeld
- IHK Krefeld
- BG/UK

8.4.3

Kooperationen

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

- **Internationaler Bund (IB)**

Vermittlung von bis zu acht Freiwilligen im HPZ im Rahmen eines freiwilligen sozialen Jahres, um den Freiwilligen den Erwerb von Fertigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung zu ermöglichen; Grundlage ist ein Kooperationsvertrag



8.5

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, wie Rückenschule und Zeitmanagement. Neben den im Fortbildungskatalog aufgeführten Angeboten werden bedarfsspezifisch weitere Fortbildungen individuell angeboten.
- Im Jahr 2019 wurden bspw. Fortbildungen zur Burnout-Prävention und zu Resilienz-Training angeboten.
- 2017 wurden jährlich stattfindende, leitfadengestützte Jahresgespräche mit den Mitarbeitern implementiert, mit deren Hilfe Über- und Unterforderung am Arbeitsplatz vermieden und damit die psychische Gesundheit gesichert werden soll.
- Betriebliche Altersvorsorge: Alle Angestellten erhalten eine betriebliche Zusatzrente aufgrund der vom HPZ gezahlten Umlage an eine Pensionskasse (Rheinische Versorgungskasse).
- Von den 626 Angestellten im HPZ sind etwas mehr als die Hälfte der Personen weiblich (58 %).
- 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 der Personalentwicklung eingesetzt; es existiert eine entsprechende „Richtlinie für Coaching und Supervision im HPZ“, die hierfür umgesetzt wird.
- 2018 wurde eine psychosoziale Beratung eingerichtet und auch eine kostenfreie und anonyme psychologische Beratung, die extern erfolgt.
- Etablierung KommMit: Feedbackinstrument, Befragung in Rahmen der Dienstbesprechung zur Zusammenarbeit, Kommunikation, Teambesprechung und Führung.

9. Finanzen

9.1

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.

9.2

Vermögensrechnung

Alle Angaben beziehen sich auf das Gesamtunternehmen HPZ (Bereich Arbeit und Bereich Kinderförderung).

Aktiva	Berichtsjahr 2019*		Vorjahr 2018
	€	€	€
A Anlagevermögen			
I. Immaterielle Vermögensgegenstände			
entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten		102.993,00	91.539,00,9
II. Sachanlagen			
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	23.556.956,81		24.441.569,85
2. Technische Anlagen und Maschinen	882.144,00		1.049.361,00
3. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	1.916.999,00		1.846.996,00
4. geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	2.108.687,52	28.464.787,33	591.390,82
III. Finanzanlagen			
Wertpapiere des Anlagevermögens (Genossenschaftsanteile)		9.775.512,53	9.199.167,81
		38.343.292,86	37.220.024,48
B Umlaufvermögen			
I. Vorräte			
1. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	243.825,54		251.341,55
2. Fertige Erzeugnisse und Waren	41.013,38	284.838,92	44.750,85
II. Forderungen und sonstige Vermögensstände			
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €) davon gegenüber Gesellschaftern: 20.077,38 € (Vorjahr: 17.510,07 €)	836.722,61		748.644,93
2. Sonstige Vermögensgegenstände davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	5.070.981,93	5.907.704,54	4.102.542,77
III. Wertpapiere			
sonstige Wertpapiere		0,00	0,00
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben			
Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks		9.899.928,42	11.780.362,86
C Rechnungsabgrenzungsposten		65.955,67	85.402,30
Summe		54.501.720,41	54.233.069,74

Passiva	Berichtsjahr 2019*		Vorjahr 2018
	€	€	€
A Eigenkapital			
I. Gezeichnetes Kapital		31.850,00	31.850,00
II. Gewinnrücklagen			
1. Freie Rücklagen	41.196.453,00		40.165.923,00
2. Zweckgebundene Rücklagen	5.853.524,00	47.049.977,00	6.173.096,00
III. Bilanzgewinn		615,40	548,78
		47.082.442,40	46.371.417,78
B Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens		2.895.543,70	3.123.680,99
C Rückstellungen			
sonstige Rückstellungen		1.728.836,39	1.431.262,08
D Verbindlichkeiten			
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 4,38 €)	0,00		4,38
2. Verbindlichkeiten gegenüber Kostenträger davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	0,00		0,00
3. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 974.133,91 € (Vorjahr: 1.081.100,74 €) davon gegenüber Gesellschafter: 15,27 € (Vorjahr: 2.510,90 €)	974.133,91		1.081.100,74
4. Sonstige Verbindlichkeiten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 1.622.058,04 € (Vorjahr: 1.966.856,21 €) davon aus Steuern: 433.577,27 € (Vorjahr: 401.458,72 €) davon im Rahmen der sozialen Sicherheit: 37,98 € (Vorjahr: 175.471,66 €)	1.622.058,04	2.596.191,95	1.966.856,21
E Rechnungsabgrenzungsposten		198.705,97	258.747,56
Summe		54.501.720,41	54.233.069,74

* Es handelt sich um endgültige Daten nach Abschlussprüfung der Wirtschaftsprüfer für 2018/2019

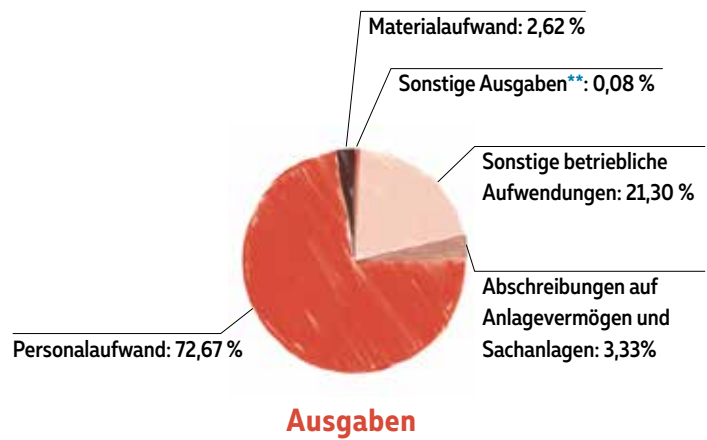
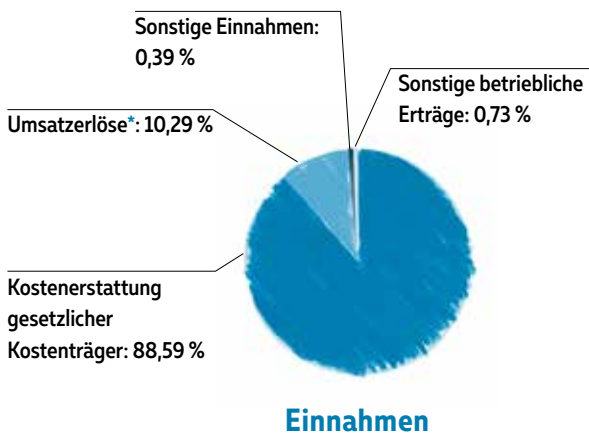
Gewinn- und Verlustrechnung	Berichtsjahr 2019		Vorjahr 2018
	€	€	€
1. Umsatzerlöse		7.159.880,47	6.901.135,07
2. Kostenerstattung gesetzlicher Leistungsträger		61.597.929,36	58.899.721,40
3. Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen		-3.737,47	-28.045,65
4. sonstige betriebliche Erträge		508.598,88	578.373,21
5. Materialaufwand			
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	-1.358.723,39		-1.358.723,39
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-447.214,89	-1.805.938,28	-307.895,00
6. Rohergebnis		67.456.732,96	64.667.923,05
7. Personalaufwand*			
a) Löhne und Gehälter	-29.005.428,98		-27.943.800,14
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung; davon für Altersversorgung: 1.824.373,95 € (VJ: 1.725.331,44 €)	-21.007.291,26	-50.012.720,24	-20.141.949,00
8. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		-2.289.640,04	-2.287.790,88
9. sonstige betriebliche Aufwendungen		-14.656.864,61	-13.556.508,84
10. Betriebsergebnis		497.508,07	737.874,19
11. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens		84.018,97	72.872,46
12. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge davon aus der Abzinsung von Rückstellungen: 4.594,00 € (VJ: 11.777,00 €)		186.892,59	196.235,02
13. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens		-39.074,37	-209.941,07
14. Zinsen und ähnliche Aufwendungen davon aus der Aufzinsung von Rückstellungen: 6.103,00 € (VJ: 1.989,00 €)		-6.103,80	-2.120,89
15. Ergebnis nach Steuern		723.241,46	794.919,71
16. sonstige Steuern		-12.216,84	-38.391,49
17. Jahresüberschuss/-fehlbetrag		711.024,62	756.528,22
18. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr		548,78	454,56
19. Einstellung in Gewinnrücklagen		-1.001.300,00	-756.434,00
20. Entnahme aus Gewinnrücklagen		290.342,00	0,00
Bilanzgewinn		615,40	548,78

* Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung



9.3

Einnahmen und Ausgaben



Einnahmen	2019		2018	
	€	%	€	%
Umsatzerlöse	7.156.143,00	10,29	6.873.089,42	10,32
davon Umsatzerlöse	7.159.880,47	10,30	6.901.135,07	10,36
davon Bestandsveränderungen	-3.737,47	-0,01	-28.045,65	-0,04
Kostenerstattung gesetzlicher KTR	61.597.929,36	88,59	58.899.721,40	88,41
Sonstige betriebliche Erträge	508.598,88	0,73	578.373,21	0,87
Sonstige Einnahmen	270.911,56	0,39	269.107,48	0,40
davon Erträge a. WP und Ausleihungen des FAV	84.018,97	0,12	72.872,46	0,11
davon Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	186.892,59	0,27	196.235,02	0,29
Summe Einnahmen	69.533.582,80	100,00	66.620.291,51	100,00
Ausgaben	2019	2018		
	€	%	€	%
Materialaufwand	1.805.938,28	2,62	1.683.260,98	2,56
Personalaufwand	50.012.720,24	72,67	48.085.749,14	73,01
Abschreibung a. imm. VG & SA	2.289.640,04	3,33	2.287.790,88	3,47
Sonstige betriebliche Aufwendungen	14.656.864,61	21,30	13.556.508,84	20,58
Sonstige Ausgaben	57.395,01	0,08	250.453,45	0,38
dv. Abschreibungen a. FA und WP des UV	39.074,37	0,06	209.941,07	0,32
dv. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	6.103,80	0,01	2.120,89	0,00
dv. Sonstige Steuern	12.216,84	0,02	38.391,49	0,06
Summe Ausgaben	68.822.558,18	100,00	65.863.763,29	100,00
JAHRESÜBERSCHUSS	711.024,62		756.528,22	

Umsatz nach Produktions- und Dienstleistungsbereichen (Bereich WfbM)

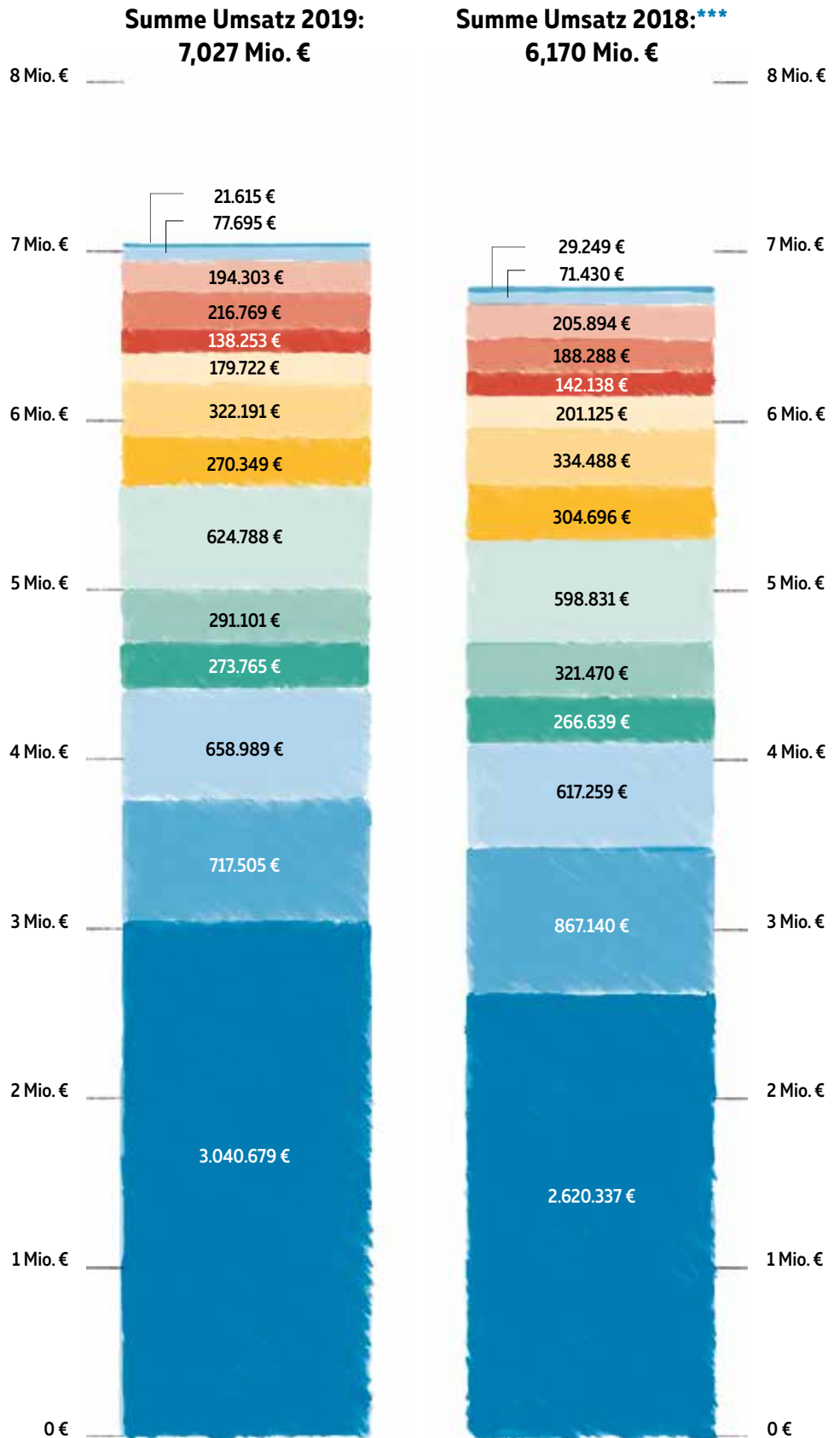
Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

* inklusive Bestandsveränderungen (direkt)

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

*** Im Jahresbericht 2018 wurden vorläufige Daten verwendet. Daher Abweichungen gegenüber Jahresbericht 2018. In der G+V auf S. 104 sind unter Punkt 1 weitere, diesen Bereich nicht betreffende, regelmäßige Umsatzerlöse enthalten.

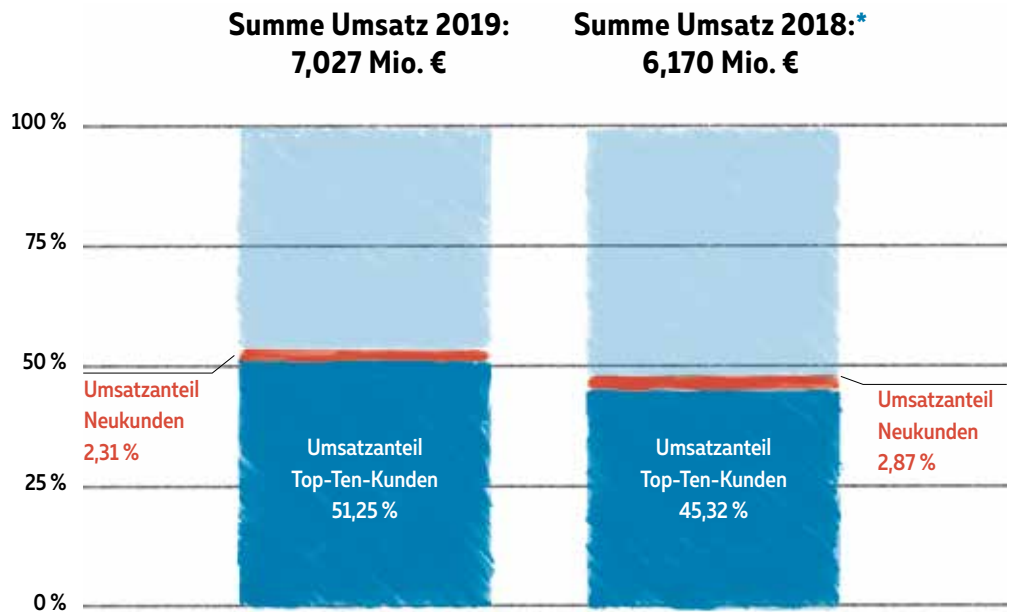
- Umsatz Maler
- Umsatz Elektro
- Umsatz Sonstiges
- Umsatz Fahrradreparatur
- Umsatz Bürodienstleistungen
- Umsatz Holz
- Umsatz Kunststoff/Acryl
- Umsatz Montage
- Umsatz Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp)
- Umsatz Druckerei
- Umsatz Wäscherei
- Umsatz Garten- und Landschaftspflege
- Umsatz Metall
- Umsatz Verpackung





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

* Im Jahresbericht 2018 wurden vorläufige Daten verwendet. Daher Abweichungen ggü. Jahresbericht 2018.



9.4

Finanzielle Situation und Planung

Auch 2019 kann das HPZ einen betriebswirtschaftlichen Erfolg verbuchen. Das gute Ergebnis lässt sich 2019 unter anderem aus dem positiven Produktionsergebnis der WfbM ableiten. Für den Bereich der WfbM ist dies besonders erfreulich, da trotz rückläufiger Belegungszahlen und sinkender Leistungspotenziale bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung die Umsatzerlöse wiederum gesteigert werden konnten.

2020 wird für das HPZ weiterhin durch intensive Bautätigkeiten geprägt sein. Teilweise kam es zu Bauverzögerungen in 2019. Die Fertigstellung der WfbM für psychisch behinderte Menschen in Krefeld Fichtenhain ist für das zweite Quartal 2020 geplant. Die Fertigstellung der Verwaltungserweiterung am Standort Tönisvorst (Hochbend) ist für das dritte Quartal und die ASB-Erweiterung am Standort Krefeld (Siemensstraße) ist für das vierte Quartal vorgesehen.

Endnoten

- 1 Vgl. Welt.de (2017): **Arbeit ist nicht mal das Viertelleben**. URL: <https://blog.zeit.de/teilchen/2017/05/11/arbeit-ist-nicht-mal-das-viertelleben/>, aufgerufen am 07.01.2020.
- 2 Vgl. Gründerszene (2020): **Lexikon – New Work**. URL: <https://www.gruenderszene.de/lexikon/begriffe/new-work>, aufgerufen am 08.01.2020.
- 3 Vgl. IAB (2019): **Digitalisierung in der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. IAB Stellungnahme 11/2019**. URL: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2019/sn1119.pdf>, aufgerufen 13.01.2020.
- 4 Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2018): **Schwerbehinderte Menschen am 31.12**. URL: <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/schwerbehinderte-menschen-am-3112-1271>, aufgerufen am 20.01.2020.
- 5 Vgl. REHADAT (2019): **Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (Stand 2017)**. URL: <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaefigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen/>, aufgerufen am 20.01.2020.
- 6 LVR Integrationsamt (2019): **Jahresbericht – Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben 2017/18**. URL: https://publi.lvr.de/publi/PDF/844-20172018_LVR_Jahresbericht_ba.pdf, aufgerufen am 20.01.2020.
- 7 Vgl. ReHADAT (2020): **Andere Leistungsanbieter nach dem BTHG – Adressen**. URL: https://www.rehadat-adressen.de/de/arbeit-beschaeftigung/anderer-leistungsanbieter-nach-dem-bthg/index.html?connectdb=kontaktadressen_result&infoBox=%2FinfoBox1.html&serviceCounter=1&wsdb=ADR&art=anderer%20Anbieter&Titell=Andere%20Leistungsanbieter, aufgerufen am 14.01.2020.
- 8 Vgl. BAG WfbM (2019): **Menschen in Werkstätten**. URL: <https://www.bagwfbm.de/page/25>, aufgerufen am 20.01.2020.
- 9 Vgl. BAGüS (2019): **Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2017**. URL: https://www.lwl.org/spur-download/bag/190306_BAGueS_Bericht_2017_final.pdf, aufgerufen am 20.01.2020.
- 10 Vgl. Oschmiansky, Frank; Kühl, Jürgen und Obermeier, Tim (2014): **Das Normalarbeitsverhältnis**. URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178192/normalarbeitsverhaeltnis?p=all>, aufgerufen am 13.01.2020.
- 11 Vgl. Statistisches Bundesamt (2018): **Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung**. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>, aufgerufen am 13.01.2020.

- 12 Vgl. REHADAT-Statistik: **Inklusionsbetriebe**. URL: <https://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/Inklusionsbetriebe/index.html>, aufgerufen am 15.01.2020.
- 13 Vgl. REHADAT: **Adressen Andere Leistungsanbieter nach dem BTHG**. URL: https://www.rehadat-adressen.de/de/arbeit-beschaeftigung/anderer-leistungsanbieter-nach-dem-bthg/index.html?connectdb=kontaktadressen_result&inbox=%2Finbox1.html&serviceCounter=1&wsdb=ADR&art=anderer%20Anbieter&Titell=Andere%20Leistungsanbieter, aufgerufen am 15.01.2020.
- 14 Vgl. Deutschlandfunk Kultur (2020): **Die unsichtbare Schwerstarbeit der Mütter**. URL: https://www.deutschlandfunkkultur.de/familienleben-die-unsichtbare-schwerstarbeit-der-muetter.1005.de.html?dram:article_id=469414, aufgerufen am 11.02.2020.
- 15 vgl. STATISTA (2019): **Verteilung der Einwohner in Deutschland nach Gemeindegrößenklassen 2018**. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/161809/umfrage/anteil-der-einwohner-an-der-bevoelkerung-in-deutschland-nach-gemeindegroessenklassen/>, aufgerufen am 18.02.2020.



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld - Kreis Viersen gGmbH

Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH

Hochbend 21 | 47918 Tönisvorst

Telefon: +49 (0)2156 4801-0 | Fax: +49 (0)2156 4801-22

E-Mail: info@hpzkrefeld.de | www.hpz-krefeld-viersen.de