

# JAHRESBERICHT

# 2018

HEILPÄDAGOGISCHES ZENTRUM  
KREFELD – KREIS VIERSEN GGM BH (HPZ)



Heilpädagogisches Zentrum  
Krefeld - Kreis Viersen gGmbH

# INHALT

**VORWORT** SEITE 5

**EINLEITUNG** SEITE 7

**8 ZAHLEN** SEITE 8

**BILDUNG & ARBEIT – ANGEBOTE & WIRKUNGEN** SEITE 10

**#1 DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM** SEITE 13

**#2 UNSER LÖSUNGSANSATZ** SEITE 18

**i HAMET E – ERLÄUTERUNG** SEITE 24

**#3 RESSOURCEN, LEISTUNGEN & WIRKUNGEN** SEITE 26

**#4 PLANUNG & AUSBLICK** SEITE 34

**i HAMET E – INTERVIEW** SEITE 38



## **KINDERFÖRDERUNG – ANGEBOTE & WIRKUNGEN** SEITE 40

---

**#5 DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM** SEITE 43

**#6 UNSER LÖSUNGSANSATZ** SEITE 47

**#7 RESSOURCEN, LEISTUNGEN & WIRKUNGEN** SEITE 50

**i WICHTELPOST – INTERVIEW** SEITE 54

**#8 PLANUNG & AUSBLICK** SEITE 58

## **ZUR ORGANISATION** SEITE 60

---

**#9 ORGANISATION** SEITE 63

**#10 FINANZEN** SEITE 72







# VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist bereits der fünfte wirkungsorientierte Jahresbericht, den Sie gerade in den Händen halten. Wir bewegen uns nun also nicht mehr auf neuem Terrain. Es ist uns aber ein Anliegen, immer wieder neue Inhalte zu finden und auch die Darstellung weiterzuentwickeln. Das Design des letzten Berichtes war ungewohnt, etwas gewagt und sorgte für interessante Diskussionen. Es motivierte uns, beim German Design Award teilzunehmen. Allerdings hatten wir nicht damit gerechnet nominiert zu werden und dann auch noch in der Kategorie „Excellent Communications Design – Editorial“ zu gewinnen. Die Begründung der Jury lautete: „Der Bericht überzeugt gestalterisch mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Text, Grafik und Bild. Hinzu kommt eine klare, übersichtliche Struktur. Ein insgesamt modern und lesefreundlich aufbereiteter Bericht“.

Über diese Anerkennung freuen wir uns natürlich. Sie spornt uns gleichzeitig an, den SRS-Bericht gestalterisch und inhaltlich auch in den nächsten Jahren voranzubringen.

Inhaltlich beschäftigen wir uns im vorliegenden Bericht insbesondere mit dem Berufsbildungsbereich (BBB). Interviews, Grafiken und Kurzporträts sollen einen Eindruck vermitteln, wie der BBB strukturiert ist und welche Bedeutung er für die Entwicklung des Einzelnen hat.

Die Werkstätten in Deutschland befinden sich in einer Phase des Übergangs, die zahlreiche Gesetzesänderungen und Umstellungen mit sich bringt. Per 31.12.2018 ging die Ära des Fachausschusses zu Ende und wurde von dem Teilhabeplanverfahren abgelöst, was nach § 19 SGB IX zukünftig immer dann stattfindet, wenn Leistungen mehrerer Leistungsgruppen oder Rehabilitationsträger erforderlich sind. Zurzeit ist leider nicht klar erkennbar, welche Rolle die Fachkräfte der Werkstätten bei der Bedarfsermittlung im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens spielen werden. Umso wichtiger ist es, dass die Werkstätten ihr Leistungsangebot möglichst transparent und vor allem wirkungsorientiert darstellen, um Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben, die für sie (und nicht für die Kostenträger) passenden Auswahlentscheidungen zu treffen.



Auch die Frage der Finanzierung von Werkstatteleistungen wird uns in den nächsten Jahren begleiten. Es wird dabei sehr darauf ankommen, wie wir die fachlichen Anforderungen der „Personenzentrierung“ mit einem transparenten, auskömmlichen und unbürokratischen System der Vergütung von Werkstatteleistungen in Zusammenhang bringen können.

All diese Veränderungen sollten uns keine Angst machen. Sie sollen uns vielmehr ermutigen, dem Aufbruch positiv zu begegnen und die darin verborgenen Chancen zu sehen und zu nutzen. Unser Ziel ist es, Menschen mit Behinderung umfassende Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft zu ermöglichen. Das ist unsere Motivation.

Sie spiegelt auch unserer Arbeit an unseren neun Werkstatt-Standorten und in unserer heilpädagogischen Kindertagesstätte „Waldwichtel“ wider. Machen Sie sich selbst ein Bild davon.

Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ

## ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Bericht bezieht sich schwerpunktmäßig auf die Aktivitäten des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH im Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2018. Das HPZ bietet verschiedene Hilfen für Menschen mit Behinderung an. Die vorliegende Wirkungsberichterstattung bezieht sich auf die Angebote des HPZ im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich und in der Abteilung zur Förderung und Betreuung von Kindern mit Förderbedarf. 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 fünfte Jahresbericht nach dem SRS-Standard.

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

**Weitere Informationen zum SRS finden Sie unter:**  
[www.social-reporting-standard.de](http://www.social-reporting-standard.de)

**Die Berichtsumsetzung erfolgte mit der Unterstützung von:**  
xit GmbH, Frauentorgraben 73, 90443 Nürnberg,  
[www.xit-online.de](http://www.xit-online.de)

**Gestaltung und Layout:**  
Andrea Wagner, [www.buero-wagner.com](http://www.buero-wagner.com)

**Illustrationen:**  
Oliver Toman, [www.waldundschwert.com](http://www.waldundschwert.com)

**Fotografie:**  
Christoph Buckstegen, [www.christophbuckstegen.de](http://www.christophbuckstegen.de)

→ Wir verwenden in diesem Bericht für Personengruppen in der Regel die männliche Form, damit der Text leichter zu lesen ist. Männer und Frauen bzw. Jungen und Mädchen sind gleichermaßen gemeint.



## EIN SOFA GEHT AUF WANDERSCHAFT.

Zumindest für diesen Bericht. Wobei, wenn man ehrlich ist wurde es von uns eher getragen, geschoben und gehievt. Aber das ist ja auch sekundär. Wichtig ist, dass unser rotes Sofa verbindet. Im HPZ Report werden hier normalerweise unsere Angestellten interviewt. Dieses Mal rücken wir die Werkstattmitarbeiter und die Kinder unserer Kita in den Mittelpunkt: Sie alle dürfen auf dem roten Sofa Platz nehmen.

Apropos, eigentlich hätten die auch allesamt einen roten Teppich verdient. Wieso wir den nicht ausgerollt haben? Weil man auf dem nicht so herrlich faulenzern, herumalbern und miteinander ins Gespräch kommen kann.

# EINLEITUNG

## VISION UND ANSATZ

Extremsportler, aber auch Chirurgen, suchen ihn regelmäßig – den Flow. Einen Zustand zwischen Langleblichkeit und Überforderung, der das völlige Aufgehen in einer Tätigkeit beschreibt und mit einem hohen Maß an Zufriedenheit einhergeht. Eine der zentralen Voraussetzungen für das Erreichen dieses Zustandes ist, dass Fähigkeiten und Anforderungen in Einklang stehen. Um an diesen Punkt zu kommen, braucht es Übung und Erfahrung. Lernen ist in diesem Zusammenhang, daher eine der wichtigsten Komponenten für Wohlbefinden und Zufriedenheit.

Es ist nicht verwunderlich, dass Bildung ein zentrales Menschenrecht ist und sich dieses Recht auch in der UN-Behindertenrechtskonvention widerspiegelt. Jeder hat das Recht auf Bildung. Dieses Recht spiegelt sich auch bei uns im Aufbau des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen (HPZ) wieder. Neben dem Bereich der Kinderförderung – Spielen gehört zu den Zuständen, die wie geschaffen für ein Flow-Erlebnis sind – ist die Arbeit natürlich immer ein Feld, in dem Fähigkeiten und Kenntnisse erworben werden können. Damit keine Überforderung entsteht, ist es aber wichtig, dass man die Zeit und den Raum zum Lernen hat. Deshalb kommt dem Berufsbildungsbereich (BBB) des HPZ Krefeld eine wichtige Rolle zu, die im vorliegenden SRS-Bericht näher beleuchtet werden soll.

Aufgabe des Berufsbildungsbereichs ist es, die Entwicklung der Teilnehmenden zu fördern. Dies geschieht im Rahmen eines Bildungskonzeptes, das die Teilneh-

menden in ihrer Ganzheitlichkeit von Körper, Geist, Seele und sozialem Kontext betrachtet. Ziel ist es, ihre beruflichen und lebenspraktischen Fähigkeiten planmäßig zu entwickeln und sie auf geeignete Tätigkeiten im Arbeitsbereich der WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Der Berufsbildungsbereich steht dabei allen Menschen, die wegen einer Behinderung nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, offen und dient zur Orientierung. Dabei wusste schon der griechische Philosoph Heraklit: „Bildung ist nicht das Befüllen von Fässern, sondern das Entzünden von Flammen.“ Letztlich geht es darum, unterschiedliche Arbeitsfelder kennen zu lernen und die für den Bereich notwendigen Kompetenzen zu erwerben. Im Anschluss daran erfolgt der Übergang in den Arbeitsmarkt, eine der HPZ-Werkstätten oder in eine unserer Impuls-Werkstätten (speziell für Menschen mit psychischen Erkrankungen). Dort finden die Beschäftigten speziell auf sie zugeschnittene Arbeitsplätze.

Mit unseren Dienstleistungen und Produkten, bei denen auch wir in der Entwicklung immer wieder dazu lernen, sind wir ein interessanter Partner für Industrie, Handwerk und Dienstleister. Wir bieten marktgerechte Produkte und Dienstleistungen und arbeiten stets hart daran, die Zufriedenheit unserer Kunden zu erhalten. Dies gelingt uns durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern, Beschäftigten und unseren Kunden.



Im Bericht finden Sie einige Best Practice Beispiele und Kurzporträts aus dem HPZ, die zeigen, welche Bedeutung der Berufsbildungsbereich für die Teilnehmer und ihre Familien hat.

**DIE 8  
WICHTIGSTEN  
ZAHLEN 2018**

**128**

128 Hausbesuche wurden im Bereich der Frühförderung regelmäßig durchgeführt



2. Platz beim Betriebsräte-Tag in Bonn für die HPZ-„Clearingstelle und Psychosoziale Unterstützung in Akutsituationen“

**88%**

88% der Beschäftigten sind stolz auf die Arbeit, die sie machen!

**9 von 10**

9 von 10 Beschäftigten verstehen sich gut mit ihren Kollegen.



364 Beratungsgespräche wurden  
mit Unternehmen geführt.

364

83 mal

83 mal wurde der Über-  
gang in die Schule durch  
das Schulübergangs-  
management begleitet.

21

21 bundeseinheitliche  
Zertifikate für den Abschluss  
des Berufsbildungsbereichs  
gibt es seit 2018.

6

6,90 Mio. Euro wurden in diesem  
Jahr an Umsatz gemacht.

90

Mio.€

# BILDUNG UND ARBEIT

## ANGEBOTE & WIRKUNGEN

Im Leben gilt: Vor der Arbeit kommt die Bildung. Daher beginnt die Arbeit mit dem Eingangsverfahren im Berufsbildungsbereich, der in der Regel in 24 Monaten auf das Arbeitsleben in der Werkstatt oder im ersten Arbeitsbereich vorbereitet. Neben den Angeboten zur Beschäftigung, Entwicklung und Unterstützung in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) berät und begleitet das HPZ auch externe Arbeitgeber.







# #1 DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM

## #1.1 AUSGANGSLAGE UND BESCHREIBUNG DES PROBLEMS

Bildung ist ein Menschenrecht und gilt als Garant für gesellschaftlichen, aber auch für langfristigen persönlichen Wohlstand. Aus ökonomischer Sicht ist Bildung in erster Linie eine Investition in Bürger, die Arbeitsaufgaben produktiver erfüllen können und damit zum gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Wohlstand beitragen. So zeigt sich bei einem Vergleich von PISA-Studien (ein länderübergreifender Schulleistungstest), dass es einen Zusammenhang zwischen hohen Leistungen in den Tests und dem Wachstum des Bruttoinlandsproduktes gibt. Je höher die Leistung, desto schneller das Wirtschaftswachstum. Auch für den Einzelnen zahlt sich Bildung aus: Je höher der Bildungsabschluss, desto geringer das Risiko für Arbeitslosigkeit, und es kann ein höheres Erwerbseinkommen erzielt werden.<sup>1</sup>

Die empirischen Befunde zeigen, dass die Teilhabe an Bildung von Menschen mit Behinderung in verschiedenen Bereichen im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung beschränkt ist. Menschen mit Behinderung erwerben häufiger keine oder niedrigere Bildungsabschlüsse. Dies gilt nicht nur für die Schulbildung, sondern auch für die berufliche Bildung und damit auch für den Übergang in den Arbeitsmarkt. Fast dreiviertel der Schüler von Förderschulen verlassen die Schule ohne einen allgemeinbildenden Abschluss.<sup>2</sup>

Deutschland ist eines der Länder in Europa, in dem das Lernen im Arbeitsprozess integraler Bestandteil des Bildungssystems ist. Das „duale System“ ist Aushängeschild des deutschen Arbeitsmarktes. Für bestimmte Personengruppen gestaltet sich die Aufnahme einer Lehre jedoch schwierig. Dazu zählen

insbesondere junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung, junge Menschen mit Behinderung sowie sozial benachteiligte Menschen. Sie haben es besonders schwer, sich in diesem System zurecht zu finden.<sup>3</sup> 2013 waren gerade einmal 0,4% aller Auszubildenden Auszubildende mit schwerer Behinderung, das sind rund 6.000 Jugendliche.<sup>4</sup>

In einer Studie der Bertelsmann Stiftung, in der Unternehmen befragt wurden, gaben daher weniger als die Hälfte der Unternehmen an, dass sie Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung haben. Von diesen gab aber rund die Hälfte an, überwiegend positive Erfahrungen mit der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung gemacht zu haben. Die größte Chance liegt dabei in der hohen Motivation der Auszubildenden, während für die Betriebe die höchste Hürde in der Ausbildung im erhöhten Zeit- und Betreuungsbedarf liegt.<sup>5</sup>

Für viele führt der Weg nicht in ein Auszubildendenverhältnis, sondern in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung. 2015 erhielten 30.000 Menschen Leistungen im Berufsbildungsbereich.<sup>6</sup> Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind für Menschen da, die nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig werden können. Für das Jahr 2006 gab es eine Zusammenfassung der Zugangswege: 40% Prozent kommen aus Schulen und ca. ein Viertel aus Arbeitslosigkeit. Der Rest kommt über andere Zugangswege wie Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen.<sup>7</sup> Damit zählt Bildung zu den Kernaufgaben von Werkstätten. Nur wer fortwährende berufliche Bildung erhält, kann am Arbeitsleben teilhaben.



## #1.2 URSACHEN UND FOLGEN DES GESELLSCHAFTLICHEN PROBLEMS

Teilhabemöglichkeiten im Bereich der beruflichen Bildung und am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung sind aus verschiedenen Gründen eingeschränkt.

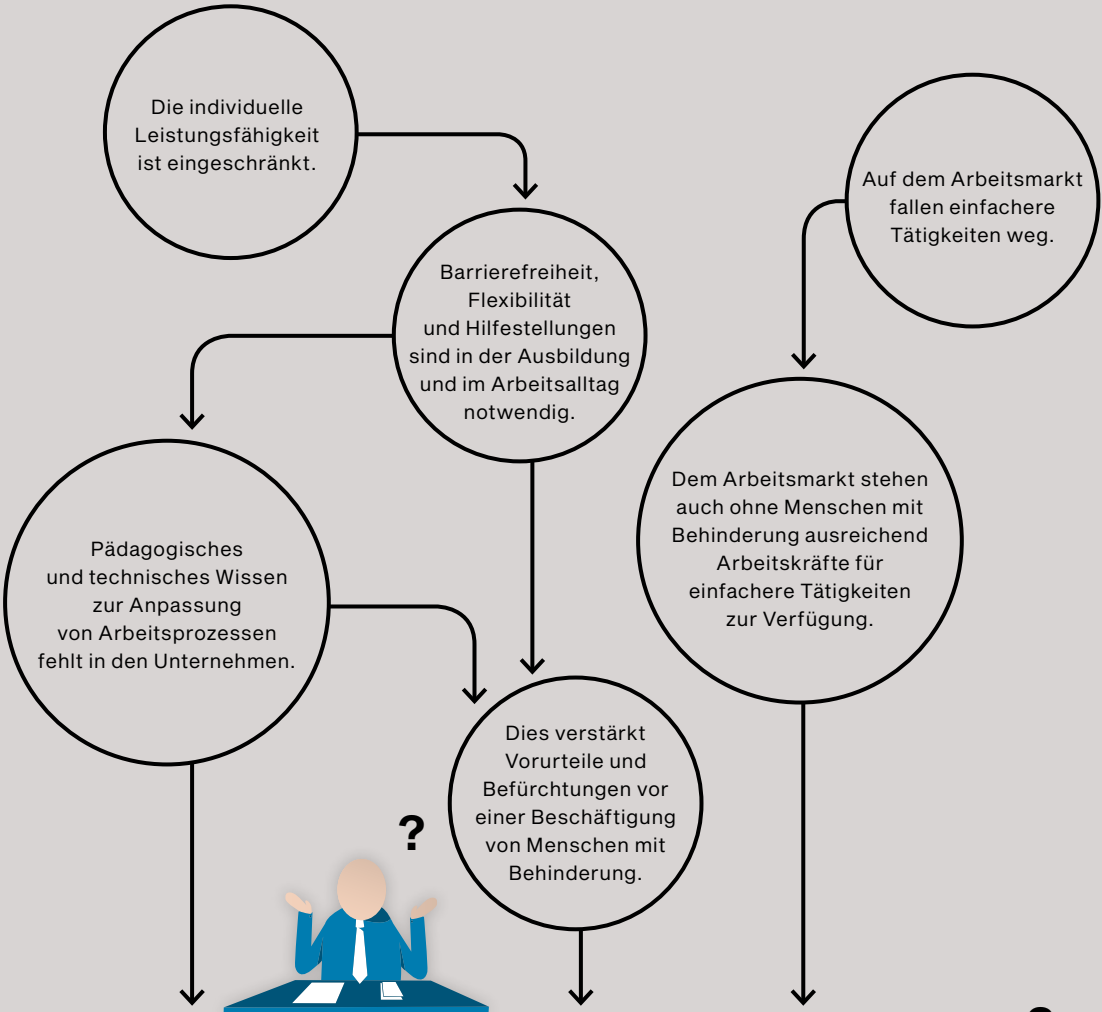
- # Die individuelle Leistungsfähigkeit ist ein Schlüssel für den Zugang zum Arbeitsmarkt und in Ausbildung. Eingeschränkte Leistungsfähigkeit verringert somit Inklusionschancen.
- # Dies ist für in ihrer individuellen Leistungsfähigkeit eingeschränkte Menschen mit schwerer und schwerster Behinderung umso problematischer, da einfache Tätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten seltener nachgefragt und in Billiglohnländer verlagert wurden. Potenzielle Betätigungsfelder für Menschen mit Behinderung sind weggefallen. Auch ohne die Gruppe der Menschen mit Behinderung steht dem Arbeitsmarkt für einfachere Tätigkeiten eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zur Verfügung.
- # Im Arbeitsalltag benötigen Menschen mit Behinderung häufig ein höchst individuelles Maß an Barrierefreiheit, Flexibilität und Hilfestellungen. Unternehmensinterne Unterstützungsleistungen und die Anpassung von Arbeitsprozessen erzeugen Kosten, die reguläre Arbeitgeber in der Regel vermeiden. Die Übernahme dieser Kosten durch die öffentliche Hand gelingt nicht flächendeckend. Darüber hinaus haben potenzielle Arbeitgeber Befürchtungen und mitunter auch Vorurteile gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, die sich nicht alleine rational begründen lassen.

Daraus ergibt sich folgendes Bild:

- # 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.
- # Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe am Arbeitsleben werden von den Betroffenen unterschiedlich wahrgenommen. So sehen im Jahr 2016 25 Prozent der nordrhein-westfälischen Arbeitnehmer mit Behinderung in der Rückschau auf das vergangene Jahr durchaus eine Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, wohingegen 16% eine Verschlechterung wahrnehmen.<sup>8</sup> Die Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte Menschen sank 2018 jedoch auf 4,67%.<sup>9</sup>

Insgesamt bleibt die Situation für Menschen mit schwerer Behinderung im Berufs- und Bildungsbereich daher schwierig.

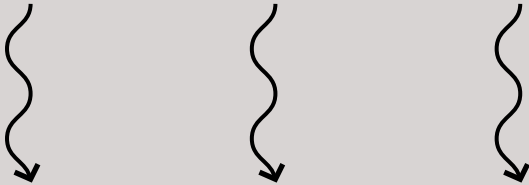
**URSACHEN**



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



**PROBLEM**



Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verschließt sich den Menschen mit Behinderung.

Es fehlen Qualifizierungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung.

Es fehlen Qualifizierungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung.

Menschen mit Behinderung fehlt ein wichtiger Faktor für die persönliche Entwicklung, soziale Integration und Lebensqualität.

Menschen mit Behinderung bleiben von einem zentralen gesellschaftlichen Bereich ausgeschlossen. Ihre Exklusion wird verstärkt. Sie werden mit ihren Anliegen nicht mehr sichtbar.

**FOLGEN**





## #1.3 VERSCHIEDENE LÖSUNGSANSÄTZE

Seit mehr als 40 Jahren haben Menschen mit Behinderung, denen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verwehrt ist, in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben, 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 Bildung im Arbeitsbereich, und damit die Teilhabe an der Gesellschaft – genau das ermöglichen Werkstätten. Menschen mit Behinderung werden gefördert und können selbst produktiv werden. Es gibt nach wie vor gerade für Menschen mit einer geistigen und schwerstmehrfachen Behinderung wenige echte Alternativen. Zwar gibt es Institutionen, in denen Menschen mit Behinderung auch ohne die Leistungen einer WfbM am Arbeitsleben teilhaben, allerdings sind diese nur für einen Bruchteil der Beschäftigten in der WfbM realistisch. Zu nennen sind:

- # Berufsbildungswerke, in denen junge Menschen mit Behinderung qualifiziert werden.
- # Marktnahe Alternativen im Arbeitsbereich: Hierzu zählen Inklusionsfirmen, Inklusionsprojekte, Zweckbetriebe und teilweise auch Zeitarbeitsfirmen. In bundesweit 879 geförderten Integrationsprojekten wurden im Jahr 2016 ca. 12.000 schwerbehinderte Menschen beschäftigt.<sup>10</sup>
- # In sonstigen Beschäftigungsstätten, im Rahmen individueller Arbeitsassistenz sowie ausgelagerter Gruppen- und Einzelplätze finden Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze.
- # Budget für Arbeit: Arbeitgeber erhalten einen Zuschuss bis zu 75% der Lohnkosten für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, in dem ein tarif- oder ortsübliches Entgelt bezahlt wird.
- # Zuverdienstprojekte, in denen jedoch keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen durchgeführt werden.
- # Mit dem Beschluss des Bundesteilhabegesetzes durch den Bundesrat im Dezember 2016, werden Menschen mit Behinderung ab 2018 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch bei anderen Leistungsanbietern in Anspruch nehmen können.
- # Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind Inklusionsexperten für Menschen mit dem allergrößten Unterstützungsbedarf. In insgesamt 680 WfbM (Hauptwerkstätten, ca. 2.750 Betriebsstätten) nehmen bundesweit über 300.000 Menschen am Arbeitsleben teil.<sup>11</sup> 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.



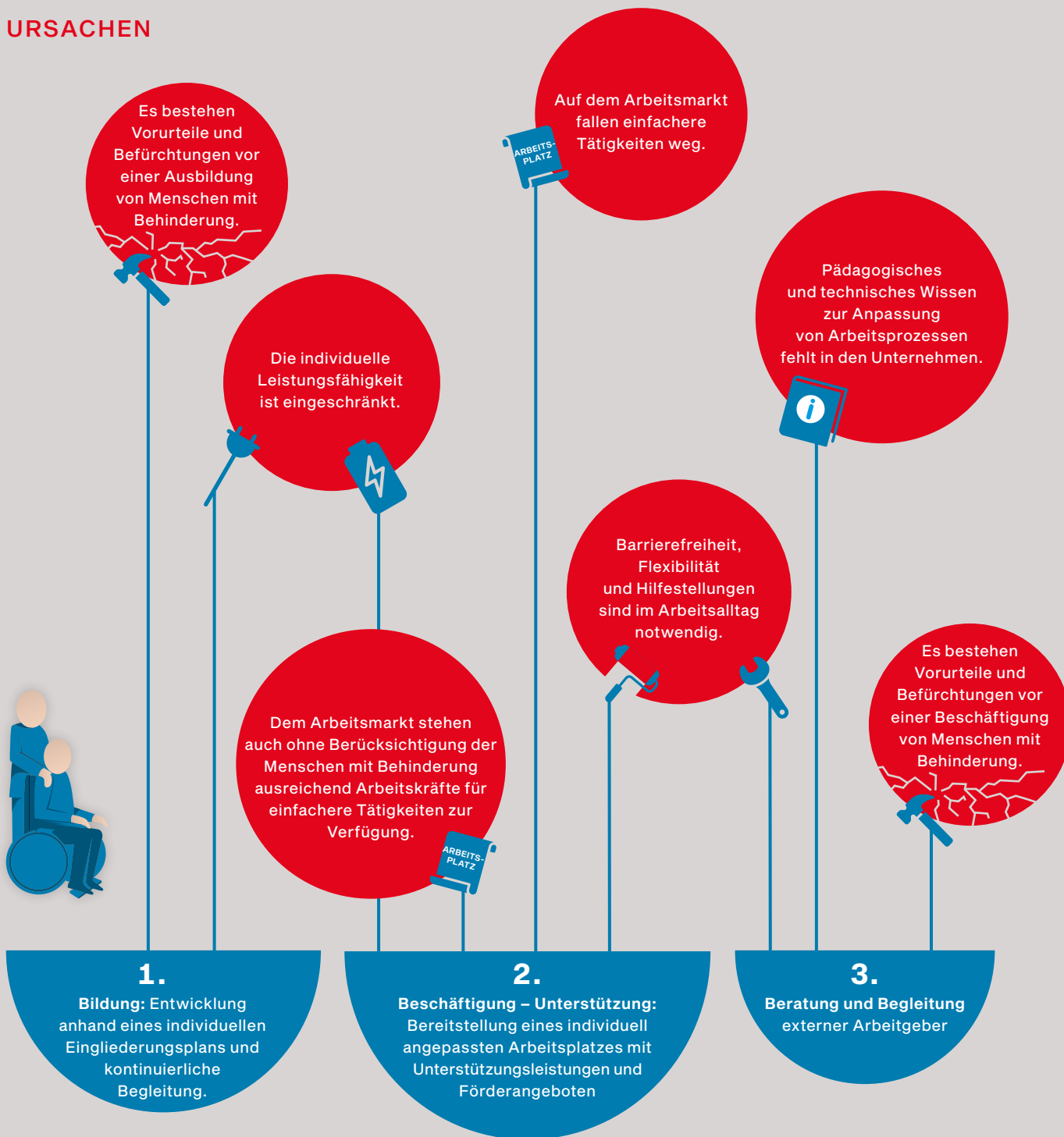
### KURZPORTRÄT „GANZ NEU DABEI“

Name	Leonie Regese
Alter	20 Jahre
Zeitraum Teilnahme BBB	03.09.2018 – 02.12.2020
Was haben Sie im BBB gelernt?	Neue Arbeiten gelernt, die ich vorher noch nicht kannte und konnte. Ich verstehe jetzt Aufgaben besser, die man mir stellt.
Was hat sich in Ihrem Leben durch den BBB verändert?	Ich fühle mich wichtig.
Ihr schönstes Erlebnis im BBB?	Dass ich mit meiner Arbeit in der Zeitung war.

# #2 UNSER LÖSUNGSANSATZ

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

## URSACHEN



## HPZ-LÖSUNGSANSATZ



## #2.1 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 einundzwanzig angebotenen Berufsfelder erfolgt im dreimonatigen Eingangsverfahren und über kurze Praktika im Arbeitsbereich.

<b>MENSCHEN MIT GEISTIGER ODER PSYCHISCHER BEHINDERUNG</b>	<b>LEISTUNG</b>	→	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Auswahl von und Orientierung für Menschen mit Behinderung, die sich für einen <b>Werkstattplatz</b> interessieren: Aufnahme- und Beratungsgespräche, Praktika, Eingangsverfahren, Aufnahmen</li> <li>– <b>Berufliche Bildung:</b> personenbezogene, individuell gestaltete und den Möglichkeiten entsprechende Berufsbildung, in der Regel 24 Monate</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Berufsorientierung</li> <li>– Erwerb von sozialen und berufsspezifischen Kompetenzen</li> <li>– Physisches und psychisches Wohlbefinden</li> <li>– Persönliche Entwicklung, Anerkennung, Entfaltung der Persönlichkeit</li> </ul>
<b>MENSCHEN MIT SCHWERST- MEHRFACHER BEHINDERUNG</b>	<b>LEISTUNG</b>	→	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b>
	Leistungen wie für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und zusätzlich: <b>Pflegeleistungen</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Physisches und psychisches Wohlbefinden</li> <li>– Persönliche Entwicklung, Anerkennung, Entfaltung der Persönlichkeit</li> </ul>
<b>ELTERN &amp; ANGEHÖRIGE</b>	<b>LEISTUNG</b>	→	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b>
	Angehörigenkontakte		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Information und Entlastung</li> <li>– Verlässlicher Partner</li> </ul>
<b>KOSTENTRÄGER</b>	<b>LEISTUNG</b>	→	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b>
	Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX, Werkstättenverordnung)		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verlässlicher Partner</li> <li>– Effiziente Erfüllung der Leistungsvereinbarung und des gesetzlichen Auftrages</li> </ul>



### KURZPORTRÄT „MITTENDRIN“

Name Oliver Wiechert

Alter 20 Jahre

Zeitraum Teilnahme BBB 04.09.2017 – 03.12.2109

Was haben Sie im BBB gelernt? Untereinander helfen, Ausdauer, Pünktlichkeit

Was hat sich in Ihrem Leben durch den BBB verändert? Ich verstehe das Thema ‚Arbeit‘ jetzt besser; neue Freunde kennengelernt.

Ihr schönstes Erlebnis im BBB? Als ich zum ersten Mal eine Palette richtig gestapelt habe.

## #2.2 BESCHÄFTIGUNG & UNTERSTÜTZUNG

Wer nach der Berufsbildung nicht in eine Ausbildung, eine Stelle des ersten Arbeitsmarktes oder in eine andere Maßnahme wechselt, findet im Arbeitsbereich des HPZ einen individuell angepassten Arbeitsplatz mit Unterstützungsleistungen (dazu zählen natürlich auch Bildungsangebote) und Förderangeboten. Die Arbeitsplätze werden in der konkreten Aufgabenstellung, den Arbeitsprozessen, den Hilfsmitteln und Unterstützungsleistungen auf die Fähigkeiten und

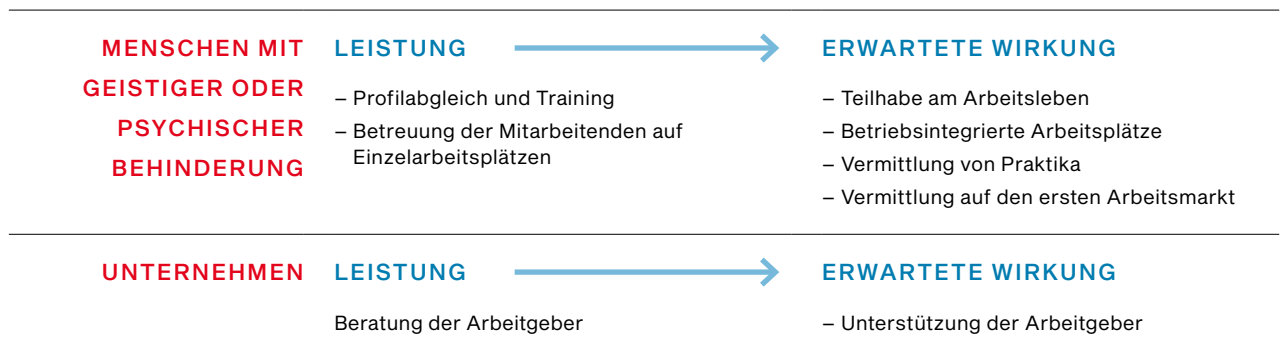
Bedürfnisse der Beschäftigten individuell zugeschnitten. Es werden solche Aufträge akquiriert, die sich in Aufgaben zerlegen lassen, die den verschiedenen Anforderungsniveaus der Menschen mit Behinderung gerecht werden. Individuelle Aufgaben müssen gleichermaßen machbar und anspruchsvoll sein. So entstehen Erfolgserlebnisse und Entwicklungsmöglichkeiten, die dann auch Ansatzpunkte für Förderung und Bildung darstellen.

<b>MENSCHEN MIT GEISTIGER ODER PSYCHISCHER BEHINDERUNG</b>	<b>LEISTUNG</b> – Förderung und Beschäftigung – Ärztliche Betreuung und arbeitsmedizinische Untersuchungen – Arbeitsbegleitende Maßnahmen und sonderpädagogische Betreuung – Auswahl geeigneter Produktionsaufträge – Mitwirkung	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b> – Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion – Physisches und psychisches Wohlbefinden – Persönliche Entwicklung, Anerkennung, Entfaltung der Persönlichkeit
<b>MENSCHEN MIT SCHWERST- MEHRFACHER BEHINDERUNG</b>	<b>LEISTUNG</b> Zusätzlich: Pflegeleistungen	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b> – Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion – Physisches und psychisches Wohlbefinden – Persönliche Entwicklung, Anerkennung, Entfaltung der Persönlichkeit
<b>ELTERN &amp; ANGEHÖRIGE</b>	<b>LEISTUNG</b> Angehörigenkontakte	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b> – Information und Entlastung – Verlässlicher Partner
<b>UNTERNEHMEN</b>	<b>LEISTUNG</b> Auftragserfüllung (Qualität, Zeit, Preis)	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b> – Verlässlicher Partner, stabile Kundenbeziehung und Kundenzufriedenheit – Standortabsicherung und Produktsicherung
<b>KOSTENTRÄGER</b>	<b>LEISTUNG</b> Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX, Werkstättenverordnung)	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b> – Verlässlicher Partner – Effiziente Erfüllung der Leistungsvereinbarung und des gesetzlichen Auftrages
<b>ÖFFENTLICHE HAND &amp; WIRTSCHAFTSRAUM</b>	<b>LEISTUNG</b> Auftragserfüllung als Sozialunternehmen und Kooperationspartner	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b> Wirtschaftsfaktor als produzierender und konsumierender Betrieb
<b>POLITIK &amp; GESELLSCHAFT</b>	<b>LEISTUNG</b> Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b> Öffentliche Aufmerksamkeit

## #2.3 BERATUNG & BEGLEITUNG EXTERNER ARBEITGEBER

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 und zu begleiten. Dabei ist vor allem auch eine Beratung und Begleitung der externen Arbeitgeber nötig.

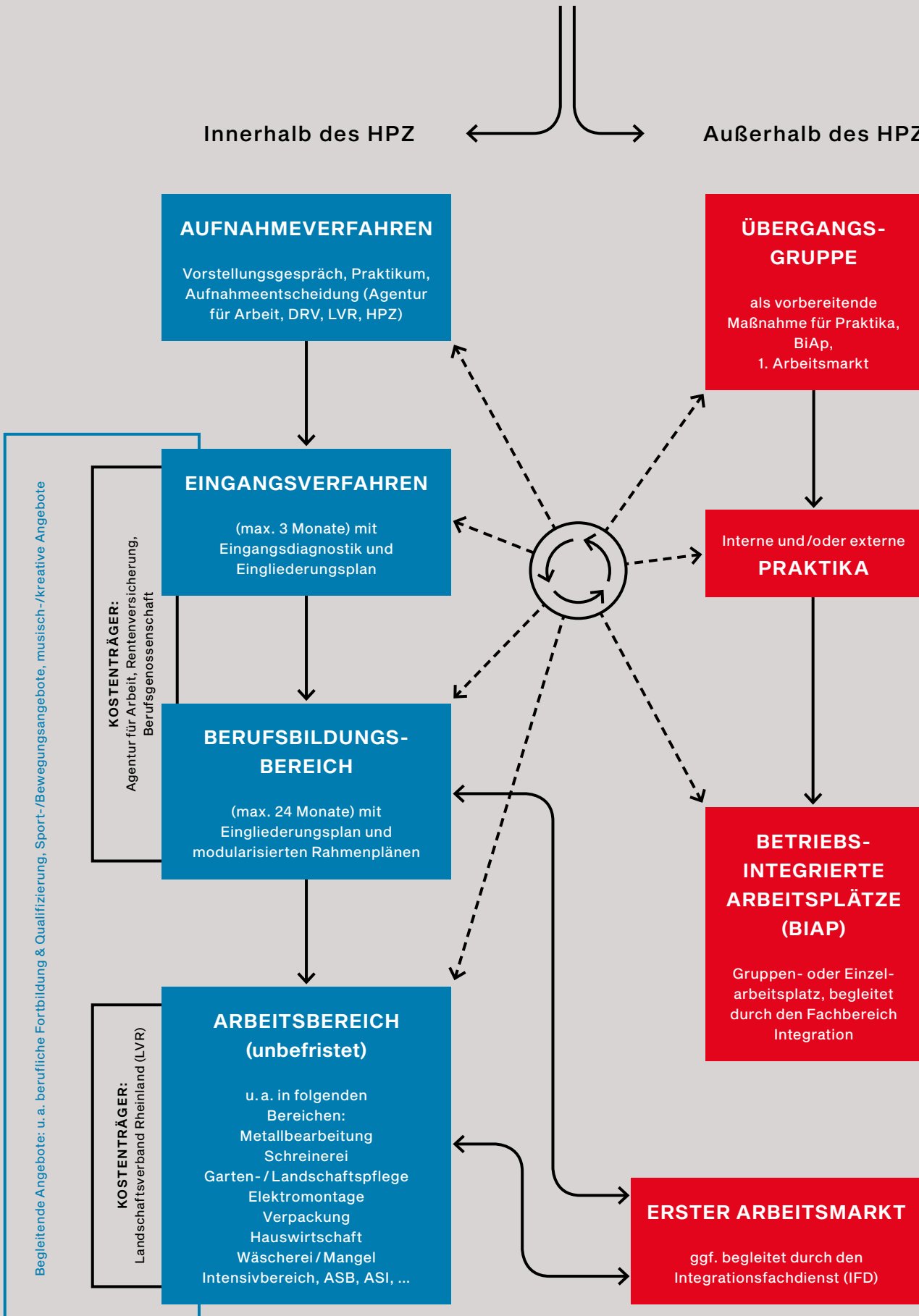
So können nicht nur die betriebsintegrierten Arbeitsplätze (BiAp) erfolgreich eingerichtet und unter Umständen auch dauerhaft erhalten werden. Sie sind in einzelnen Fällen auch die beste Möglichkeit, Arbeitgeber von einer Übernahme eines WfbM-Beschäftigten als regulären Arbeitnehmer im Betrieb zu überzeugen.



# Möglichkeiten und Perspektiven

Innerhalb des HPZ

Außerhalb des HPZ







## DER BERUFSBILDUNGSBEREICH – KURZ ERKLÄRT

Wenn ein Mensch mit Behinderung keine Ausbildung findet oder eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht leisten kann, kann er sich an eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung wenden. Nach dem Vorstellungsgespräch findet ein Praktikum statt, bei dem er die Werkstatt näher kennen kann. Bei einer positiven Aufnahmeentscheidung des Leistungsträgers wechselt der Interessent ins maximal zwölfwöchige Eingangsverfahren. In diesem wird eine Eignungsdiagnostik durchgeführt, die Aufschluss über den Fähigkeitsstand gibt. Dazu zählen Kenntnisse, Fertigkeiten und Unterstützungsbedarfe. Im HPZ Krefeld wird dazu das Verfahren hamet e verwendet. Aus den Ergebnissen der Testung leiten sich die Förderziele ab.

Aus den Förderzielen wird im Anschluss ein Eingliederungsplan erstellt, der darauf abzielt, die Eignung für die Werkstatt oder den ersten Arbeitsmarkt herzustellen. Nach dem maximal dreimonatigen Eingangsverfahren wechseln Menschen mit Behinderung beim HPZ in den Berufsbildungsbereich.

Gemäß des Eingliederungsplanes werden in den maximal 24 Monaten im Berufsbildungsbereich Fähigkeiten und Kenntnisse für das Arbeitsleben erworben. Der Berufsbildungsbereich gliedert sich in einen Grund- und Aufbaukurs und orientiert sich an den unterschiedlichen Berufsbildern, z. B. Töpfern, Schreinerei (manuell oder maschinell), Hauswirtschaft, Kreativgestaltung, Verpackung/Konfektionierung. Durch den Besuch des Berufsbildungsbereichs soll ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erreicht werden, damit ein Besuch der Werkstatt für Menschen mit Behinderung möglich wird oder – falls die Voraussetzungen erfüllt sind – ein Übergang in den ersten Arbeitsmarkt.

Im Berufsbildungsbereich lernen Menschen mit Behinderung z. B. den Umgang mit Materialien und Werkzeugen sowie soziale Kompetenzen, wie die Zusammenarbeit mit Kollegen. Der Berufsbildungsbereich bildet das Spektrum der Werkstatt im Kleinen ab. Neben den arbeitsspezifischen Kenntnissen ermöglicht der Berufsbildungsbereich auch die Weiterentwicklung der Persönlichkeit. Anhand der Fähigkeitsanalyse und natürlich den persönlichen Interessen und Möglichkeiten der WfbM wird ein entsprechender Rahmenplan ausgewählt.

Allen Rahmenplänen gleich sind die ersten drei Module: Allgemeine Bildungsinhalte, Arbeitssicherheit und vorbereitende Arbeiten. Daher werden diese Module den Mitarbeitern direkt nach der Aufnahme, dem individuellen Entwicklungsstand entsprechend, vermittelt.

Die Rahmenpläne bilden die Grundlage für die Fertigkeiten, die für dieses Berufsbild benötigt werden. Sie haben unterschiedliche Schwierigkeitsgrade und sind so dem Leistungsstand des Mitarbeiters leicht anzupassen.

Immer wieder, mindestens jedoch zweimal jährlich, werden die Methodenwahl und das Förderziel kontrolliert und angepasst. Dies geschieht durch:

- # Eingliederungspläne
- # Jahreszusammenfassungen und „Reha“-Bögen innerhalb des HPZ

Zum Abschluss des Berufsbildungsbereichs erhält jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin, auf Basis einer Neuregelung von 2015, inzwischen ein bundeseinheitliches Zertifikat, das seinen Kenntnisstand widerspiegelt und an den Ausbildungsberufen orientiert ist.





## HAMET E

### HANDLUNGSORIENTIERTES TESTVERFAHREN ZUR ERFASSUNG UND FÖRDERUNG ELEMENTARER KOMPETENZEN FÜR BERUFLICHE BILDUNG UND ARBEIT

Bei der hamet e-Testung handelt es sich um ein standardisiertes Testverfahren, welches zeitnah nach der Aufnahme des jeweiligen Mitarbeiters / Mitarbeiterin in der Werkstatt, durchgeführt werden muss. Bei der Testung werden, vereinfacht gesagt, die handwerklichen und motorischen Fähigkeiten überprüft. Die hamet e-Testungen werden von extra dafür geschultem Fachpersonal durchgeführt und finden in einem extra dafür ausgestatteten Raum statt.

Es ist immer eine Eins-zu-eins-Situation, sodass ein Mitarbeiter an zwei Vormittagen, mit einer Testleitung alleine die Aufgaben bearbeiten muss. Der Vorteil an diesem Setting ist, dass die Testleitung den Mitarbeiter gut kennenlernt und Vertrauen aufgebaut werden kann.

Aus den Ergebnissen der Testung werden die Förderziele abgeleitet. Diese Ziele und Testergebnisse werden in einem Auswertungsgespräch sowohl dem Mitarbeiter, der Gruppenleitung und ggf. Eltern und/oder Betreuern vorgestellt und im Dialog vertieft.

## WIRKUNG ÜBER DEN BERUFSBILDUNGSBEREICH HINAUS

### INTERVIEW MIT FAMILIE HÖLTERS ZUR HAMETE TESTUNG IHRES SOHNES CHRISTOPH



„Familie Hölters, wie waren Ihre Erwartungen an die Testung Ihres Sohnes Christoph?“

**Herr Hölters:** Da Christoph schon mehrere Tests gemacht hat, waren wir sicher, dass er motiviert sein wird und sein Bestes geben wird. Das er solche guten Ergebnisse erzielt hat, überraschte uns dann doch, das hat unsere Erwartungen übertroffen!

**Frau Hölters:** Ich war nach dem Auswertungsgespräch richtig stolz auf unseren Sohn!

**Herr Hölters:** Ich war froh, das die Symptome seiner Behinderung, also das Zittern, in der Testung aufgetreten sind. Sonst hätte ich mich gefragt, was läuft zu Hause falsch?

„Haben Sie neue Erkenntnisse gewonnen, die auch im privaten Bereich relevant sind?“

**Herr Hölters:** Wir fühlen uns in vielen Dingen bestätigt. Die hohe Motivation, die er im Test gezeigt hat, gibt uns die Bestätigung, dass er noch viele Ziele in seinem Leben erreichen kann. Unsere Ansprüche im privaten Bereich sind aber nicht gestiegen.

**Frau Hölters:** Christophs Traum ist es irgendwann mal Traktor zu fahren ...

**Vielen Dank für das Gespräch Familie Hölters!**



#### KURZPORTRÄT „IN DER WERKSTATT BESCHÄFTIGT“

**Name** Timo Jansen

**Alter** 22 Jahre

**Zeitraum Teilnahme BBB** 17.08.2015 bis 16.11.2017

**Was haben Sie im BBB gelernt?** Holzarbeiten, Sägen, mit Werkzeugen arbeiten, Theorie, Stapeltechnik, Körbe flechten, Hubwagenführerschein, Vorbereitung zum Ameisen- und Gabelstaplerführerschein.

**Was hat sich in Ihrem Leben durch den BBB verändert?** Dass ich viele Dinge gelernt habe. Dass ich erwachsener geworden bin. Dass ich Geld verdiene.

**Ihr schönstes Erlebnis im BBB?** Das Osterfrühstück, die Weihnachtsfeier, aber am schönsten fand ich die Arbeiten im BBB.

# #3 RESSOURCEN, LEISTUNGEN & WIRKUNGEN

## #3.1 BILDUNG

### EINGESETZTE RESSOURCEN 2018

für den Berufsbildungsbereich mit Eingangsverfahren der Werkstatt (BBB)

#### PERSONALKOSTEN:

3.144.000 € für Gehälter, 650.000 € für soziale Abgaben und 237.000 € für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

#### SACHKOSTEN:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 1.254.000 €; Abschreibungen: 186.000 €

**MENSCHEN MIT  
GEISTIGER ODER  
PSYCHISCHER  
BEHINDERUNG  
UND  
MENSCHEN MIT  
SCHWERST-  
MEHRFACHER  
BEHINDERUNG**

#### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 →

**Auswahl von und Orientierung** für insgesamt 210 Menschen mit Behinderung:

- 268 Aufnahme- und Beratungsgespräche (davon 183 Menschen mit geistiger Behinderung und 85 Menschen mit psychischer Behinderung)
- 114 Eingangsverfahren (davon 4 Abbrüche)
- 11 Fachausschusssitzungen (Beratung über Aufnahmen, Eingangsverfahren, Maßnahmen im Berufsbildungsbereich und Übernahme in Arbeitsbereich)
- 116 Aufnahmen in Berufsbildungsbereich

#### Berufliche Bildung entsprechend der individuellen Möglichkeiten:

- Angebot von 5 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 21 unterschiedliche Berufsbilder Bildungsrahmenpläne vor
- Seit 2018 gibt es 21 bundeseinheitliche Zertifikate zum Abschluss des Berufsbildungsbereiches

#### ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

**Berufsorientierung und Erwerb von berufsspezifischen Kenntnissen:**

- 116 Absolventen mit bundeseinheitlichem Zertifikat
- 2 Absolventen mit Zertifikat über allgemein anerkannten Qualifizierungsbaustein (IHK Anerkennung)
- 103 Absolventen wechselten 2018 in den Arbeitsbereich des HPZ
- Bei den Praktika außerhalb der Werkstatt (50 Praktika 2018) konnte gemäß der Auswertung des ITA-Benchmarkings im SRS-Bericht 2017 eine 4%-Steigerung der Zahlen verzeichnet werden (Quelle: ITA-Benchmarking 2017)
- Laut ITA-Benchmarking machen 84,2% der Befragten ihre Arbeit gerne (Quelle: ITA-Benchmarking 2017)

#### Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz:

- 9 von 10 Teilnehmern verstehen sich im BBB gut mit den Kollegen (Quelle: ITA-Benchmarking 2017)
- Gute Fähigkeitsentwicklung im Berufsbildungsbereich bei der Differenzmessung für insgesamt 9 Kompetenzen. Dazu zählen z. B. Selbstständigkeit, eigene Bedürfnisäußerung und Flexibilität (Quelle: ITA-Benchmarking 2017)
- Der durchschnittliche Zuwachs an Fähigkeiten liegt deutlich über dem Durchschnitt der befragten Werkstätten in Deutschland (Quelle: ITA-Benchmarking 2017)



### 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.



**MENSCHEN MIT  
GEISTIGER ODER  
PSYCHISCHER  
BEHINDERUNG  
  
UND  
  
MENSCHEN MIT  
SCHWERST-  
MEHRFACHER  
BEHINDERUNG**

**ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018** →

**ERREICHTE WIRKUNGEN 2018**

**Individuelle Auswahlmöglichkeiten:**

- Mit den 5 zertifizierten Qualifizierungsbau-  
steinen nimmt das HPZ die Vorreiterrolle  
unter den insgesamt 49 teilnehmenden  
Werkstätten ein. (Quelle: ITA-Benchmar-  
king 2017)
- Mit 15 möglichen Berufsbildern liegt das  
HPZ im Benchmarkingvergleich auf einem  
sehr guten Rang (Rang 6 von 49 Teilneh-  
mern). (Quelle: ITA-Benchmarking 2017)

**Persönliche Entwicklung, Anerkennung,  
Wohlbefinden und Entfaltung der Persön-  
lichkeit:**

Im Bericht finden Sie einige Best Practice  
Beispiele und Kurzporträts aus dem HPZ,  
die zeigen, welche Bedeutung der Berufs-  
bildungsbereich für die Teilnehmerinnen und  
Teilnehmer sowie Ihre Familien hat.

**ELTERN &  
ANGEHÖRIGE**

**ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018** →

**ERREICHTE WIRKUNGEN 2018**

- Regelmäßige Angehörigengespräche
- Kontakte zu Wohnheimpersonal
- Elternabende

Regelmäßige Information der Eltern und  
Angehörigen z. B. im Rahmen von Angehöri-  
genabenden

**KOSTENTRÄGER**

**ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018** →

**ERREICHTE WIRKUNGEN 2018**

Auftragserfüllung gemäß der Vereinbarung

Erfolgreiche Fortführung des Zielverein-  
barungsprozesses mit dem LVR



## BEST PRACTICE BEISPIEL MITARBEITER M. – SCHRITT FÜR SCHRITT

Montag, 14:30 Uhr und die BBB-Stunde im ASB Hochbend fängt an. M. kommt entspannt aus seiner Pause und sitzt in seinem Rollstuhl. Er wartet gespannt, denn gleich geht es in den Werkraum. Heute steht Holzverarbeitung auf dem Plan.

Seit einigen Wochen wird an einem bestimmten Werkstück gearbeitet, welches heute eventuell fertig gestellt wird. Von einer anfänglichen Idee und Skizze, Sägearbeiten an der Dekupiersäge bis zum Anschleifen und Anmalen hat das Steckspiel nach und nach Form angenommen. Dabei war es schon eine Herausforderung, Arbeitshilfen sowie Arbeitsschritte individuell und kreativ auf M. abzustimmen. Nach einem ersten gegenseitigen Kennenlernen stellte sich heraus, dass M. ein großes Interesse an Steckspielen jeglicher Form hat. Zu Beginn des Berufsbildungsbereiches wurden unter anderem die Interessen von M. ermittelt. Hierbei wurde deutlich, dass, aufgrund einer Spastik der rechten Hand, mit dieser Methode auch in der Vergangenheit die Mobilität trainiert wurde.

Im Werkraum angekommen, wird der Arbeitsplatz mit M. gemeinsam eingerichtet, indem er mit der linken Hand das ihm angereicherte Werkzeug auf dem Tisch ablegt. Auch das angefangene Steckspiel findet so seinen Platz. Heute geht es darum, das letzte Puzzleteil fertig zu stellen. Das Puzzleteil wird

mit einer Schraubzwinde am Tisch befestigt, sodass es nicht wegrutschen kann und gesichert ist. Dadurch hat der begleitende Gruppenleiter beide Hände frei, um M. in 1:1 Begleitung gezielt mit Handführung zu unterstützen. Dies erfolgt, indem M. den Schleifklotz in der rechten Hand festhält und mithilfe von Handführung durch den Gruppenleiter bewegt. Nach der Schleifarbeit kontrolliert M. mit seiner nicht beeinträchtigten Hand das Arbeitsergebnis. Nach einem ausgiebigen Lob räumen beide das Werkzeug an seinen Platz zurück und saugen die Holzreste auf. Zum Abschluss des Werkstückes setzen sich beide an einen Tisch und führen einen Praxistest durch, indem sie sich mit dem Steckspiel beschäftigen. Im Anschluss präsentiert M. seinen Kollegen das Ergebnis.

In den letzten 2 Berufsbildungsjahren ist deutlich geworden, dass M. seine Ressourcen im Bereich der Holzverarbeitung und Keramik durch Werkzeugkunde und immer wiederkehrende Arbeitsabläufe festigen konnte. Dies wird auch in der Dokumentation und Überprüfung deutlich. M. gelingt es mittlerweile, sich 5 Minuten auf die Tätigkeit zu konzentrieren, was dadurch sichtbar wird, dass M. in einem gleichbleibenden Rhythmus die Schleifarbeit bearbeitet. Zu Beginn des Berufsbildungsbereiches ist es M. zunächst schwergefallen sich auf eine Tätigkeit länger als 1 Minute einzulassen.

## #3.2 BESCHÄFTIGUNG & UNTERSTÜTZUNG

### EINGESETZTE RESSOURCEN 2018

für Beschäftigung und Unterstützung in der Werkstatt

#### PERSONALKOSTEN:

17.308.000 € für Gehälter, 3.578.000 € für soziale Abgaben und  
1.307.000 € für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

#### SACHKOSTEN:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 11.003.000 €; Abschreibungen: 1.976.000 €

#### MENSCHEN MIT GEISTIGER ODER PSYCHISCHER BEHINDERUNG

#### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 →

- Beschäftigung von 1.853 Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich der Werkstatt
- **Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz, individuelle Förderung und Rehabilitation:**
  - 100 % der Mitarbeitenden haben einen vollständigen, individuellen Förderplan, der nicht älter als ein Jahr ist.
  - Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen: 46 Stunden je Mitarbeiter
  - 369 Praktika in den HPZ-Werkstätten
  - 50 Praktika außerhalb der Werkstatt
- Auswahl geeigneter Produktionsaufträge durch Abteilungsleitung Produktion und Werkstattleitungen; Durchführung von Aufträgen durch Gruppenleitungen
- Mitwirkung: Werkstattrat (Unterstützung bei der Einhaltung von Gesetzen und Regeln) und regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung (ca. 10 mal im Jahr)
- Ärztliche Betreuung und 405 spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen

#### ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

- **Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion** für 1.853 Menschen mit Behinderung
- Beitrag zur **Anerkennung und Selbstbestätigung** durch jährliche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mitarbeiter mit Behinderung in Höhe von – je nach Lohnstufe – 1.883,76 Euro bis 7.677,31 Euro (netto)
- Durch die Teilhabe am Arbeitsleben in der Werkstatt sind die Beschäftigten in die **Sozialsysteme** 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 2019)
- Laut ITA-Benchmarking sind fast 90 % der Beschäftigten stolz auf die Arbeit, die sie in der Werkstatt leisten. Damit ist das HPZ unter den Top Ten Werkstätten. (Quelle: ITA-Benchmarking 2017)
- Mehr als 2/3 der Beschäftigten können durch die arbeitsbegleitenden Maßnahmen etwas dazu lernen (Quelle: ITA-Benchmarking 2017)





## BEST PRACTICE BEISPIEL LUKAS WEISS

Mein Name ist Lukas Weiß und ich bin 18 Jahre alt. Zu meinen Diagnosen gehört der Autismus und die Aufmerksamkeitsstörung. Mit vielen Sorgen und Unsicherheiten begann ich im September 2017 meine 27-monatige Laufbahn im Berufsbildungsbereich des HPZ in Breyell.

Zu Beginn der Maßnahme kam ich mit der Nähe und dem Umgang mit vielen Menschen in der Gruppe nicht gut zurecht. Wenn ich mich verletzt, gestresst, überfordert oder ungerecht behandelt fühlte, konnte ich meine Gefühle und Aggressionen nur schwer kontrollieren.

Manchmal schlug ich mich selbst, boxte oder trat gegen Schränke, Tische oder Wände.

Im Verlauf des ersten BBB-Jahres im Bereich Verpackung, lernte ich zunehmend anders mit Verletzung und Misserfolgen umzugehen. Ich weiß, dass ich Fehler machen darf und ich muss nicht perfekt sein. Bei anstehenden Aufgaben in der Gruppe konnte ich mich zunehmend besser beteiligen.

Nachdem ich die Gruppenleiterin und die Kollegen der Gruppe besser kennengelernt hatte, konnte ich mir bereits einige Fertigkeiten im Hubwagen fahren aneignen. Des Weiteren habe ich Verpackungstätigkeiten und den Umgang mit Werkzeugen erlernt. Nach einem einwöchigen Praktikum in der Elektromontage absolvierte ich ein zweiwöchiges Praktikum in der Verpackungsgruppe.

Meinen eigentlichen Wunsch im BBB-Holz zu arbeiten, konnte ich mit dem Gruppenleiter nach ca. 1 Jahr besprechen. Vorher hatte ich mich das noch nicht getraut. Ein Wechsel der Fachbereiche Verpackung zu Holz wurde mir ermöglicht. Ich freue mich darüber diesen Schritt gemacht zu haben. Seit einiger Zeit absolviere ich 1x wöchentlich ein Langzeitpraktikum in der Schreinerei. Das Lernfeld dort macht mir großen Spaß und ich möchte zum Ende des BBB-Holz gerne in diesen Arbeitsbereich wechseln. Wenn ich mich heute verletzt, überfordert oder ungerecht behandelt fühle, versuche ich erst mal aus der aktuellen Situation zu gehen. Ich gehe dann auch nach draußen und rede im Anschluss mit den Gruppenleitern über meine Probleme.

### MENSCHEN MIT SCHWERST-MEHRFACHER BEHINDERUNG

#### ERBRACHT E LEISTUNGEN 2018 →

- Erhöhter Pflege- und Betreuungsaufwand (nach SGB IX, § 136, Abs.3) mit aufsteigender Intensität von A bis C.
  - Fallgruppe A: 295
  - Fallgruppe B: 219
  - Fallgruppe C: 391
- Pflegeleistungen
  - Hilfe bei der Nahrungsaufnahme
  - Hilfe bei Toilettengängen
- Medizinisch-pflegerische Leistungen (Grund- und Behandlungspflege)

#### ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

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

### ELTERN & ANGEHÖRIGE

#### ERBRACHT E LEISTUNGEN 2018 →

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

#### ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

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

### UNTERNEHMEN

#### ERBRACHT E LEISTUNGEN 2018 →

- Erfüllung und Ausführung von Kundenaufträgen:
- 6.860.991 Mio. Euro Umsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen (gegenüber 6.561.757 Mio. Euro im Vorjahr)
  - 3% Umsatzanteil mit Neukunden

#### ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

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 2018: 0,07%
- Reklamationsquotient 2017: 0,02%

### KOSTENTRÄGER

#### ERBRACHT E LEISTUNGEN 2018 →

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

#### ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

Erfolgreiche Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

## ÖFFENTLICHE HAND & WIRTSCHAFTSRAUM

### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 →

Auftragserfüllung als Sozialunternehmen und Kooperationspartner

### ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

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 2019)



Im Jahr 2017 fragte das HPZ Güter und Dienstleistungen in Höhe von knapp 17,4 Mio. Euro (netto) nach, davon 69% in der Region (Kreis Viersen, Stadt Krefeld). Zudem generiert das HPZ Krefeld eine direkte Einkommenswirkung in Höhe von 19,2 Mio. Euro (Nettolöhne) bei Leistungsnehmern und Mitarbeitenden des HPZ Krefeld, wovon 78% an Einwohner vor Ort gehen. Es entstehen weiterhin direkte fiskalische und parafiskalische Effekte von 29,5 Mio. Euro.

(Quelle: SROI 1+2 Berichtsjahr 2017 und 2018, xit GmbH 2019)

## POLITIK & GESELLSCHAFT

### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 →

- Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses
- 1 Politischer Gesprächstermin
  - 2 Öffentliche Fachtagungen
  - 2 Lehraufträge
  - Gemeinsames Gespräch der Werkstätten der Arbeitsgemeinschaft der Werkstätten am Niederrhein zusammen mit der Landesbehindertenbeauftragten, Claudia Middendorf bezüglich der Mitbestimmung im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes
  - Vortrag „Wirksamkeit“ in Berlin und Fachtag „Wirkungen(en) in der Eingliederungshilfe sichtbar machen“ an der FH Dortmund
  - 16 Presseartikel über das HPZ
  - SRS-Jahresbericht 2017 im Sommer 2018 veröffentlicht und mit dem Deutschen Design Award Preis 2019 ausgezeichnet

### ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

#### Öffentliche Aufmerksamkeit:

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

\* Die folgenden Ergebnisse aus der SROI-Analyse für das Jahr 2018 beziehen sich jeweils auf die monetären Wirkungen aller Angebote (Bereich Arbeit und Bereich Kinderförderung). Sie werden an dieser Stelle des Berichts aufgeführt, weil der Bereich Arbeit aufgrund seiner Größe den überwiegenden Einfluss auf diese Wirkungen hat. Die Berechnungen beziehen sich auf die vorläufigen Daten vor der Wirtschaftsprüfung.

### #3.3 BERATUNG & BEGLEITUNG EXTERNER ARBEITGEBER

#### EINGESETZTE RESSOURCEN 2018

für Beratung und Begleitung externer Arbeitgeber

##### PERSONALKOSTEN:

455.000 € für Gehälter, 125.000 € für soziale Abgaben und betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

##### SACHKOSTEN:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 271.000 €; Abschreibungen: 48.000 €

**MENSCHEN  
MIT BEHINDERUNG  
(geistiger oder  
psychischer  
Behinderung)**

**ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018** →

- Profilabgleich und Training:
- Einrichtung von 6 Übergangsgruppen mit 36 Teilnehmern
  - 364 Beratungs- und Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche
  - 17 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
  - 35 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern
  - Betreuung der Mitarbeiter auf Einzelaußenarbeitsplätzen

**ERREICHTE WIRKUNGEN 2018**

- Teilhabe am Arbeitsleben:
- 156 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), davon 146 besetzt
  - 69 Einzelaußenarbeitsplätze
  - 50 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz
  - Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung von 5 Mitarbeitenden
  - Bei der aktuellsten Befragung von Unternehmen (2017), in denen betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) besetzt sind, geben die Unternehmen an, dass sie genügend Unterstützung vom HPZ erhalten und sie sich vom HPZ bei der Einrichtung von BiAp gut beraten und informiert fühlen.

## SCHRITTE ZUR BEGLEITENDEN EVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG

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

- # Das HPZ ist seit September 2012 nach der „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“ (AZAV) zertifiziert. Damit kann das HPZ seinen Anspruch als „Werkstatt für Arbeit und Bildung“ mit hoher Qualität nachweisen.
- # Kennzeichen des Qualitätsmanagementsystems sind unter anderem interne Audits und 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.
- # Das HPZ bietet seinen Angestellten die Möglichkeit von Supervisionen bzw. Coaching. Im Jahr 2018 waren dies insgesamt 7,5 Stunden für individuelle Maßnahmen und 115 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 fünften 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.



## BEST PRACTICE BEISPIEL HERR REISINGER: ERFOLGREICHER ÜBERGANG VOM BERUFSBILDUNGSBEREICH IN DEN ARBEITSBEREICH

Herr Reisinger hat nach dem Realschulabschluss, in den Jahren 2001 bis 2003 eine Ausbildung zum Chemiebetriebsjungwerker abgeschlossen. Die daraufhin folgende Ausbildung zum Chemikant wurde im Jahre 2004 abgebrochen. Es folgten über 10 Jahre eine Reihe von Maßnahmen, aus welchen sich keine feste Beschäftigung ergab, und Arbeitslosigkeit.

„Ich war immer schon ein eher zurückgezogener Mensch. Dies verstärkte sich durch Phasen der Arbeitslosigkeit und des Alleinseins. Kurz vor meiner Aufnahme wurde eine soziale Phobie diagnostiziert.“ (Herr Reisinger)

Die Aufnahme ins HPZ, in den BBB Buchbinderei erfolgte am 03.04.2017. Zunächst schien sich ein Abbruch der Maßnahme anzubahnen. Im Juli 2017 traten Fehltag auf, an denen sich der Teilnehmer nicht meldete. Dies wiederholte sich.

„Durch eine akute körperliche Erkrankung hat sich mein Tag-Nacht-Rhythmus verschoben. Es gelang mir nicht, mich regelkonform zu melden bzw. mich abzumelden.“ (Herr Reisinger)

Der Gruppenleiter und der Abteilungsleiter Rehabilitation hielten den Kontakt zum Rehabilitanden.

„Das von Seiten des HPZ der Kontakt gehalten wurde, hat mir geholfen.“ (Herr Reisinger)

Es wurden Gegenmaßnahmen ergriffen. Unter anderem wurde ein „Betreutes Wohnen“ installiert, mit dem ein intensiver,

gemeinsamer Austausch gepflegt wurde. Darüber hinaus wurden Arztbesuche für Herrn Reisinger initiiert. Durch diese Gegenmaßnahmen stabilisierte sich die Anwesenheit von Herrn Reisinger. Die letzten Bummeltage traten im Juni 2018 auf. Seit dem 24. Juli 2018 sind lediglich kurze Fehlzeiten aufgrund von körperlichen Erkrankungen aufgetreten.

„Eine Medikamentenveränderung und die Möglichkeit, in der Druckerei ein Praktikum zu absolvieren und anschließend auf diesen Arbeitsplatz zu wechseln, war wichtig und hat mich motiviert.“ (Herr Reisinger)

Durch die konstante Anwesenheit und durch sein enormes Maschinen- und technisches Verständnis, konnte der Rehabilitand vom 20.08. bis zum 07.09.2018 ein Praktikum in der Druckerei – genauer an den Druckmaschinen der Druckerei am Standort Impuls Kempen erfolgreich absolvieren und hat die Gruppe gewechselt. Heute ist der Teilnehmer erfolgreich an der 4-Farben-Druckmaschine und kann diese bedienen und warten – er ist damit noch kein Drucker – kann Druckaufträge aber schon selbstständig ausführen.

„Die Voraussetzungen sind geschaffen, um auch anspruchsvollere Ergebnisse zu erzeugen“ (Herr Bitter – Gruppenleiter v. Herrn Reisinger)

„Es tut mir gut im HPZ und an den Druckmaschinen zu arbeiten, mein Tag ist geordnet, dass merke ich auch außerhalb der Arbeit bzw. vor und nach der Arbeit.“ (Herr Reisinger)

## VERGLEICH ZUM VORJAHR: GRAD DER ZIELERREICHUNG, LERNERFAHRUNGEN UND ERFOLGE

Der Geschäftsverlauf für das Jahr 2018 hat sich gegenüber dem Vorjahr erneut positiv entwickelt. So konnte das Rohergebnis um 1.825.971 € gesteigert werden. Das Umsatzergebnis der Werkstatt ist in 2018 um 4,6% auf 6.860.991 € gestiegen. Die Verpackung war erneut umsatzstärkste Sparte des Produktionsbereiches mit 2.620.337 €. 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.

Nach wie vor wird das HPZ große Anstrengungen unternehmen, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu führen. Die Abteilung Integrationskoordination soll perspektivisch personell vergrößert werden.

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

Zielvereinbarung sollten 2018 zehn Übergänge in den Arbeitsmarkt erreicht werden. Tatsächlich wechselten 2018 fünf Personen in den 1. Arbeitsmarkt. Acht Personen haben den Übergang versucht. In den meisten Fällen scheitert die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt am Profilabgleich 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 zurückzuführen. Die Interessenten fühlen sich allein und kehren nach der Erprobung in die Werkstatt zurück. Auf diese Hürden wird 2019 nochmals mehr geachtet.

Die Zielvereinbarung für betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) konnte erfreulicherweise erreicht werden. Von 156 Plätzen waren 2018 146 belegt; davon 77 Gruppenplätze und 69 Einzelplätze.



# #4 PLANUNG UND AUSBLICK

## #4.1 PLANUNG UND ZIELE

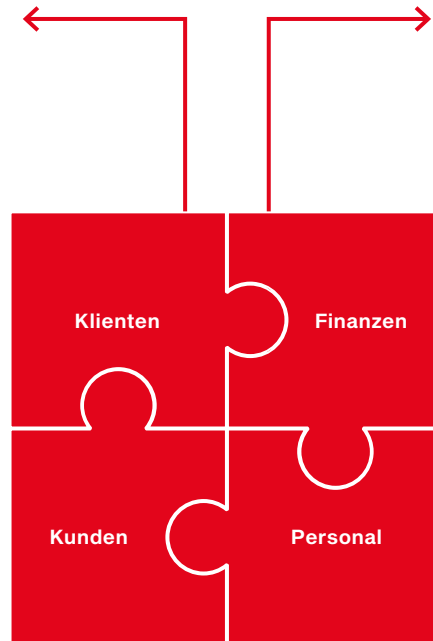
Die vorausschauende Planung des HPZ orientiert sich an konkret definierten Zielwerten. Seit 2017 wird das Planungskonzept im HPZ zu einer Balanced Scorecard (BSC) weiterentwickelt, die unterschiedliche Stakeholder und Zielperspektiven vereint. Der Grundgedanke der BSC ist die Transformation der Unternehmensstrategie in konkrete Handlungen. Diese Handlungen werden für die vier Zielperspektiven „Klienten“, „Finanzen“, „Kunden“ und „Personal“ definiert und sind Ansporn für die Weiterentwicklung im HPZ.

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 2018 haben wir uns unter anderem die folgenden Ziele gesteckt:

- 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

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



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

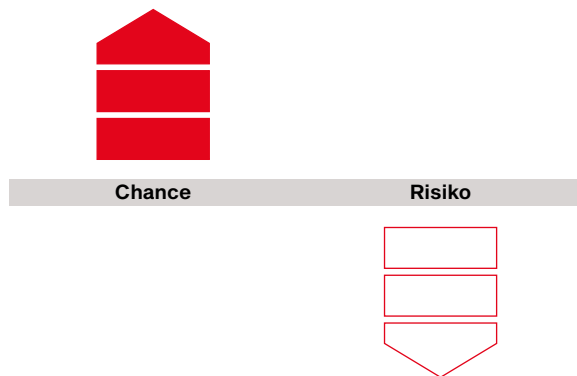
- Attraktiver Arbeitgeber sein, der den Angestellten einen sicheren Arbeitsplatz bietet
- Zügige Neubesetzung offener Stellen, um eine hohe Betreuungsqualität zu sichern
- Geringe Krankenquoten für eine belastbare Personaldecke
- Prozessorientierte Personalbeschaffung

## #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.

### EINFLUSSFAKTOR: INKLUSIONSDEBATTE

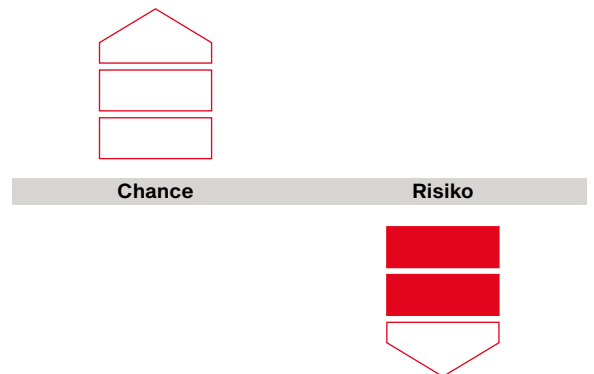
- a Die Debatte um Inklusion wird nach wie vor geführt und verbessert sukzessiv die gesellschaftliche Akzeptanz von Menschen mit Behinderung und ihre Chancen zur Teilhabe am Berufsleben. Für die Vermittlung von Mitarbeitern mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt und für die Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze hat ein behindertenfreundliches gesellschaftliches Klima grundsätzlich positive Auswirkungen.



**Maßnahmen:**

- Ausbau und die weitere Professionalisierung des HPZ im Bereich der Integrationskoordination.
- Beteiligung an der gesellschaftlichen Debatte

- b Die Daseinsberechtigung von „Sondereinrichtungen“ wie Werkstätten wird in der sozialpolitischen Diskussion zum Teil grundsätzlich in Frage gestellt.

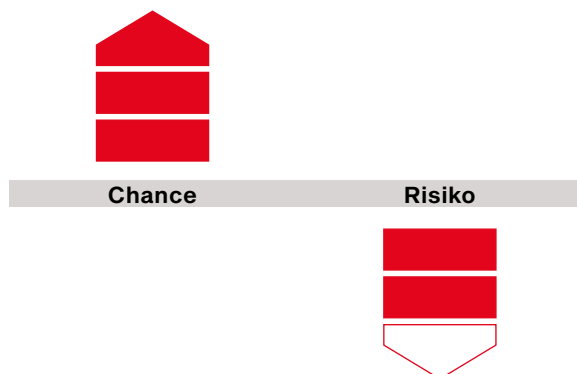


**Maßnahmen:**

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

### EINFLUSSFAKTOR: GESAMTWIRTSCHAFTLICHE SITUATION

Die gesamtwirtschaftliche Situation ist langfristig schwer vorhersehbar und daher immer auch risikobehaftet; gegenwärtig bringt sie weiter Potenzial für die Auftragslage der Werkstatt mit.

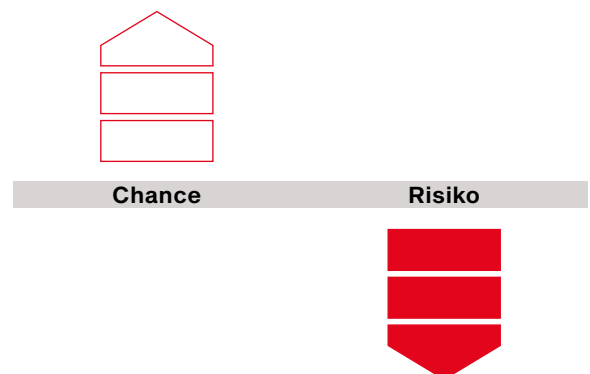


**Maßnahmen:**

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

### EINFLUSSFAKTOR: FINANZIELLE SITUATION DER KOMMUNEN

Obwohl die Schuldenlast 2017 um 0,7% zurückgegangen ist, befinden sich die Kommunen in NRW nach wie vor in einer sehr prekären finanziellen Situation. Dies ist relevant, da sie als Financiers des WfbM-Hauptkostenträgers Landschaftsverband Rheinland fungieren. Die örtlichen und überörtlichen Träger der Sozialhilfe bemühen sich, die Ausgaben für die Eingliederungshilfe zu reduzieren.



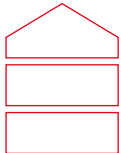
**Maßnahmen:**

- Aktivitäten in öffentlichen Fachgremien

## EINFLUSSFAKTOR: VERÄNDERUNG DER ZIELGRUPPEN

a Wettbewerbsprozesse und die neuen Möglichkeiten durch das BTHG (z. B. Andere Leistungsanbieter mit Spezialisierungsmöglichkeiten) könnten Mitarbeiter der WfbM nachhaltig verändern (hin zu einem größeren Anteil von pflegebedürftigen Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung) und so die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der WfbM schwächen.

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



Chance

Risiko



### Maßnahmen:

Aktivitäten in öffentlichen Fachgremien



Chance

Risiko



### Maßnahmen:

- Aktivitäten in öffentlichen Fachgremien
- Offen sein für neue Klientengruppen

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

Wahrscheinlichkeit eines Risikoeintritts bestimmend.

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



## KURZPORTRÄT „IN DEN ERSTEN ARBEITSMARKT VERMITTELT“

Name Dominic Schroeder

Alter 34 Jahre

Zeitraum Teilnahme BBB 15.12.2014 – 14.03.2017

Was haben Sie im BBB gelernt? Ich habe die komplette Arbeit in der Druckerei und mit Papier gelernt. Angefangen im Berufsbildungsbereich Buchbinderei bei Herrn Heisters. Später dann in einem Praktikum in der Druckerei am Standort Kempen.

Was hat sich in Ihrem Leben durch den BBB verändert? Durch die Vorbereitung im BBB konnte ich auf einem BiAp in einer Druckerei arbeiten und nun mit einem festen Arbeitsvertrag im HPZ.

Ihr schönstes Erlebnis im BBB? Ein schönstes Erlebnis kann ich jetzt nicht benennen, aber ich habe mich hier immer wohl gefühlt.





## „DURCHLÄSSIGKEIT UND INDIVIDUELLE JOB-PERSPEKTIVEN“

IM HPZ ZU ARBEITEN ÖFFNET VIELE TÜREN ZU UNTERSCHIEDLICHEN BESCHÄFTIGUNGSMODELLEN

„WIE HAT SICH DIE ARBEIT IM HPZ IN DEN LETZTEN JAHREN VERÄNDERT?“

### Ein Gespräch mit

**Susanne Tillmanns**, Abteilungsleiterin Rehabilitation für Menschen mit psychischen Erkrankungen, ausgebildete Sozialarbeiterin, Trainerin für GSK (Gruppentraining sozialer Kompetenzen), seit 1999 im HPZ, 5 Jahre Berufsbildungsbegleiterin bei IMPULS Tönisvorst und Viersen

Sandra Thürmann, Abteilungsleiterin Rehabilitation für Menschen mit geistiger Behinderung, seit 1995 im HPZ, 10 Jahre Berufsbildungsbereich, 5 Jahre Bildungsbegleiterin

**Tillmanns:** „Durchlässigkeit“ ist unser zentrales Anliegen. „Einmal Werkstatt – immer Werkstatt“ denken viele, dies stimmt so aber nicht. Unsere Mitarbeiter mit psychischen Erkrankungen haben Wahlmöglichkeiten. Wechsel innerhalb unserer Berufsbildungs- und Arbeitsbereiche sind möglich bis hin zu Jobs im Ersten Arbeitsmarkt.

**Thürmann:** Wir begleiten Mitarbeiter mit geistiger Behinderung auf ihrem Weg, erwachsen zu werden. Wir ermöglichen ihnen Chancen und Alternativen in unterschiedlichen Berufsfeldern. Über die Professionalität, Modernität und unsere Angebote staunen viele Externe beim Werkstatt-Rundgang. Es überrascht, dass wir unseren Mitarbeitern anspruchsvolle Arbeiten zu- und anvertrauen, für die sie im Ersten Arbeitsmarkt keine Chance bekämen. Das Einüben der Alltagsbewältigung und sozialer Kompetenzen ist uns ebenso wichtig.

**Tillmanns:** Mitbestimmen, Erfüllen des Berufswunsches im Rahmen der Möglichkeiten jeder Person – das ist unser Ziel.

**Thürmann:** Zur Jobbeschreibung als Fachangestellte gehört, dass wir beraten, motivieren und jedem bestmögliche Chancen eröffnen.

**Tillmanns:** Transparenz ist wichtig. Kommunikation auf Augenhöhe verlangt von uns kontinuierliche Professionalisierung und viel Engagement. Gleichzeitig motiviert es uns, dass wir als HPZ Vorreiter sind.

**Thürmann:** Mitzuerleben, wie gut sich Menschen und ihr Selbstvertrauen entwickeln, bestärkt uns in unserem Tun.

**Tillmanns:** Bei IMPULS, unseren Werkstätten für Menschen mit psychischen Erkrankungen, geht „Durchlässigkeit“ noch weiter. Wir motivieren unsere Mitarbeiter zum Blick über den Tellerrand: ihren Arbeitsplatz mal an einem anderen Standort kennenzulernen. Bestmögliche Förderung heißt, mit den Aufgaben zu wachsen. Keiner soll hinter seinen Möglichkeiten bleiben, aber ohne Druck und Stress.

**Thürmann:** In unserem Berufsbildungs-(BBB)-Konzept ist Mitbestimmungsrecht eines jeden Mitarbeiters fest verankert. Gemeinsam mit den Betroffenen finden wir die passende Beschäftigung.





**„WIE SIEHT DIE ENTWICKLUNG IM BERUFSBILDUNGSBEREICH IM HPZ AUS?“**

**Tillmanns:** Impuls hat sich dem bundesweiten Projekt des NBS-Netzwerks (=Neue Bildungssystematik) angeschlossen. Das auf Werkstätten spezialisierte Bildungsinstitut hat spezielle Konzepte entwickelt, bei denen durch die Balance aus Theorie und Praxis bestmögliche Bildungserfolge erzielt werden. Bei NBS bilden sich Werkstätten-Fachkräfte nicht nur weiter, sondern erwerben Qualifizierungseinheiten in mehr als 10 Berufsfeldern zur Umsetzung. Bewährt es sich in der Pilotphase, gibt es Überlegungen, es im gesamten HPZ einzusetzen.

**Thürmann:** Die Professionalisierung geht weiter – mit einheitlichen Standards und klar strukturierten Vorgehensweisen. Qualifizierung, Aus- und Berufsbildung werden mittelfristig im HPZ vereinheitlicht. Die gesamte Aus- und Weiterbildung unseres Fachpersonals ist danach ausgerichtet.

**„WIE SETZT DAS HPZ DURCHLÄSSIGKEIT BEI DEN ARBEITSANGEBOTEN UM?“**

**Thürmann:** Alle Arbeitsangebote des BBB ermöglichen Praktika innerhalb der Werkstatt an allen HPZ-Standorten bis hin zu betriebsintegrierten Arbeitsplätzen in Unternehmen der lokalen Wirtschaft. Dies ist eine gute Option für Menschen mit geistiger Behinderung, die auf den Ersten Arbeitsmarkt streben, aber nicht auf Unterstützung und Betreuung der HPZ-Gruppenleiter verzichten möchten.

**Tillmanns:** Für den Übergang in sozialversicherungspflichtige Arbeit bieten wir Qualifizierungen an. Besonders motivierte Impuls-Mitarbeiter können Qualifizierungsbausteine (QB) erwerben. Dazu wurden Prüfungsordnungen mit Externen – z. B. im Gartenlandschaftsbereich mit der Landwirtschaftskammer NRW und bei Verpackungstätigkeiten mit der IHK Mittlerer Niederrhein – entwickelt. Weitere folgen. Unsere Mitarbeiter werden in Kleingruppen in Theorie und Praxis qualifiziert. Sie legen vor den HPZ-Dozenten, gegebenenfalls auch unter Beteiligung der externen Partner, eine Prüfung ab und bekommen feierlich ihr Zertifikat überreicht. Das ist gut für das Selbstbewusstsein und die Bewerbungsmappe für spätere möglicher Arbeitgeber.

**„WIE KANN DER ÜBERGANG AUF DEN ERSTEN ARBEITSMARKT GELINGEN?“**

**Tillmanns:** Wir bieten in unserem jährlichen, mittlerweile 60-seitigen Kursheft ein Paket an Fortbildungen und Qualifizierungen für alle HPZ'ler und Impulser an: von Basiskenntnissen bis zum Bewerbungstraining. Integrationsbeauftragte und Jobcoaches unterstützen dazu motivierte Übergangsbereite in Gruppen oder Einzelne bei ihrer Suche nach Praktika, Außenarbeitsplätzen oder sozialversicherungspflichtigen Jobs in der Wirtschaft.

**„WAS KANN DAS HPZ FÜR SCHWERSTMEHRFACH BEHINDERTE MENSCHEN LEISTEN?“**

**Thürmann:** Sie profitieren durch Tagesstruktur, Gemeinschaft, Ansprache, Beschäftigung und unsere qualitative, professionelle Betreuung enorm. Wir nehmen Inklusion ernst. Die Erfahrung, etwas bewirken zu können und Anerkennung zu erfahren ist nicht nur wissenschaftlich positiv nachgewiesen. Die Qualität unserer Arbeit im HPZ misst sich daran, dass wir diese Erkenntnis ernst nehmen.

**VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH!**

# KINDER FÖRDERUNG

## ANGEBOTE & WIRKUNGEN

Wir begleiten ins Leben.

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







# #5 DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM

## #5.1 AUSGANGSLAGE UND BESCHREIBUNG DES PROBLEMS

„Wir wollen die Vereinbarkeit von Familien und Beruf verbessern, dazu investieren wir in die Qualität und Quantität der frühkindlichen Bildung sowie den Ausbau der Offenen Ganztagschule.“, betonte der Familienstaatssekretär für Nordrhein-Westfalen im April 2018.<sup>12</sup> Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört zu den größten Herausforderungen, vor denen Eltern stehen. Neben der Arbeitsteilung in der Familie und einem familienfreundlichen Arbeitgeber hat v. a. die Kinderbetreuung den größten Einfluss darauf, ob dies gelingt.

In NRW lebten 2016 970.499 Kinder im Alter unter sechs Jahren, die betreut werden mussten. Von ihren Eltern, Großeltern, Freunden, Nachbarn, aber auch Institutionen und Freiwilligen. Im Alter zwischen drei Jahren und sechs Jahren werden 92,4% der Kinder im System der Frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung betreut.<sup>13</sup> Dabei werden 51% der Kinder mehr als 45 Stunden pro Woche in einer Kindertageseinrichtung betreut, d. h. im Durchschnitt neun Stunden täglich. Neun Stunden sind eine lange Zeit. Somit ist es vielen Eltern sehr wichtig, dass ihr Kind nicht von irgendjemanden irgendwo betreut wird. In einer Einrichtung mit qualifiziertem Personal sollen die Bedürfnisse des Kindes erkannt und in angemessener Form gefördert werden. Diese Anforderung wird noch größer, wenn das eigene Kind einen besonderen

Unterstützungsbedarf hat. Dafür braucht es gleichermaßen fachkundiges wie emphatisches Personal, das die Kinder wahrnimmt und sie angemessen fordert und fördert.

Obwohl in Krefeld und im Kreis Viersen der Anteil der Kinder unter sechs Jahren mit dem offiziellen Status der Schwerbehinderung in den letzten 10 Jahren leicht zurückgegangen ist (von 0,8% auf 0,7%)\*, ist die Nachfrage nach Plätzen in der heilpädagogischen Kindertagesstätte nach wie vor groß. Die Warteliste für sofortige Aufnahmen umfasst 11 Kinder, das entspricht 12,5% der verfügbaren Plätze. Der Zeitpunkt, an dem alle Plätze für die Aufnahme im Sommer vergeben sind, steht bereits zu Jahresbeginn fest. Im Sommer 2018 konnten 17 Kinder nicht versorgt werden. Eltern von Kindern mit Behinderung müssen nicht nur mit Job, Haushalt und Kindererziehung jonglieren, sondern sich in besonderem Maße um Therapien und Förderung kümmern. Der schon volle Familienkalender muss auch Termine wie Ergotherapie und Logopädie „schlucken“ und stellt Eltern vor besondere Herausforderungen. Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Eltern mit Kindern mit Behinderung ist nur möglich, wenn es angemessene Angebote gibt, denen die Eltern vertrauen können.

## #5.2 URSACHEN UND FOLGEN DES GESELLSCHAFTLICHEN PROBLEMS

„Jeder ist anders“ klingt nach einer banalen Phrase. Doch gibt es immer noch – trotz einer mehr als 10-jährigen Inklusionsdebatte, gesellschaftliche Anforderungen, die manche Kinder nicht erfüllen können. Die Frage ist, wie eine Gesellschaft damit umgeht. Wichtig ist, dass keine unerwünschten Folgen für die Kinder, die Familien und die Gesellschaft als Ganzes entstehen.

Es ist daher die Aufgabe der Gesellschaft, an den Ursachen dieses Phänomens anzusetzen und für alle eine möglichst selbstständige und aktive Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen.

Deshalb widmet sich das HPZ Kindern, die sich langsam entwickeln, die von einer Behinderung bedroht sind oder bei denen bereits eine Behinderung festgestellt wurde. Das HPZ sucht gezielt bei jedem Kind nach seinen individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und fördert diese auf kindgerechte Weise. So kann jedes Kind seinen Platz in der Welt finden. Dem HPZ

ist es wichtig, dass die Würde des Kindes gewahrt ist, seine Selbstständigkeit gefördert und eine aktive Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft erleichtert wird.

Die Familie ist für die Kinder hierbei der wichtigste Bezugsrahmen. Auch sie soll Teil der Gesellschaft und nicht Teil einer parallelen Lebenswirklichkeit sein. Doch die Vereinbarkeit von beruflichen wie familiären Anforderungen ist nicht immer einfach, da sie eine organisatorische, soziale und emotionale Herausforderung darstellt. Dann leiden alle Familienmitglieder mit, auch die Geschwister. Das macht es für die Kinder zusätzlich schwer.

Wir begleiten ins Leben. Um dies zu erreichen, setzen wir an den Ursachen an, die es Familien in der Gesellschaft überhaupt erst so schwer machen. Dabei können zwei unterschiedliche Blickwinkel eingenommen werden: aus der Sicht der Gesellschaft und aus der Sicht der Familie.

\* Eigene Berechnungen aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen in NRW nach Altersjahren sowie Bevölkerungsstand nach Altersjahren in NRW; Zeitbezug 2005 und 2015; [www.landesdatenbank.nrw.de](http://www.landesdatenbank.nrw.de)



## URSACHEN ...



Unsere Leistungsgesellschaft stellt wirtschaftliche Verwertbarkeit des Menschen in den Vordergrund. Die gesellschaftliche Wertschätzung hängt von individueller Leistungsfähigkeit ab.

Errungenschaften der modernen Geburtsmedizin schaffen veränderte Bedarfe hinsichtlich intensiver pflegerischer und therapeutischer Betreuung.

Es existieren Berührungsängste mit Unbekanntem bzw. nicht der Norm Entsprechendem.

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

## ... AUS SICHT DER GESELLSCHAFT

Ein behindertes Kind in der Familie bedeutet für die Eltern eine starke emotionale Belastung. Die Trauer um das verlorene Idealbild des Kindes, Schuldgefühle, Zukunftsängste und ein Gefühl der Ohnmacht erschweren den Umgang mit der Gesamtsituation.

Die Eltern sehen sich einem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt. Zum einen bezüglich der Grundsituation und dann aufgrund der gewählten Maßnahmen

Ein hoher Leistungsanspruch im Beruf bedeutet für viele Eltern wenig Raum und Verständnis für ein außergewöhnlich herausforderndes Familienleben.



Die Situation für Familien mit einem behinderten Kind ist sehr unübersichtlich. Wir haben ein zersplittertes Hilfesystem mit einer Vielzahl an Angeboten. Zuständigkeiten liegen bei vielen unterschiedlichen Stellen und Behörden.

## ... AUS SICHT DER FAMILIE

## PROBLEM

Die Gesellschaft setzt einen gewissen Entwicklungsstand bei Menschen voraus, der von den Menschen nicht immer erfüllt werden kann. Die meisten Institutionen sind aber auf diesen Entwicklungsstand ausgerichtet.

Familien stehen vor der großen Herausforderung, die Situation mit einem behinderten Kind zu bewältigen.



## FOLGEN

Entwicklungspotenziale der Kinder werden nicht ausgeschöpft, wenn nicht bedarfsgerecht reagiert wird.



Die Kinder können ihre Selbstwirksamkeit nicht entwickeln und erleben.



Für die Kinder wird es deutlich schwieriger, einen Platz in der Gesellschaft zu finden, der ihre Würde wahrt, Selbstständigkeit fördert und eine aktive Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft erleichtert.

Aus Sicht der Gesellschaft werden die Kinder unsichtbar – dies wirkt sich auf ganze Familiensysteme aus.



Familiensysteme sind den hohen organisatorischen, sozialen und emotionalen Anforderungen nicht gewachsen und Folgeprobleme entstehen.



## #5.3 VERSCHIEDENE LÖSUNGSANSÄTZE

### WAS WÜRD PASSIEREN, WENN ES DIE ANGEBOTE DES HPZ NICHT GEBEN WÜRD?

An dieser Stelle wollen wir zeigen, wie alternative Lösungsansätze aussehen können. Hierfür sind wir so vorgegangen, dass wir realitätsnahe Szenarien beschreiben, 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.

#### 1

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

#### 2

**Die Förderangebote der Interdisziplinären Frühförderung des HPZ 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.

#### 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.
- # 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.

## #6 UNSER LÖSUNGSANSATZ

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:

### **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.

### **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.

### **Heilpädagogische Kinder- tagesstätte „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 hoch spezialisierte 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, z. T. schon davor, bis zur Einschulung der Kinder.

Das HPZ stellt bei seiner Arbeit das Kind in den Mittelpunkt und nicht die Behinderung. Die individuellen

Entwicklungspotenziale der Kinder stehen dabei für unsere Mitarbeiter im Zentrum. Zu komplexe Leistungsanforderungen an die Kinder, die diese nur zum Scheitern verurteilen würden, werden aufgedeckt und aufgelöst. Dies gilt für die direkte Arbeit mit den Kindern und wird darüber hinaus auch an die Eltern weitergegeben.

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. Der Stolz der Eltern auf die Entwicklung ihres Kindes wird geweckt und aktiv gefördert. 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


---

<b>KINDER MIT EINER VERZÖGERTEN ENTWICKLUNG UND/ODER EINER DROHENDEN BZW. DIAGNOSTIZIERTEN BEHINDERUNG</b>	<b>LEISTUNG</b> 	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b>
	<b>Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)</b>	– Jedes Kind darf sich als Kind entwickeln.
	<b>Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)</b>	– Das Kind ist in seiner Lebenssituation emotional stabil.
	<b>Heilpädagogische Kindertagesstätte (HP-KITA)</b>	– Das Entwicklungspotenzial des Kindes wird weitestgehend ausgeschöpft.
	<b>Förderung entsprechend Kinderbedürfnissen</b>	


---

<b>ELTERN</b>	<b>LEISTUNG</b> 	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b>
	– Beratung und Anleitung für die Arbeit zu Hause	– Stärkung der Handlungssicherheit
	– Hilfestellung beim Umgang mit der gesamten Situation	– Konkrete Entlastung im täglichen Leben
	– Beratung und Orientierungshilfe in der Hilfeangebotslandschaft	– Ermöglichung von Erwerbstätigkeit
	– Begleitung (z. B. Trauerbegleitung in der Verarbeitung, ein Kind mit Behinderung zu haben)	– Kostenentlastung der Eltern
	– Generell gilt: bewusstes Zeitnehmen	– Entdramatisierung und Normalisierung
		– Erfahrung von Wertschätzung
		– Emotionale und moralische Entlastung

---

<b>KINDERGÄRTEN IN DER REGION</b>	<b>LEISTUNG</b> 	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b>
	– Gegenseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort	– Qualitätssteigerung der Beratungsleistung in kooperierenden Kindergärten für die Eltern
	– Fachlicher, kollegialer Austausch und Beratung	– Stärkung der Handlungssicherheit der Mitarbeitenden in den Kindergärten (dies gilt sowohl in emotionaler, als auch in fachlicher Hinsicht)
	– Konkrete Kooperation	– Entlastung der Arbeit durch Wissenstransfer beziehungsweise Wechsel des Kindes in die HP-KITA oder Interdisziplinäre Frühförderung
	– Moderation bei Elterngesprächen	

---

<b>SCHULWESEN</b>	<b>LEISTUNG</b> 	<b>ERWARTETE WIRKUNG</b>
	– Übergangsmanagement	– Positiver Schulstart für Kinder, Eltern und Lehrer.
	– Konkrete Unterstützung der Lehrer bei Planung weiterer Fördermaßnahmen	– Stärkung der Handlungssicherheit bei Lehrern (dies gilt sowohl in emotionaler, als auch in fachlicher Hinsicht)
	– Eltern geben im HPZ erworbenes Wissen an die Lehrer weiter	– Arbeitsentlastung der Lehrer durch Wissenstransfer

---

---

**GESUNDHEITSWESEN****LEISTUNG** →

- Unterstützung bei der Diagnostik
- Vernetzung und fachlicher Austausch mit Kinderärzten in der Region, Sozialpädiatrischen Zentren (SPZ) und Gesundheitsämtern

**ERWARTETE WIRKUNG**

- Steigerung der Beratungsqualität durch ganzheitliche Sicht auf das Kind
  - Stärkung der Handlungssicherheit bei den Beteiligten
  - Kosten- und Zeitersparnis
- 

**KOSTENTRÄGER  
(Landschaftsverband,  
Krankenkassen,  
örtl. Sozialämter)****LEISTUNG** →

- Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur Teilhabermöglichkeit (der gesetzliche Kontext ist die UN-Behindertenrechtskonvention und daraus abgeleitete Gesetze)
- Beratungstätigkeit auf Anfrage
- Klientendokumentation

**ERWARTETE WIRKUNG**

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

**JUGENDÄMTER &  
VERWALTUNG****LEISTUNG** →

- Einschätzungen (Abgrenzung medizinische von familiären Problemlagen)
- Konkrete Beiträge zur Sozialplanung im Kreis Viersen/Krefeld und der Stadt Krefeld

**ERWARTETE WIRKUNG**

- Verlässlicher Partner
  - Stärkung der Handlungssicherheit
  - Arbeitsentlastung durch gebündelten Informationsfluss
- 



# #7 RESSOURCEN, LEISTUNGEN & WIRKUNGEN

INGESETZTE RESSOURCEN 2018					
	PERSONALKOSTEN:			SACHKOSTEN:	
	Gehälter	Soziale Abgaben	Betriebl. Altersversorgung	Sonstige betriebl. Aufwendungen	Abschreibungen
Heilpädagogische Kindertagesstätte „Waldwichtel“ (HP-KITA)	1.438.000 €	320.000 €	118.000 €	855.000 €	123.000 €
Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)	560.000 €	118.000 €	43.000 €	102.000 €	3.000 €
Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)	300.000 €	58.000 €	21.000 €	111.000 €	–
<b>Gesamt</b>	<b>2.298.000 €</b>	<b>496.000 €</b>	<b>182.000 €</b>	<b>1.068.000 €</b>	<b>126.000 €</b>

## #7.1 ERBRACHTE LEISTUNGEN UND ERREICHTE WIRKUNGEN 2018 – TEIL 1

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

### HEILPÄDAGOGISCHE KINDERTAGESSTÄTTE „WALDWICHTEL“ (HP-KITA)

#### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018

##### Therapieleistungen:

- Ergotherapie bei 1.418 Kindern
  - Physiotherapie bei 1.482 Kindern
  - Sprachtherapie bei 2.273 Kindern
  - Motopädie bei 3.060 Kindern
- Jede Förderung wird ein- bis zweimal pro Woche angeboten.

Alle Angebote 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, Märchenspiel in der Turnhalle, Tannenbaumschmücken in der Volksbank St. Tönis, Weihnachtsfeier mit Aufführung der Kinder (Familien der „Schauspieler“ waren als Zuschauer dabei)

##### Für die Kinder mit Familie / Großeltern etc.:

Einladung der Schausteller zum Kirmesbesuch mit allen Kindern und Familien (Frühjahr und Herbst) Sprödentalkirmes Krefeld, Sommerfest der Frühförderung Viersen und Krefeld auf dem großen Spielplatz der KITA, Spielefest im Juli für alle aktuellen und ab Sommer 2018 aufzunehmenden Familien, St. Martinszug für die KITA- und Frühförderfamilie

---

**INTERDISZIPLINÄRE  
FRÜHFÖRDERUNG  
(IFF)**

**ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018**

Förderung und Therapieangebote für 176 Kinder (89 aus Krefeld und 87 aus dem Kreis Viersen)

**Pädagogische Angebote:**

- Heilpädagogik: 43 Fördereinheiten\* pro Woche
- Motopädie: 31 Fördereinheiten pro Woche

**Therapieleistungen:**

- Sprachtherapie: 62 Fördereinheiten pro Woche
- Physiotherapie: 58 Fördereinheiten pro Woche
- Ergotherapie: 52 Fördereinheiten pro Woche
- Gruppenangebote (in insgesamt 6 Gruppen):
  - Unter anderem Marburger Konzentrationstraining, Schwimmgruppe, LUBO (Programm zur Förderung sozialer Kompetenzen)
  - 4 bis 7 Kinder je Gruppe
  - Betreuungsschlüssel: 2 bis 3 Kinder / 1 Erwachsener

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)**

**ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018**

**In Krefeld und im Kreis Viersen haben 2018 insgesamt 299 Kinder von der FF profitiert:**

- Beratungen: 61 Kinder
- Sporadische Besuche bzw. Quartalsbesuche: 64 Kinder
- Regelmäßige Hausbesuche: 128 Kinder
- In Gruppen betreut, ohne Hausbesuche: 7 Kinder

Insgesamt 93 Erstbesuche bei betroffenen Familien

**Gruppenangebote:**

- Eltern-Kind-Gruppe: 45 Kinder
- Rhythmik: 9 Kinder
- Schwimmen: 34 Kinder

Professionelle Förderung der Kinder und Beratung der Eltern durch ein Team aus heilpädagogischen und sozialpädagogischen Fachkräften (5,65 Vollzeitstellen)

---

→ **ERREICHTE WIRKUNGEN 2018**

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. Wir kennen den Entwicklungsstand der Kinder, wenn wir die Arbeit mit ihnen beginnen und zum Zeitpunkt, wenn unsere Arbeit mit ihnen endet. Wir wissen auch, dass unterschiedliche Faktoren auf die Entwicklung von Menschen Einfluss haben und daher nicht jeder Entwicklungsschritt allein von unserer Arbeit abhängt. Allerdings haben wir (zum Glück) keine Vergleichsgruppe von Kindern, die keine Förderung erhalten und deren Entwicklung wir daher als Vergleichswert heranziehen könnten.

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



## #7.2 ERBRACHTE LEISTUNGEN UND ERREICHTE WIRKUNGEN 2018 – TEIL 2

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

---

### ELTERN ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 → ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

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 Heilpädagogen

Generell gilt: bewusstes Zeitnehmen

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 IN DER REGION ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 → ERREICHTE WIRKUNGEN 2018

Wechselseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort

**Interdisziplinäre Frühförderung (IFF):**

- 29 Hospitationen von externen Fachkräften in der IFF
- 37 Hospitationen von IFF-Mitarbeitern in anderen Einrichtungen

**Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF):**

- 41 Hospitationen von FF-Mitarbeitern in Regel-KITAs

**Heilpädagogische Kindertagesstätte (HP-KITA):**

- 27 Hospitationen und Beratungen in Regel- und Integrativ-KITAs

**Kooperation der IFF in Krefeld mit 4 Regel-KITAs:**

- 19 Kinder werden vor Ort gefördert
- Beratung und Stärkung der Kompetenzen der Fachkräfte in den KITAs

Moderation bei 32 Elterngesprächen in Regel-KITAs

- 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

---

**SCHULWESEN ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 → ERREICHTE WIRKUNGEN 2018**

Übergangsmangement bei 83 Schulübergängen durch HP-KITA, FF oder IFF

Konkrete Unterstützung der Lehrer (AOSF\* und anschließende Beratung der Lehrer) in 44 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

– 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; 2018: 15 Kinder)

- Reduzierter Arbeitsaufwand für die Schulbehörden in insgesamt 83 Fällen durch unseren Beitrag zu einem möglichst reibungslosen Übergang der Kinder in das Schulsystem
- Konkrete Entlastung der Lehrer in 47 Fällen im Rahmen der AOSF und anschließender Beratung, dadurch vermiedener Arbeitsaufwand und gewachsene Handlungssicherheit

---

**GESUNDHEITSWESEN ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 → ERREICHTE WIRKUNGEN 2018**

- Unterstützung bei der Diagnostik in mehr als 260 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

- 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

---

**KOSTENTRÄGER ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 → ERREICHTE WIRKUNGEN 2018**

**(Landschaftsverband, Krankenkassen und örtliche Sozialämter)**

- Dokumentation zur Entwicklung des Kindes
- Übernahme des gesetzlichen Auftrags zur Teilhabeermöglichung
- 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.

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.

---

**JUGENDÄMTER & VERWALTUNG ERBRACHTE LEISTUNGEN 2018 → ERREICHTE WIRKUNGEN 2018**

- Für das Jugendamt werden auf Anfrage Familiensituationen mit Hilfe des spezialisierten Fachwissens eingeschätzt (Abgrenzung medizinischer von familiären Problemlagen). Im Jahr 2018 gab es 12 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.)

- Stärkung der Handlungssicherheit durch zusätzliche Expertise
- Arbeitsentlastung durch gebündelten Informationsfluss

---

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

# „LERNEN HEISST AUCH IMMER BE-GREIFEN“

INTERVIEW ZUR ERSTEN AUFLAGE DER ZEITSCHRIFT „WICHELPOST“  
MIT ROLAND BÜSCHGES, LEITER DER HEILPÄDAGOGISCHEN KINDERTAGES-  
STÄTTE UND MOBILEN UND INTERDISZIPLINÄREN FRÜHFÖRDERUNG

„ Herr Büschges, als Leiter einer Kindertagesstätte ist Ihnen mit Sicherheit nicht langweilig. Trotzdem haben Sie 2018 die Kita-Zeitung Wichtelpost erstmalig aufgelegt. War Ihnen doch zu langweilig oder wie kamen Sie auf den Gedanken? Im Vorwort der ersten Ausgabe Wichtelpost bezeichnen Sie ja selbst die Idee als „verwegen“.

Es gab Ende der 70er/Anfang der 80er eine ganz simple Variante einer Kita-Zeitschrift, die nur getackert und inhaltlich sowie von der Ausführung her wesentlich unprofessioneller war als die aktuelle Wichtelpost. Es gab damals wenig Kontakt zur Elternschaft und die Zeitung war ein gutes Medium den Kontakt zu den Eltern herzustellen und zu halten. Allerdings ist die Zeitung irgendwann eingeschlafen, weil sich niemand mehr gefunden hat, der sie machen wollte und weil der Bedarf bei den Eltern auch nicht mehr so groß war. In den letzten Jahren beobachten wir wieder ein wachsendes Interesse der Eltern am Geschehen in unserer Kita und es wurde immer wieder der Wunsch geäußert nähere Informationen zu den einzelnen Therapieformen zu bekommen. Wir wollten den Eltern gerne auch ein Forum zum Austausch bieten, z. B. für das Aufgeben von Anzeigen, etwa wenn ein Kind ein behindertengerechtes Fahrrad benötigt.

„ Die Wichtelpost ist bereits von der ersten Ausgabe an sehr professionell gestaltet. Wie dürfen wir uns den Weg von der ersten Idee bis zur fertigen Zeitung, etwa hinsichtlich der Themenauswahl oder der redaktionellen Zusammenarbeit, vorstellen?

Das Redaktionsteam hat sich sehr schnell gebildet und innerhalb eines Monats war bereits der erste Rohentwurf gestaltet. Die rein redaktionelle Arbeit war gut zu meistern, schwieriger wurde es bei der Gestaltung und dem Layout. Das Layout sollte ja auch zeitgemäß, ansprechend und wertig sein und stellte uns dadurch vor eine große Herausforderung. Es entstand dann die Idee einer Zusammenarbeit mit unseren behinderten Mitarbeitern in Kempen in der Druckerei. So hatten wir am Ende eine Win-win-Situation. Für die Mitarbeiter in Kempen war es ein interessantes Projekt und wir konnten uns auf ein schönes Layout verlassen. Wir möchten das Team auch demnächst mal zum Frühstück in die Kita einladen, um uns zu bedanken und ihnen zu zeigen, wie es in der Kita zugeht.

„ Für die Wichtelpost ist eine breite Leserschaft denkbar. Wen möchten Sie mit der Zeitung insbesondere ansprechen und welche Wirkung erhoffen Sie sich davon?

Insbesondere die Eltern und unsere Kinder, aber auch die Großeltern und zukünftige Eltern oder auch andere Interessierte.

Auch wenn wir eigentlich keine Werbung benötigen, weil wir seit Jahren mehr Anmeldungen als Plätze haben, ist die Zeitung natürlich schon auch ein Aushängeschild unserer Einrichtung.





**„ Regelmäßig kann man in den Medien lesen, dass Zeitungen „sterben“ und die Nachfrage kontinuierlich sinkt. Warum haben Sie sich für ein Print-Magazin entschieden und nicht einen E-Mail Newsletter eingeführt?**

Haptik spielt in der Frühförderung eine immens wichtige Rolle. Lernen heißt immer auch BE-GREIFEN! Außerdem möchten wir vermeiden, dass die Kinder, die eh schon viel mit modernen Medien konfrontiert sind, noch mehr Zeit vor dem Bildschirm verbringen.

**„ Am Ende entscheidet ja immer der Leser: Wie fielen die Reaktionen auf die erste Ausgabe aus? Was haben die Eltern dazu gesagt und wie kam das Ausmalbild bei den Kindern an?**

Die Zeitung ist sehr gut angekommen. Gerade auch das Ausmalbild. Für die Geschwisterkinder mussten sogar Kopien gemacht werden und das ein oder andere Ausmalbild wurde zu Weihnachten verschenkt.

Die Resonanz bei den Eltern war sehr positiv und es gab sehr gezielte Nachfragen, was uns gezeigt hat, dass die Zeitung wirklich aufmerksam von den Eltern gelesen wurde. Es gab auch Anregungen und einige Elternbriefe, die wir in der nächsten Ausgabe abdrucken möchten.

**„ Gewähren Sie uns zum Schluss noch einen kleinen Blick hinter die Kulissen? Worauf dürfen sich die Leser in der nächsten Ausgabe freuen?**

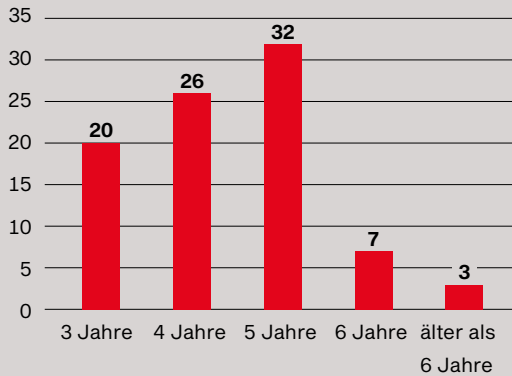
Wir möchten über die neue und verbesserte Personalstruktur berichten, durch die entsprechende Projektarbeiten möglich werden. Ein Rückblick zur Karnevalsfeier in der Kita darf natürlich nicht fehlen und weitere Therapieformen werden vorgestellt. Eventuell erscheint auch ein Artikel zur BTHG-Umsetzung in der Kita.

**Vielen Dank für das Gespräch, Herr Büschges!**

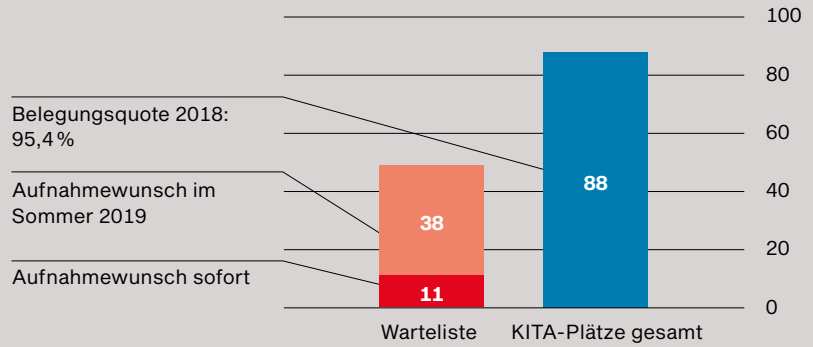
## #7.3 BELEGUNGSSTRUKTUR DER HEILPÄDAGOGISCHEN KINDERTAGESSTÄTTE

Belegungsdaten, Stand 31. Dezember 2018

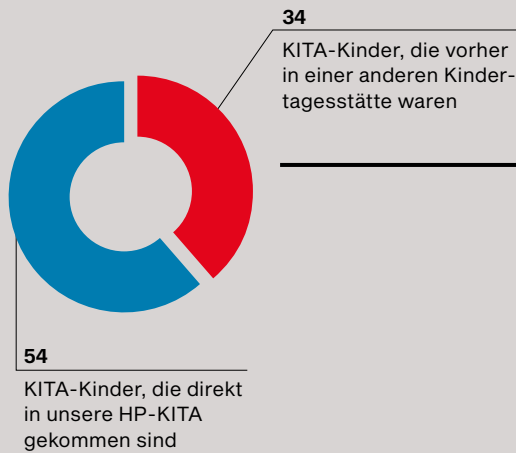
Alter der Kinder (insgesamt 88 Kinder)



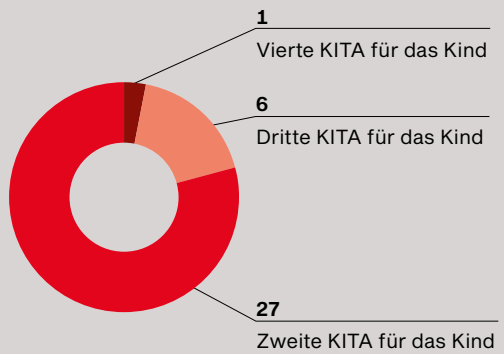
37 Kinder auf der Warteliste (Stand Dez. 2017)



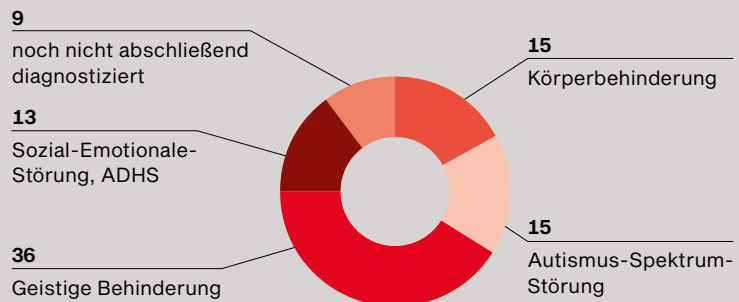
Zugangswege in die HP-KITA (insgesamt 88 Kinder)



Kinder, die aus einer anderen KITA kommen



Art der Entwicklungsbesonderheit (insgesamt 88 Kinder)





## #7.4 SCHRITTE ZUR BEGLEITENDEN EVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG

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. Darüber hinaus: systematische kollegiale Kompetenzvermittlung durch Kollegen für Kollegen (u. a. Fortbildungsveranstaltungen zu ADHS, Kindeswohlgefährdung, Handling, Testverfahren, Methoden)
- # Auf der Grundlage eines umfassenden Risikofrüherkennungssystems findet regelmäßig eine Risiko-

bewertung 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.
- # Bereits zum fünften Mal in Folge legt das HPZ mit dem vorliegenden Bericht die externe Berichterstattung auf Grundlage des Social Reporting Standards vor. Der Bereich Kinderförderung wird diesjährig schon zum dritten Mal im Detail behandelt. Auch damit wollen wir unserer starke Wirkungsorientierung und Innovationsbereitschaft im HPZ Ausdruck verleihen.

## #7.5 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. Es konnten 2018 ein Bodentrampolin für den Spielplatz sowie Turngeräte für die Gymnastikhalle angeschafft werden.

Konkrete Hilfe wurde auch durch die Sonderanfertigung von Kinderstühlen geleistet.

Ein großer (Lern-)Erfolg war 2018 die Erstauflage der Kita-Zeitschrift Wichtelpost, die zukünftig ein wichtiges Instrument sein wird, um den Kontakt zu Eltern und Unterstützern zu halten.

# #8 PLANUNG UND AUSBLICK

## #8.1 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“.

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.

### Fortführung der aktuellen Angebote und Schaffung von Fördermöglichkeiten für Kinder mit Behinderung ohne geklärten Aufenthaltsstatus

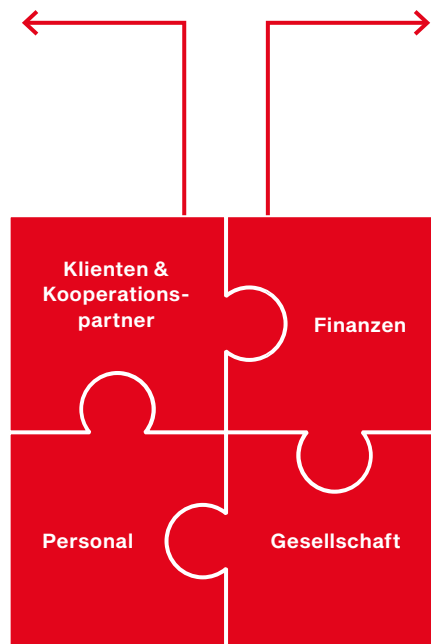
- Verhandlungen mit den Kostenträgern und den politischen Gremien auf kommunaler- und Landesebene sowie beim Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV)

### Ausbau der interdisziplinären Arbeit

- Schaffung bzw. Intensivierung der Kooperation mit Kliniken, SPZs, Jugendämtern, spezifischen Förderstellen z. B. Autismusambulanz
- Aufklärung über Angebote zur Kinderförderung im HPZ (Runder Tisch der Kinderärzte für Kreis Viersen und Krefeld, diverse Netzwerktreffen, Arbeitskreise frühe Hilfen und KITA)

### Kostendeckende Finanzierung

- Verhandlungen mit den Kostenträgern und den politischen Gremien auf kommunaler, Landes- und DPWV-Ebene
- Optimierung der Auslastung in der IFF u. a. durch Kooperationen mit Regelkitas, um Förderung dort vor Ort anbieten zu können



### Erhalt/Verbesserung der Prozessqualität

- Wir werden weiter daran arbeiten, die Zusammenarbeit in unserem multidisziplinär aufgestellten Team auf unserem hohen Qualitätsniveau zu halten. Dabei sind wir immer aktiv bestrebt, Prozesse und Schnittstellen zu verbessern, sobald Optimierungspotenziale erkannt werden.

### Das Wissen um die Arbeit von Fördereinrichtungen und heilpädagogischen KITAs in der Gesellschaft vergrößern

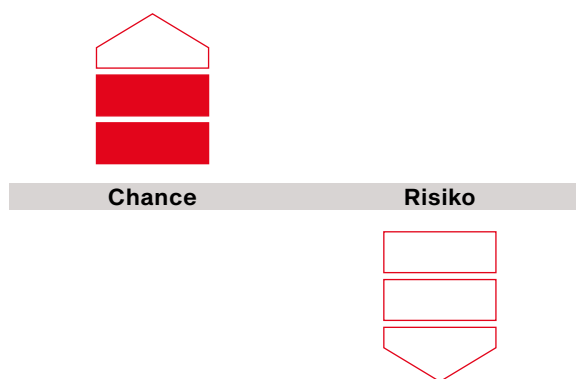
- Öffentlichkeitsarbeit ausbauen z. B. Mitwirken bei Stadtteilstellen / Weihnachtsmärkten
- Mitwirken bei öffentlichen Info- und Fortbildungsveranstaltungen

## #8.2 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.

### EINFLUSSFAKTOR: INKLUSIONSDEBATTE

Wir können Einfluss auf die öffentliche Meinung nehmen und so verdeutlichen, dass Inklusion nicht Gleichmacherei bedeutet, sondern, wie in Artikel 19 UN-Behindertenrechtskonvention festgelegt, nur gleiche Wahlmöglichkeiten für Menschen mit und ohne Behinderung ermöglichen soll, also auch die Wahl einer besonderen Betreuung.

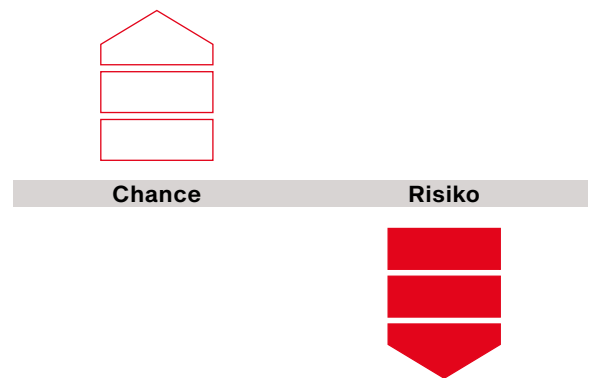


#### Maßnahmen:

Betroffene beziehungsweise deren Eltern sowie Institutionen, wie Kinderärzte, Kliniken, Regel-KITAs und Schulen über unsere Angebote informieren.

### EINFLUSSFAKTOR: KOSTENDRUCK

Der vermeintliche Kostendruck, dem die öffentliche Hand unterliegt, kann durch Einsparungszwänge zu einer Beschneidung der Leistungen führen. Hier wird aber nur auf den schnellen Effekt geschaut; langfristig ist sogar mit einer Erhöhung der Kosten zu rechnen.



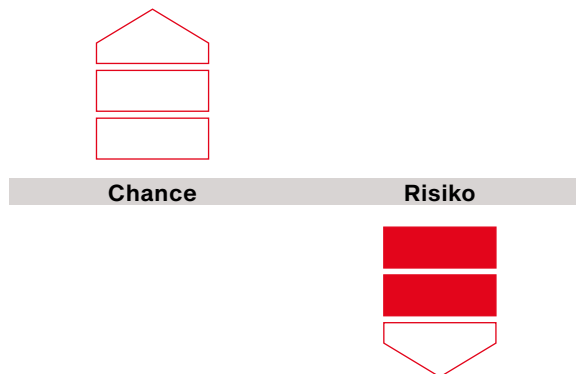
#### Maßnahmen:

Nicht durch das HPZ leistbar, aber vielleicht durch die Verbände, wie z. B. DPWV:

Unterstützung von wissenschaftlichen Studien, die die Wirksamkeit früher Förderung von Kindern mit Handicap nachweisen und eventuell auch zeigen, dass frühe Förderung auf das Lebensalter gerechnet sogar finanziell ein Vorteil ist.

### EINFLUSSFAKTOR: FACHKRÄFTEMANGEL

Der allgemeine Fachkräftemangel in sozialen Berufen wirkt sich auf 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.



#### Maßnahmen:

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 Bewältigung der unternehmensrelevanten Risiken hat im HPZ einen hohen strategischen Stellenwert. Deshalb ist diese Aufgabe auf der Ebene der Geschäftsleitung angesiedelt. Im Rahmen eines Risikomanagementsystems werden Risiken mit einem wesentlichen Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des HPZ und einzelner Bereiche behandelt. Dabei ist für die Risikobewertung, neben der voraussichtlichen Schadenshöhe, auch die Wahrscheinlichkeit eines Risikoeintritts bestimmend.

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

# **ZUR ORGANISATION**

**DAS HPZ KREFELD – KREIS VIERSEN**

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









# #9 ORGANISATION

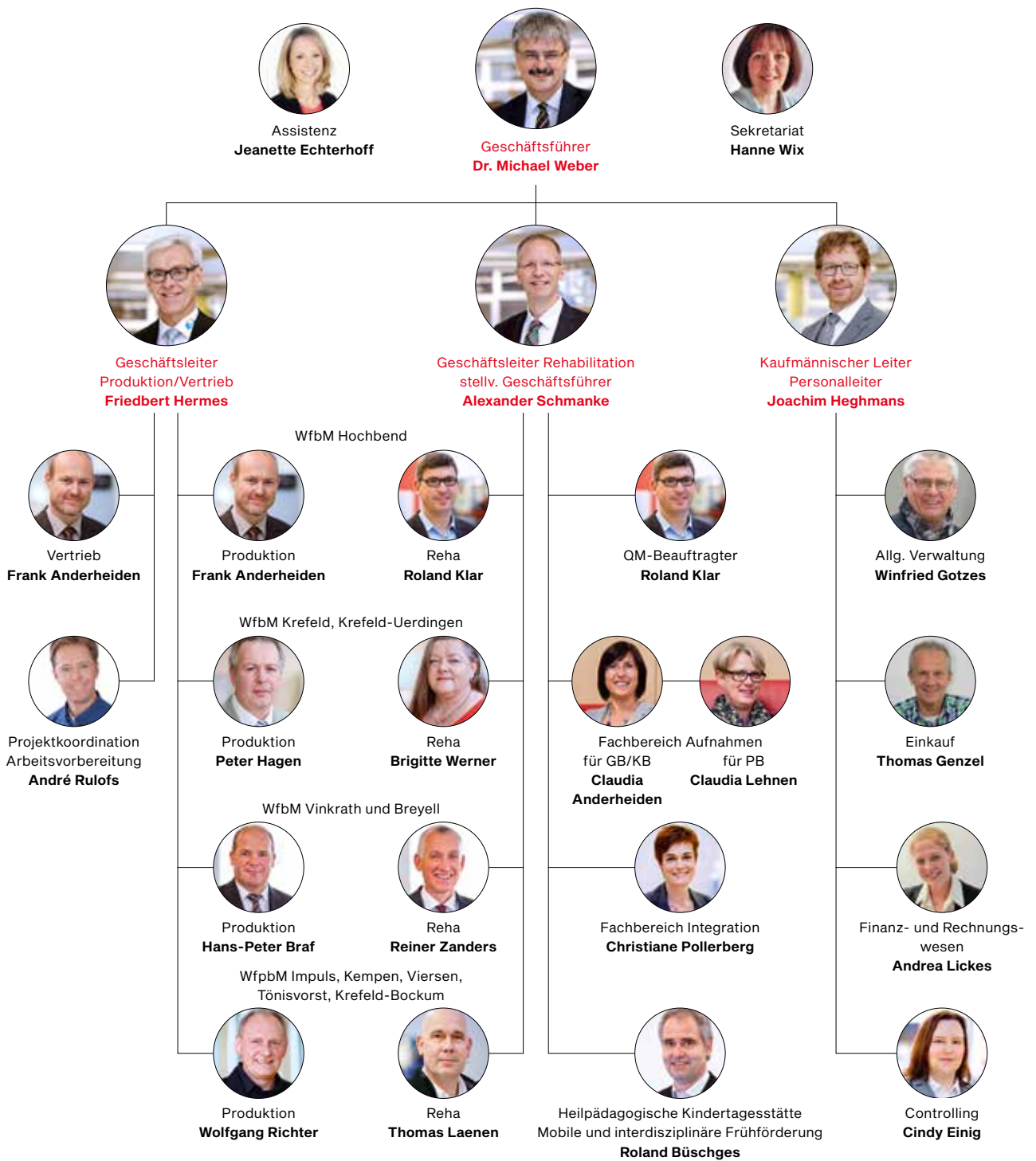
## #9.1 ALLGEMEINE ANGABEN

<b>Name der Organisation</b>	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH
<b>Sitz der Organisation</b>	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst
<b>Gründung der Organisation</b>	1967
<b>Niederlassungen</b>	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
<b>Rechtsform</b>	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
<b>Kontaktdaten</b>	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: 02156 4801-0 Fax: 02156 4801-22 info@hpzkrefeld.de <a href="https://www.hpz-krefeld-viersen.de/">https://www.hpz-krefeld-viersen.de/</a>
<b>Link zur Satzung</b>	<a href="https://hpz-krefeld-viersen.de/Portals/0/PDF/Satzung/Originalsatzung_08_04_2016.pdf">https://hpz-krefeld-viersen.de/Portals/0/PDF/Satzung/Originalsatzung_08_04_2016.pdf</a>
<b>Link zum Leitbild</b>	<a href="https://www.hpz-krefeld-viersen.de/Home/Leitbild">https://www.hpz-krefeld-viersen.de/Home/Leitbild</a>
<b>Registereintrag</b>	Krefeld HRB 8983
<b>Gemeinnützigkeit</b>	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 03.02.2017.
<b>Betriebsrat</b>	Vorsitzender: Andreas Bist Stellv. Vorsitzender: Stefan Rennen
<b>Youtube-Kanal</b>	<a href="https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH?feature=watch">https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH?feature=watch</a>





## #9.2 ORGANIGRAMM



## #9.3 PERSONALPROFIL DES FACHPERSONALS IM HPZ

ANGABEN IN PERSONEN (in Klammern: umgerechnet in Vollzeitstellen)	2018	2017
Hauptamtliche Angestellte	604 (557,59)	584 (547,9)
Honorarkräfte	18	18
Ehrenamtliche	1	2



»Chancen gehen nie verloren. Sie werden nur von anderen genutzt.«

**Dr. Michael Weber**

»Die größte Kraft aller Menschen im HPZ liegt in ihrer Vielfalt; und darauf setzen wir jeden Tag aufs Neue.«

**Alexander Schmanke**

»Die Qualität unserer Ziele bestimmt die Qualität unserer Zukunft.«

**Friedbert Hermes**

»Herausforderungen nicht als Problem, sondern als Chance für die Gestaltung der Zukunft sehen.«

**Joachim Heghmans**

## #9.4 VORSTELLUNG DER HANDELNDEN PERSONEN – DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG

### **DR. MICHAEL WEBER** (GESCHÄFTSFÜHRER)

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

Er hat eine Ausbildung zum Supervisor (IHP Köln) und zum Moderator (ComTeam) absolviert. Seit Mai 2008 hat Michael Weber sein Büro in der HPZ-Hauptverwaltung in Tönisvorst. Seine zentralen Aufgaben sind die Koordination der fachlichen und wirtschaftlichen Aktivitäten an den HPZ-Standorten und die Vertretung des Unternehmens nach außen.

Michael Weber übernimmt neben seiner Geschäftsführertätigkeit auch Lehraufträge an der Hochschule Niederrhein und an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zu Themen des Sozialmanagements und der Eingliederungshilfe, ist seit November 2011

Mitglied des Vorstandes des Paritätischen Landesverbandes NRW und veröffentlicht regelmäßig in Fachzeitschriften zu Themen der Eingliederungshilfe. Seit Anfang 2017 ist er Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Nordrhein-Westfalen.

### **ALEXANDER SCHMANKE** (GESCHÄFTSLEITER REHABILITATION, STELLVERTRETENDER GESCHÄFTSFÜHRER)

Alexander Schmanke wurde 1969 in Tönisvorst geboren. Nach einem kaufmännischen IHK-Jahr leistete er seinen Zivildienst an der Rheinischen Schule für Körperbehinderte in Krefeld, der heutigen Gerd-Jansen-Schule. Neben seinem Diplomstudiengang Sozialpädagogik an der FH Düsseldorf arbeitete er parallel in einem Krefelder Unternehmen für Management, Beratung und Systementwicklung. Alexander Schmanke arbeitet seit 1995 im HPZ und wurde 1996 Abteilungsleiter Rehabilitation. Neben seinen berufsbegleitenden Studien im Bereich Sozialmanagement wurde er ab 2003 Werkstattleiter Rehabilitation. Seit Januar 2012 ist er Geschäftsleiter der Rehabilitation und Prokurist und seit 2013 stellvertretender Geschäftsführer. Er bringt die pädagogischen und rehabilitativen Aspekte ins Unternehmen ein. Dass die Rehabilitation für Menschen mit Behinderung oder



von links: Alexander Schmanke, Joachim Heghmans, Dr. Michael Weber und Friedbert Hermes

psychischen Erkrankungen ganzheitlich verstanden und umgesetzt wird, liegt ihm besonders am Herzen. Er ist Mitglied der FAB Prüfungskommission des Vereins zur Förderung der Werkstätten am Niederrhein (VWN) und der Deutschen Gesellschaft für soziale Psychiatrie e. V. (DGSP), sowie im Beirat der Q-FAB der Deutschen Gesellschaft für soziale Psychiatrie e. V. (DGSP). Außerdem übernimmt er seit 2012 einen Lehrauftrag an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach im Fachbereich Soziale Arbeit.

**FRIEDBERT HERMES**  
(GESCHÄFTSLEITER PRODUKTION/VERTRIEB)

Friedbert Hermes wurde 1955 in Erkelenz/Venrath geboren. Nach seiner Gesellenprüfung als Landmaschinenmechaniker studierte er an der Fachhochschule Köln, die er 1979 als Diplom-Maschinenbauingenieur abschloss. Von 1979-1981 arbeitete er als Entwicklungsingenieur des Landmaschinenherstellers International Harvester in Neuss. Danach wechselte er als Konstrukteur zur Klöckner-Humboldt-Deutz AG in die Entwicklungsabteilung für Getriebe von Ackerschleppern. Ab 1983 erfolgte sein Einsatz als Abteilungsleiter Produktzuverlässigkeit Landtechnik, wo er für die Standorte Lauingen und Gottmadingen zuständig war. Ab 1990 übernahm er die Leitung Qualitätssicherung Montage Traktoren im Werk Kalk.

Seit 1991 ist er im HPZ Leiter des Geschäftsbereiches Produktion/Vertrieb und Prokurist. Er leitet mit seinen Werkstattleitern die gesamte Produktion in allen neun Werkstätten und ist verantwortlich für den Vertriebsbereich, wie Akquisition von Neukunden und Bildung von Netzwerken grenzüberschreitend.

**JOACHIM HEGHMANS**  
(PERSONALLEITER, KAUFM. LEITER,  
LEITER ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ)

Joachim Heghmans wurde 1970 in Geldern geboren, startete 1989 eine Ausbildung im Groß- und Außenhandel und wechselte dann in die Personalabteilung. Berufsbegleitend erlangte er 2001 an der FH Niederrhein sein betriebswirtschaftliches Diplom zum Kaufmann. Im HPZ begann er 2003 zunächst als stellvertretender Personalleiter und wurde 2006 Personalleiter. 2011 erwarb er parallel zu seinem Job den Master of Laws (LL.M.) im Studiengang Wirtschaftsrecht an der Hochschule Niederrhein. Seit 2009 engagiert er sich als ehrenamtlicher Richter beim Arbeitsgericht Krefeld. Seit Anfang 2017 ist er kaufmännischer Leiter mit Prokura. Zusammen mit seinem Team ist er Verantwortlicher für Neueinstellungen, Personal- und Gesundheitsfragen rund um die Fachangestellten in Verwaltung und Werkstätten des HPZ.

## #9.5 GOVERNANCE, EIGENTÜMERSTRUKTUR, MITGLIEDSCHAFTEN UND VERBUNDENE ORGANISATIONEN

### GESCHÄFTSLEITUNG

Die Geschäftsleitung besteht aus dem Geschäftsführer Dr. Michael Weber, Alexander Schmanke (Stellv. Geschäftsführer, Geschäftsleiter Reha, Einzelprokura), Joachim Heghman (Personalleiter, Kaufm. Geschäftsleiter, Einzelprokura) und Friedbert Hermes (Geschäftsleiter Produktion/Vertrieb, Einzelprokura). Die Geschäftsleitung tagt einmal wöchentlich. Die Vergütung des Geschäftsführers erfolgt nach freier Vereinbarung. Die Vergütung der drei Prokuristen erfolgt gemäß Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/VKA).

### AUFSICHT

Der Beirat berät und überwacht die Geschäftsführung. Er hat gegenüber der Geschäftsführung ein unbeschränktes Auskunftsrecht. Der Beirat tagt 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:** Beate Zielke (Stadtdirektorin, Leiterin des Geschäftsbereiches III Personal, Organisation, Recht, Bürgerservice, Feuerwehr und Soziales) (bis zum 31.03.2018); Gisela Klaer (Mitglied des Rates der Stadt Krefeld, 1. Bürgermeisterin der Stadt Krefeld); (ab 01.04.2018) 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 Kreissozialamtes)
- # **Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.:** Georg Lickes (Steuerberater, stellv. Vorsitzender des Vorstandes der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.); Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)

- # **Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld:** Eckhard Hermans (Dipl.-Ingenieur, Vorsitzender des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte); (ab 11.11.2018) Sebastian Krins (Steuerberater, Diplom Kaufmann, Mitglied des Vorstands des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte)
- # **Agentur für Arbeit Krefeld:** Dirk Strangfeld (Vorsitzender der Geschäftsführung); (ab 01.07.2018) Dr. Bettina Radermacher-Bensing (Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit)

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

### MITGLIEDER DER GESELLSCHAFTERVERSAMMLUNG

- # **Stadt Krefeld:** Wolfram Gottschalk (Ltd. Stadtverwaltungsdirektor, Leiter des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen)
- # **Lebenshilfe Krefeld e. V.:** Dr. Thomas Delschen (Dr. agr., Präsident des Landesamts für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz, 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- # **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.)
- # **Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld:** Eckhard Hermans (Dipl.-Ingenieur, Vorsitzender des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld)

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

## EIGENTÜMERSTRUKTUR

Das Stammkapital des HPZ beläuft sich auf 31.850 Euro. Gesellschafter sind die Stadt Krefeld und der Kreis Viersen, jeweils mit einem Geschäftsanteil von 25,7%. Weitere Beteiligte sind die Lebenshilfe Krefeld e. V., der Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte Krefeld e. V. und die Lebenshilfe Kreis Viersen e. V., jeweils mit einer Beteiligung in Höhe von 16,2%.

## INTERESSENKONFLIKTE

Personelle Überschneidungen zwischen der Geschäftsleitung und Mitgliedern von Aufsichtsorganen liegen nicht vor. Es sind keine Interessenkonflikte bekannt.

Die fünf Gesellschafter sind auch im Beirat vertreten. Für Interessenkonflikte aus einer solchen Doppelrolle gibt es aus der Vergangenheit keinerlei Hinweise. Die HPZ-Geschäftsführung und die Mitglieder des Beirates und der Gesellschafterversammlung sind für diesen Umstand jedoch sensibilisiert.

## INTERNES KONTROLLSYSTEM

<b>Interne Revision</b>	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. Zudem wird alle zwei Jahre die Personalabrechnung überprüft.
<b>Controlling</b>	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. 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.
<b>Risikomanagement</b>	Ein Risikofrüherkennungssystem liegt vor und wird jährlich überprüft.
<b>Vieraugenprinzip</b>	Gilt durchgängig für Unterschriftenregelung.
<b>Korruptionsprävention</b>	Antikorruptionsrichtlinien sind implementiert.
<b>Qualitätsmanagement</b>	AZAV-Zertifizierung
<b>Fachliche Entwicklung</b>	Regelmäßige Teilnahme am Benchmarking für den Reha-Bereich und Berufsbildungsbereich
<b>Interne Entwicklung</b>	Es erfolgt eine regelmäßige Evaluierung der HPZ-Besprechungsstruktur.

## MITGLIEDSCHAFTEN

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

- # **Der Paritätische in Nordrhein-Westfalen**  
Dr. Michael Weber ist ehrenamtliches Mitglied des Landesvorstands, Teilnahme an Veranstaltungen zu sozialpolitischen Themen, Teilnahme an Vorstandssitzungen, Interessenvertretung auf Landes- und Bundesebene.
- # **Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten (BAG:WfbM)**  
Interessenvertretung auf Bundesebene, Geschäftsführer tritt u. a. als Referent in Fortbildungsveranstaltungen der BAG:WfbM auf, Teilnahme an Facharbeitskreisen, Werkstättenmesse, Werkstättag
- # **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
- # Kommunaler Arbeitgeberverband NRW
- # Allgemeiner Verband niederrheinischer Arbeitgeber
- # Rheinischer Gemeindeunfallversicherungsverband
- # Rheinische Versorgungskasse
- # Verein Creditreform
- # Niersverband
- # Verein der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)
- # Gemeindepsych. Verbund Mönchengladbach (GPV)
- # Handwerkskammer Krefeld
- # IHK Krefeld
- # BG / UK

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 8 Freiwilligen im HPZ Krefeld 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



## UMWELT- UND SOZIALPROFIL

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

- # Im jährlichen Fortbildungskatalog werden Veranstaltungen zu den Themen Burn-out und Gesundheitsschutz berücksichtigt. Neben den im Fortbildungskatalog aufgeführten Angeboten werden bedarfsspezifisch weitere Fortbildungen individuell angeboten.
- # Im Jahr 2018 wurden bspw. Fortbildungen zur Burn-out-Prävention und zu Resilienz-Training angeboten.
- # 2017 wurden jährlich stattfindende, leitfadengestützte Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden 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 604 Angestellten im HPZ sind etwas mehr als die Hälfte weiblich.
- # Mitarbeiter-Zeitung: Dreimal jährlich erscheint der HPZ-Report. Seit 2015 gehören je ein Mitarbeiter mit geistiger/körperlicher Behinderung und ein Mitarbeiter mit psychischer Erkrankung zum Redaktionsteam.
- # Coaching, Supervision werden als Instrumente 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.



# #10 FINANZEN

## #10.1 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.

## #10.2 VERMÖGENSRECHNUNG

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

In 1.000 EUR:

<b>AKTIVA (VERMÖGEN, MITTELVERWENDUNG)</b>	<b>2018*</b>	<b>2017**</b>
<b>A. ANLAGEVERMÖGEN</b>		
I. Immaterielles Vermögen	91,5	108,9
II. Sachanlagen	27.929,3	28.623,3
davon Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschl. Bauten auf fremden Grundstücken	24.441,6	25.467,8
III. Finanzanlagen	9.199,2	8.455,6
<b>B. UMLAUFVERMÖGEN</b>		
I. Vorräte	296,1	331,6
II. Forderungen und sonstige Vermögensstände	4.851,2	4.562,1
davon gegen Gesellschafter	17,5	31,5
III. Liquide Mittel (Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks, Wertpapiere)	11.780,4	10.961,1
<b>C. RECHNUNGSABGRENZUNGSPOSTEN</b>	85,4	48,5
<b>SUMME VERMÖGEN</b>	<b>54.233,1</b>	<b>53.091,1</b>
<b>PASSIVA (VERMÖGEN, MITTELVERWENDUNG)</b>	<b>2018*</b>	<b>2017**</b>
<b>VERBINDLICHKEITEN</b>		
I. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	0,0	0,0
II. Verbindlichkeiten gegenüber Kostenträger	0,0	0,0
III. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	1.081,1	928,9
IV. Sonstige Verbindlichkeiten	1.966,9	1.742,0
V. Rückstellungen / Rechnungsabgrenzungsposten	1.690,0	1.449,2
<b>SUMME VERBINDLICHKEITEN</b>	<b>4.294,6</b>	<b>3.892,3</b>
<b>SALDO AKTIVA</b> abzüglich Verbindlichkeiten (= Eigenkapital + Sonderposten)	<b>49.495,1</b>	<b>48.971,1</b>
davon zweckgebundene Rücklagen	<b>6.173,1</b>	<b>6.023,2</b>

## #10.3 KONSOLIDIERTE GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

Alle Angaben beziehen sich auf das Gesamtunternehmen HPZ (Bereich Arbeit und Bereich Kinderförderung). Die Gewinnermittlung erfolgt nach § 4 Abs.1, § 5 Abs. 1 EStG Betriebsvermögensvergleich.

<b>KONSOLIDIERTE GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG</b>	<b>2018*</b>	<b>2017**</b>
Umsatzerlöse	6.901,1	6.599,7
Kostenerstattung gesetzlicher Kostenträger	58.899,7	56.671,7
Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	-28,0	-1,5
Sonstige betriebliche Erträge	578,4	444,9
Materialaufwand		
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	-1.375,4	-1.493,4
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-307,9	-146,0
<b>ROHERGEBNIS</b>	<b>64.667,9</b>	<b>62.075,3</b>
Personalaufwand***		
a) Löhne und Gehälter	-27.943,8	-26.577,8
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung	-20.141,9	-19.515,0
davon für Altersversorgung: T€ 1.725,3 (Vorjahr: T€ Euro 1.626,6)		
Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	-2.287,8	-2.249,5
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-13.556,5	-13.177,0
<b>BETRIEBSERGEBNIS</b>	<b>737,9</b>	<b>555,9</b>
Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens	72,9	45,4
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	196,2	193,5
davon aus der Abzinsung von Rückstellungen: T€ 11,8 (VJ: T€ 0,2)		
Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	-209,9	-74,4
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-2,1	-17,7
davon aus der Aufzinsung von Rückstellungen: T€ 2,0 (VJ: T€ 1,9)		
<b>ERGEBNIS NACH STEUERN</b>	<b>794,9</b>	<b>702,8</b>
sonstige Steuern	-38,4	-34,3
<b>JAHRESÜBERSCHUSS / -FEHLBETRAG</b>	<b>756,5</b>	<b>668,5</b>
Gewinnvortrag aus dem Vorjahr	0,5	0,4
Einstellung in Gewinnrücklagen	-756,4	-1.005,1
Entnahme aus Gewinnrücklagen	0,0	336,7
<b>BILANZGEWINN</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>

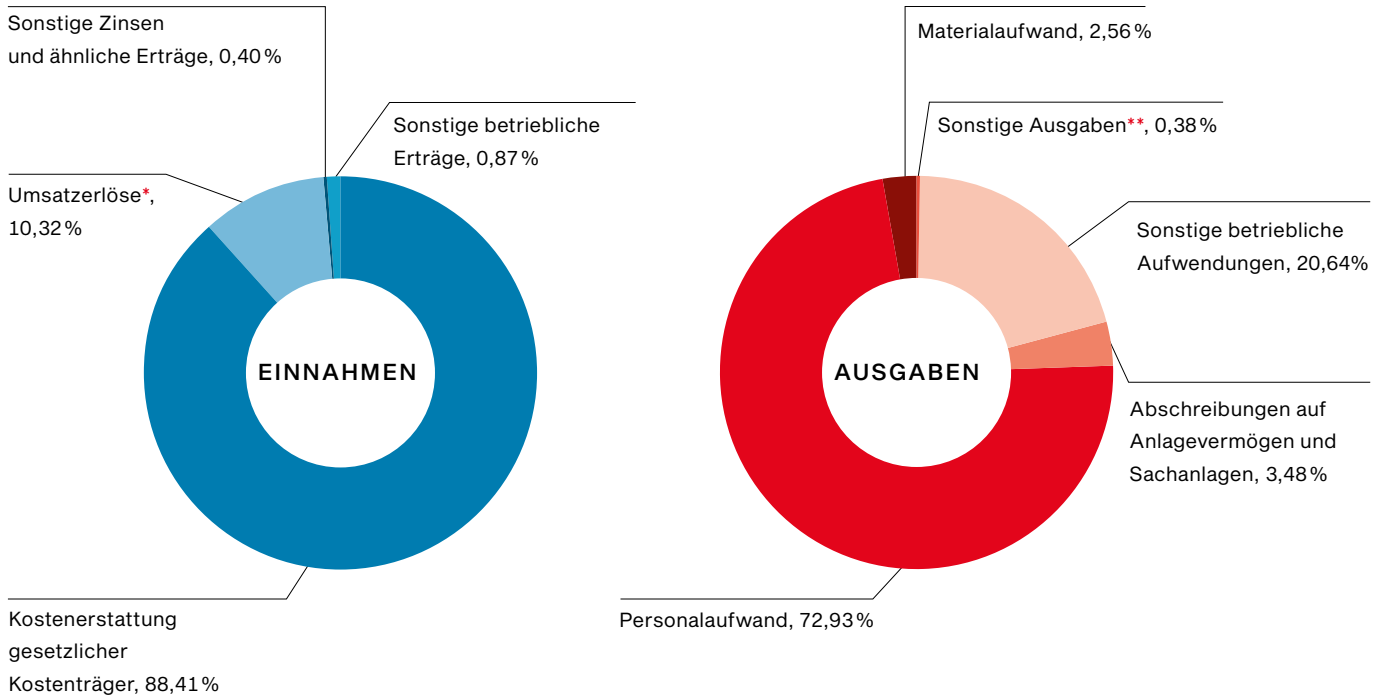
Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

\* Es handelt sich um endgültige Daten nach Abschlussprüfung der Wirtschaftsprüfer

\*\* Endgültige Daten; geringe Abweichungen zu den vorläufigen Daten im Jahresbericht 2017

\*\*\* Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung

## #10.4 VERTEILUNG DER EINNAHMEN UND AUSGABEN\*



Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

\* inklusive Bestandsveränderungen (direkt)

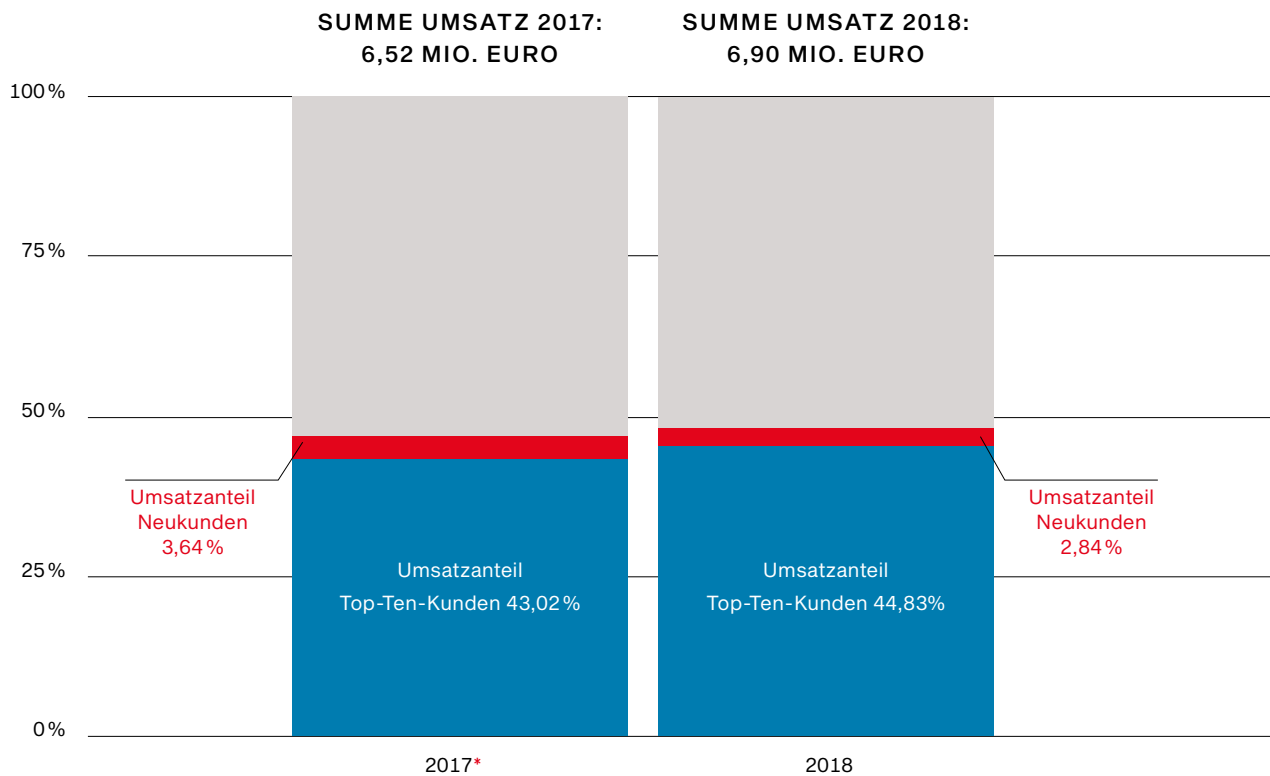
\*\* Sonstige Ausgaben bestehen aus: Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen, Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens, Zinsen und ähnliche Aufwendungen, sonstige Steuern.

## #10.5 UMSATZ NACH PRODUKTIONS- UND DIENSTLEISTUNGSBEREICHEN (BEREICH WFBM)





## #10.6 UMSATZANTEILE NEUKUNDEN UND »TOP-TEN-KUNDEN« (BEREICH WFBM)



\* Im Jahresbericht 2017 wurden vorläufige Daten verwendet. Daher Abweichungen ggü. Jahresbericht 2018.

## #10.7 FINANZIELLE SITUATION UND PLANUNG

Auch 2018 kann das HPZ einen betriebswirtschaftlichen Erfolg verbuchen. Das gute Ergebnis lässt sich 2018 zum einem aus dem positiven Verhandlungsergebnis für die Kinderförderung als auch, wie in den Vorjahren, u. a. aus dem positiven Produktionsergebnis der Werkstatt ableiten. Für den Bereich der Werkstatt ist dies besonders erfreulich, da trotz rückläufiger Belegungszahlen und sinkender Leistungspotenziale bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung die Umsatzerlöse wiederum gesteigert werden konnten. Das sinkende Leistungspotenzial lässt sich von einer Zunahme sogenannter C-Fälle ableiten. Dies

macht eine stärkere Personaldecke notwendig. Für die weitere Entwicklung gehen wir, nach den starken Abgangsjahren im Berufsbildungsbereich in den Vorjahren, von einem Rückgang der Durchschnittsbelegung in kommenden Jahren aus.

2019 wird für das HPZ durch intensive Bautätigkeiten geprägt sein. Neben einer Erweiterung der ASB in Krefeld ist bereits für den Jahresbeginn die Errichtung einer Werkstatt für psychisch behinderte Menschen in Krefeld Fichtenhain geplant.

## ENDNOTEN

1. Vgl. Wößmann, Ludger (2015): **Die volkswirtschaftliche Bedeutung von Bildung.**  
URL: <http://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunft-bildung/209149/volkswirtschaft?p=all>, aufgerufen am 24.01.2019.
2. Vgl. Schröttle, Monika und Hornberg, Claudia (2014): **Abschlussbericht „Vorstudie für eine Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung(en)“.**  
URL: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-vorstudie-repraesentativbefragung-zur-teilhabe-von-menschen-mit-behinderung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-vorstudie-repraesentativbefragung-zur-teilhabe-von-menschen-mit-behinderung.pdf?__blob=publicationFile), aufgerufen am 24.01.2019.
3. Vgl. Hippach-Schneider, Ute; Krause, Martina und Woll, Christian (2007): **Berufsbildung in Deutschland – Kurzbeschreibung. Cedefop Panorama series, 136.**  
URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung-im-Deutschland.pdf>, aufgerufen am 24.01.2019.
4. Vgl. Ramm, Diana (2017): **Wege in die berufliche Bildung für Jugendliche mit Behinderung – Teil 4: Statistischer Hintergrund zur beruflichen Bildung von Jugendlichen mit Behinderung. Fachbeitrag D27-2017.**  
URL: [https://www.reha-recht.de/fileadmin/user\\_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum\\_D/2017/D27-2017\\_Wege\\_in\\_die\\_berufliche\\_Bildung\\_fuer\\_Jugendliche\\_mit\\_Behinderung\\_Teil\\_4.pdf](https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2017/D27-2017_Wege_in_die_berufliche_Bildung_fuer_Jugendliche_mit_Behinderung_Teil_4.pdf), aufgerufen am 24.01.2019.
5. Vgl. Enggruber, Ruth und Rützel, Josef im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (2014): **Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung – Eine repräsentative Befragung von Betrieben.**  
URL: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Berufsbildung\\_junger\\_Menschen\\_mit\\_Behinderungen.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Berufsbildung_junger_Menschen_mit_Behinderungen.pdf), aufgerufen am 28.01.2019.
6. Vgl. BAG WfbM (2016): **Impulse – BAG WfbM Jahresbericht 2015.**
7. Vgl. Euler, Dieter und Severing, Eckart (2014): **Inklusion in der beruflichen Bildung – Daten, Fakten, offene Fragen.**  
URL: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Inklusion\\_in\\_der\\_beruflichen\\_Bildung\\_Daten\\_Fakten\\_offene\\_Fragen.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Inklusion_in_der_beruflichen_Bildung_Daten_Fakten_offene_Fragen.pdf), aufgerufen am 28.01.2019.
8. Vgl. Aktion Mensch (2017): **Inklusionsbarometer Arbeit. Anhang: Ergebnisse der Umfrage. Bonn.**
9. Vgl. Aktion Mensch (2018): **Inklusionsbarometer Arbeit 2018 – Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung.**
10. REHADAT-Statistikportal: **Inklusionsbetriebe.**  
URL: <https://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/Inklusionsbetriebe/index.html>, aufgerufen am 20.02.2019.
11. BAG WfbM: **Der Verein.**  
URL: <https://www.bagwfbm.de/page/24>, aufgerufen am 20.02.2019.
12. Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2018): **Pressemitteilung Familienstaatssekretär Bothe: Landesregierung will Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter fördern**  
URL: <https://www.mkffi.nrw/pressemitteilung/familienstaatssekretaer-bothe-landesregierung-will-vereinbarkeit-von-familie-und>, aufgerufen am 14.02.2019.
13. Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme: **Nordrhein Westfalen Basisdaten.**  
URL: [https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/basisdaten/basisdaten\\_nw.pdf](https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/basisdaten/basisdaten_nw.pdf), aufgerufen am 14.02.2019.



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](mailto:info@hpzkrefeld.de) | [www.hpz-krefeld-viersen.de](http://www.hpz-krefeld-viersen.de)