

Jahresbericht 2020

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



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld - Kreis Viersen gGmbH



Britta Fischer:
„Es geht vorbei“

Inhalt

Teil A – Überblick	5	Teil C – Unsere Angebote und Wirkungen im Bereich	
Über diesen Bericht	6	Kinderförderung	49
1. Einleitung	7	5. Das Gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz	
1.1 Vorwort	7	im Bereich Kinderförderung	51
1.2 Vision und Ansatz	8	5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems	51
1.3 Kurzübersicht: Die 8 wichtigsten Zahlen 2020	10	5.2 Bisherige Lösungsansätze	53
		5.3 Unser Lösungsansatz: Wir begleiten ins Leben	55
Teil B – Unsere Angebote und Wirkungen im Bereich		6. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen	
Bildung und Arbeit	13	im Bereich Kinderförderung	59
2. Das Gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz		6.1 Eingesetzte Ressourcen	59
im Bereich Bildung und Arbeit	15	6.2 Erbrachte Leistungen und erreichte Wirkungen	60
2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems	15	6.3 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und	
2.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems	16	Qualitätssicherung	65
2.3 Verschiedene Lösungsansätze	16	6.4 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung,	
2.4 Unser Lösungsansatz	18	Lernerfahrungen und Erfolge	66
2.4.1 Unser Lösungsansatz im Bereich Bildung	18	7. Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung	67
2.4.2 Unser Lösungsansatz im Bereich		7.1 Planung und Ziele	67
Beschäftigung – Unterstützung	20	7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	68
2.4.3 Unser Lösungsansatz im Bereich Übergang von Menschen			
aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den		Schwerpunktthema: Wie war das Jahr 2020 für die HP-KITA?	69
allgemeinen Arbeitsmarkt	22		
Schwerpunktthema	25	Teil D – Zur Organisation	73
Corona – Ein Jahr Leben in der Pandemie	26	8. Organisationsprofil	74
Interviews „Wie war Euer 2020 mit Corona?“	29	8.1 Allgemeine Angaben	74
Interview mit Dr. Weber	30	8.2 Handelnde Personen	76
Not macht erfinderisch	32	Interview mit Herrn Schake	76
Maskenball 2020	34	8.3 Governance der Organisation	79
3. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich		8.3.1 Geschäftsführung	79
Bildung und Arbeit	36	8.3.2 Aufsicht	79
3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung	36	8.3.3 Interessenkonflikte	80
3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich		8.3.4 Internes Kontrollsystem	81
Beschäftigung – Unterstützung	38	8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen	82
3.3 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich		8.4.1 Eigentümerstruktur	82
Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte		8.4.2 Mitgliedschaften	82
Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt	42	8.4.3 Kooperationen	83
3.4. Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und		8.5 Umwelt- und Sozialprofil	85
Qualitätssicherung in allen Bereichen	44	9. Finanzen	86
3.5 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung,		9.1 Buchführung und Rechnungslegung	86
Lernerfahrungen und Erfolge im Bereich Arbeit	45	9.2 Vermögensrechnung	86
4. Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit	47	9.3 Einnahmen und Ausgaben	90
4.1 Planung und Ausblick	47	9.4 Finanzielle Situation und Planung	93
4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken	48	Endnoten	94

Erster Überblick



Über diesen Bericht

Im Schwerpunkt bezieht sich dieser Bericht auf die Aktivitäten des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ) im Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020. Das HPZ bietet verschiedene Hilfen für Menschen mit Behinderung an. Die vorliegende Wirkungsberichterstattung bezieht sich auf die Angebote des HPZ in der Abteilung zur Förderung und Betreuung von Kindern mit Förderbedarf sowie im Bereich Arbeit mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM). Sitz der Organisation ist Hochbend 21 in 47918 Tönisvorst.

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

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

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

Die Berichtsumsetzung erfolgte mit der Unterstützung von:

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

Projektkoordination: Jeanette Echterhoff, HPZ Krefeld

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

Fotografie: Christoph Buckstegen, www.christophbuckstegen.de

Künstler Titelmotiv: Andre Weikert, „Hin-Gucker, Pink, Schrill“

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

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Einleitung

1.1

Vorwort



Dr. Michael Weber,
Geschäftsführer HPZ

Liebe Leserinnen und Leser,

ich behaupte einmal: kein Jahresbericht sozialwirtschaftlicher Unternehmen für das Jahr 2020 kommt ohne die Thematisierung der Corona-Krise aus. Wir machen im Heilpädagogischen Zentrum Krefeld-Kreis Viersen da keine Ausnahme.

Auch jetzt, zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Vorworts, sind die Folgen der Pandemie noch nicht ausgestanden, im Gegenteil: wir befinden uns mitten in der so genannten dritten Welle und kommen nur mühsam mit dem Impfen voran. Seit mehr als einem Jahr sind unsere Fachkräfte, unsere Mitarbeiter, unsere Kinder und ihre Angehörigen mit den Auswirkungen der Krise befasst.

Auch in der Geschäftsführung des HPZ ist seit März 2020 permanente Krisenbewältigung angezeigt. Es geht ums Testen, ums Impfen, um Schließungs- und Exit-Strategien. Unsere eigentliche Arbeit, so hat man den Eindruck, läuft so nebenher. Umso erfreulicher ist es, dass sich die wirtschaftlichen Schäden der Krise aus Unternehmenssicht derzeit noch in Grenzen halten. In der Eingliederungshilfe sind wir im Jahr 2020 mit dem berühmten blauen Auge davon gekommen. Wie das in den Folgejahren aussieht, bleibt allerdings abzuwarten.

Mit der Krise kann man sehr unterschiedlich umgehen. Der vorliegende Bericht zeigt, dass es auch kreative Wege gibt, die vorhandenen Probleme und Herausforderungen zu thematisieren. Mir jedenfalls fielen beim ersten Durchsehen der Druckfahnen die vielen Fotos auf, auf denen die Masken-Modelle unserer Mitarbeiter abgebildet waren. Ich bin sonst nicht so der visuelle Typ. Aber diese Arbeiten haben mich beeindruckt. Wirkungsorientierte Berichte im SRS-Format haben ja den Anspruch, faktenbasiert und mit einer gewissen Nüchternheit die Arbeit von Werkstätten für behinderte Menschen, heilpädagogischen Kitas oder Frühförderereinrichtungen zu beschreiben und näher zu beleuchten. Aber Inhalte und Fakten sind nicht alles. Vor allem nicht in Zeiten wie diesen.

Lassen Sie sich also beeindrucken von der gestalterischen Kraft von Menschen mit Behinderung – aber natürlich auch von unserer weiterhin erfolgreichen Arbeit. Wir lassen uns jedenfalls nicht unterkriegen und wünschen das allen, die gegen diese Pandemie ankämpfen. An dieser Stelle möchte ich es nicht versäumen mich bei allen Mitarbeitern, Beschäftigten und Kunden für den guten Zusammenhalt, das Verständnis füreinander und die Flexibilität, die immer wieder Kraft kostet, zu danken!

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre unseres Berichts.

Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ

1.2

Vision und Ansatz

„[Die] Förderung, Betreuung und Pflege [entwicklungsverzögerter, behinderter oder psychisch kranker Menschen] sind Mittelpunkt unserer Arbeit. Es ist unsere Aufgabe, ihnen bei der Eingliederung in Gemeinschaft und Arbeit – innerhalb und außerhalb des HPZ – behilflich zu sein und Barrieren für Mitwirkung, Entwicklung und Teilhabe zu minimieren.“¹

Das ist ein Teil des Leitbildes des HPZ.

Und was „sagt“ 2020 dazu?

CORONA.

Viel mehr als ein Wort scheint es nicht zu brauchen, um alles, aber auch wirklich alles, über ein ganzes Jahr zu sagen.

2020 war ein Jahr, das für viele jenseits unserer Vorstellungskraft lag. Und 2020 war ein Jahr, das nahezu unüberwindliche Barrieren aufgetürmt hat und somit Mitwirkung, Entwicklung und Teilhabe, nicht nur für Menschen mit Behinderung zum Hindernis wurde, sondern für jeden und jede. Zumindest in diesem Punkt hat die globale Pandemie schon ein nahezu inklusives Grundverständnis.

Corona hat unseren Alltag geprägt und Corona hat Dinge, die für uns selbstverständlich waren, zur Gefahr gemacht: Händeschütteln, noch ein bisschen zusammenrücken, damit auch der letzte Kollege am Tisch Platz hat oder sich fest in den Arm nehmen, um einander Halt zu geben.

Die Pandemie hat vielen etwas genommen, den meisten aber vor allem: Sicherheit. Eines unserer wichtigsten Grundbedürfnisse ließ sich nicht oder nur schwer erfüllen. Sicherheit ist aber die Voraussetzung für Entwicklung.

Der Umgang mit Veränderungen fällt uns oft nicht leicht. Und dies gilt beim Umgang mit einer Pandemie, einem völlig neuen, fremden Ereignis, umso mehr. Wir reagieren mit bestimmten Mustern auf Veränderungen. In der Regel durchlaufen wir mehrere Phasen. Wenn etwas neues, fremdes (wie die Pandemie) in unser Leben tritt, reagieren wir erstmal mit Widerstand und Abwehr darauf. Wenn wir merken, dass eine Veränderung nicht aufzuhalten ist, reagieren wir mit Frustration und Ärger oder Resignation. Man nennt das in der Literatur auch das „Tal der Tränen“. Erst im Verlauf der Zeit versuchen wir die Veränderung zu akzeptieren und zu schauen: „Was bringt das denn Positives für mich?“

Denn obwohl Veränderung sich nicht immer gut anfühlt, hat dieses Jahr in seinem Verlauf dann doch v. a. eines gezeigt: Dass wir sehr wohl veränderungsfähig und resilient sind und für viele in einem größeren Ausmaß als sie es sich – eben auch – je hätten vorstellen können.

Pandemie:

Eine sich weit ausbreitende, ganze Landstriche, Länder erfassende Seuche; Epidemie großen Ausmaßes²

Resilienz:

Die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen, ohne langfristigen Schaden davon zu tragen.

Ja, es war ein schwieriges Jahr, aber auch das HPZ und seine Beschäftigten haben Wege gefunden damit umzugehen: Es wurden neue Ideen entwickelt („Not macht erfinderisch“) und wir haben Dinge ganz neu schätzen gelernt: Entschleunigung, Zeit für Familie, die Natur u. ä. (Mehr erfahren Sie im Schwerpunkt Kapitel „Corona – Ein Jahr Leben in der Pandemie“).

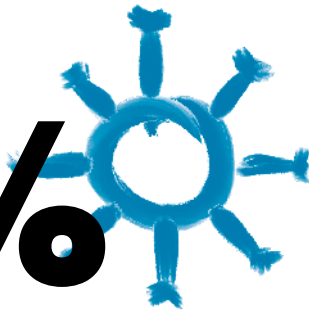
Und wir haben uns überraschend entwickelt: So hat die Digitalisierung auch im HPZ einen enormen Schub bekommen. Wir mussten neue Wege finden, um unserer Vision von der Teilhabe am Arbeitsleben ein Stück näher zu kommen. Aber auch in diesem besonderen Jahr haben wir sie gefunden und möchten Ihnen diese auf den folgenden Seiten näherbringen.

**Der Corona-Stempel**

Im Bericht werden Sie immer wieder diesen Stempel finden. Damit haben wir Dinge gekennzeichnet, die sich durch Corona stark verändert haben.



47 %

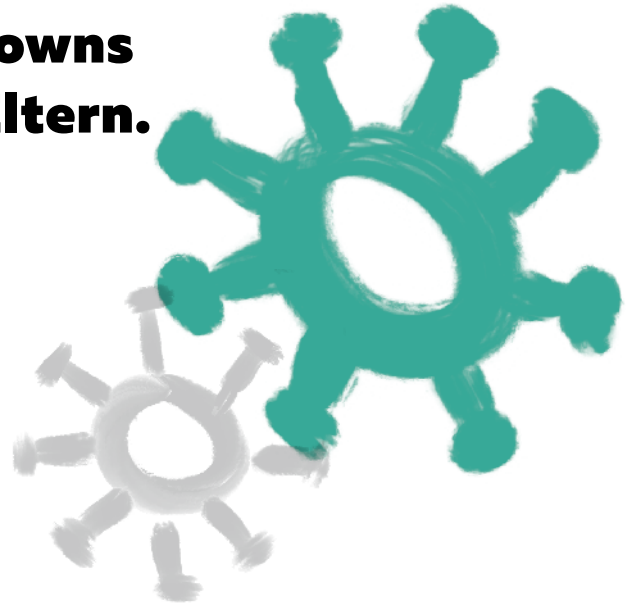


**der Beschäftigten waren
während des Lockdowns
zu Hause bei ihren Eltern.**

Es gab 2020

54139

Kranktage.



**Der Werkstatttrat
konnte sich nur
mal Treffen.**

3

Es wurden **54**
**Offene Sprechstunden weniger
angeboten als im Vorjahr.**





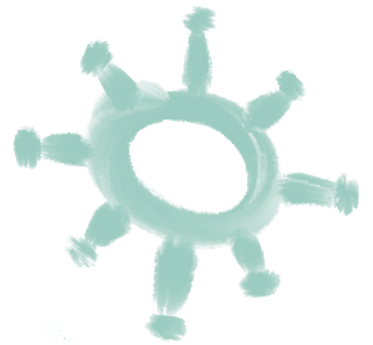
84 %

der Beschäftigten fühlen sich in der Werkstatt sicher vor einer Ansteckung.

Während der Werkstatt-Schließung im Frühjahr hatten

90 %

der Beschäftigten Kontakt per Telefon mit der Werkstatt.



Im Vergleich zum Vorjahr wurden coronabedingt

22 %

weniger Elterngespräche in der HP-Kita durchgeführt.

Am 10.12.2020 waren von 2089 Mitarbeitern

927

anwesend. Das entspricht 44,38 %.

Bildung und Arbeit



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



Apinaya Nityanandan: „Wir nehmen unser Herz mit. Unser Herz ist dabei. Ich habe verstanden, dass Abstand im Moment die größte Nähe ist. Du auch?“

2.

Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Bildung und Arbeit

2.1

Ausgangslage und Ausmaß des Problems

Jährlich veröffentlicht die Aktion Mensch eine Studie zur Situation von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt, das sogenannte „Inklusionsbarometer“. Während in den letzten Jahren eine leichte, aber immerhin stetige Verbesserung der Situation festgestellt wurde, konnte 2020 ein eklatanter Einbruch erkannt werden: Corona und seine Folgen für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt werfen uns um vier Jahre zurück.

Im Oktober 2020 lag die Anzahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland um rund 13 Prozent höher als im Oktober des Vorjahres. Damit waren 173.709 Menschen mit Behinderung ohne Arbeit – der höchste Wert seit 2016. Allein von März 2020 bis April 2020 erhöhte sich die Zahl arbeitsloser Menschen mit Schwerbehinderung um mehr als 10.000. Darüber hinaus ist es für Menschen mit Schwerbehinderung viel schwieriger eine neue Arbeitsstelle zu finden. Im Schnitt sind sie 100 Tage länger arbeitslos.³

Zudem arbeiten sie häufig in Branchen, die von der Corona-Krise besonders stark betroffen sind, wie in der Gastronomie.

In Nordrhein-Westfalen waren im Oktober 11,2 % mehr Menschen mit Behinderung arbeitslos als im Vorjahr. Der Anteil sank bis Dezember auf 10,4 %.⁴

„Die BAG der Integrationsämter (BIH) prognostiziert für 2020 ein Absinken der Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe auf 80 und für 2021 sogar auf 50 %. Damit stünden mittelfristig deutlich weniger Gelder zur Verfügung, die Menschen mit Behinderung zur Deckung ihres arbeitsrechtlichen Bedarfs (Arbeitsplatzassistenz, technische Arbeitshilfen o. ä.) beanspruchen könnten. Ein Umstand, der die Gefahr weiterer Entlassungen nach sich ziehen würde“⁵.

Zudem muss berücksichtigt werden, dass gerade Menschen mit psychischen Erkrankungen stärker gefährdet sind, dass sich ihre Symptome während einer Pandemie verstärken oder sie weitere Erkrankungen entwickeln. Zeitgleich sind Hilfen, wie psychosoziale Interventionen nur schwer zu organisieren.⁶ Gerade durch den Verlust der Arbeit ist mit einer Zunahme an Depressionen, Angststörungen und Alkoholmissbrauch zu rechnen,⁷ woraufhin die Aufnahme einer neuen Beschäftigung erschwert und hierdurch eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt wird.

2.2

Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems

Teilhabemöglichkeiten im Bereich der beruflichen Bildung und am Arbeitsleben sind für Menschen mit Behinderung aus verschiedenen Gründen eingeschränkt (siehe Grafik auf S. 17). 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. In einer wirtschaftlich angespannten Situation haben sie besonders schlechte Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt. Wenn aber Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten fehlen, dann fehlt auch ein wichtiges Umfeld sozialer und persönlicher Entwicklung, mit Folgen für die soziale Integration und die persönliche Lebensqualität. Wenn Menschen nicht Teil des Beschäftigungssystems sind, sind sie insgesamt in der Gesellschaft wenig sichtbar und geraten als Gruppe von Bürgern leicht in Vergessenheit.

2.3

Verschiedene Lösungsansätze

Seit mehr als 40 Jahren haben Menschen mit Behinderung, denen die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verwehrt ist, in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben sowie 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 Beschäftigung in den unterschiedlichen Produktionsbereichen der Werkstatt, 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 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 965 geförderten Inklusionsbetrieben wurden im Jahr 2019 ca. 13.550 behinderte Menschen beschäftigt.⁸ Allerdings hatte Corona bei 80 % der Firmen Auswirkungen auf das Personalmanagement. So befanden sich in 167 Inklusionsunternehmen Mitarbeiter in Kurzarbeit und in 292 Betrieben wurde entschieden, offene Stellen nicht mehr zu besetzen.⁹
- [Budget für Arbeit*](#)

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

URSACHEN:

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

Auf dem Arbeitsmarkt fallen einfachere Tätigkeiten weg.

Es gibt Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Menschen mit Behinderung sind von den Auswirkungen der Corona-Pandemie besonders betroffen (psychisch, Verlust Arbeitsplatz).

Die wirtschaftliche Sicherheit ist durch einfache Tätigkeiten nur bedingt gegeben.

Die individuelle Leistungsfähigkeit ist eingeschränkt.

PROBLEM:

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

FOLGEN:

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

UNSER LÖSUNGSANSATZ:



Bildung

Entwicklung anhand eines individuellen Eingliederungsplans und kontinuierliche Begleitung.

>> siehe Seite 19

Beschäftigung und Unterstützung

Bereitstellung eines individuell angepassten Arbeitsplatzes mit Unterstützungsleistungen und Förderangeboten.

>> siehe Seite 21

Beratung und Begleitung

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

>> siehe Seite 23

- Zuverdienstprojekte, in denen jedoch keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen durchgeführt werden.
- Im Januar 2021 gab es 42 anerkannte Andere Leistungsanbieter in Deutschland, davon sechs in Nordrhein-Westfalen.¹⁰ Das sind doppelt so viele wie im Vorjahr.
- In insgesamt 687 WfbM nehmen bundesweit rund 316.000 Menschen am Arbeitsleben teil.¹¹ In der Region um Krefeld bzw. im Kreis Viersen ist das HPZ die einzige WfbM als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe und Förderung am Arbeitsleben.

2.4

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.

2.4.1

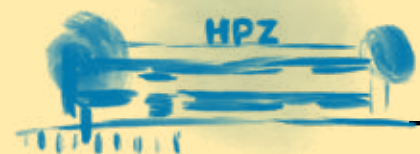
Unser Lösungsansatz im Bereich Bildung

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

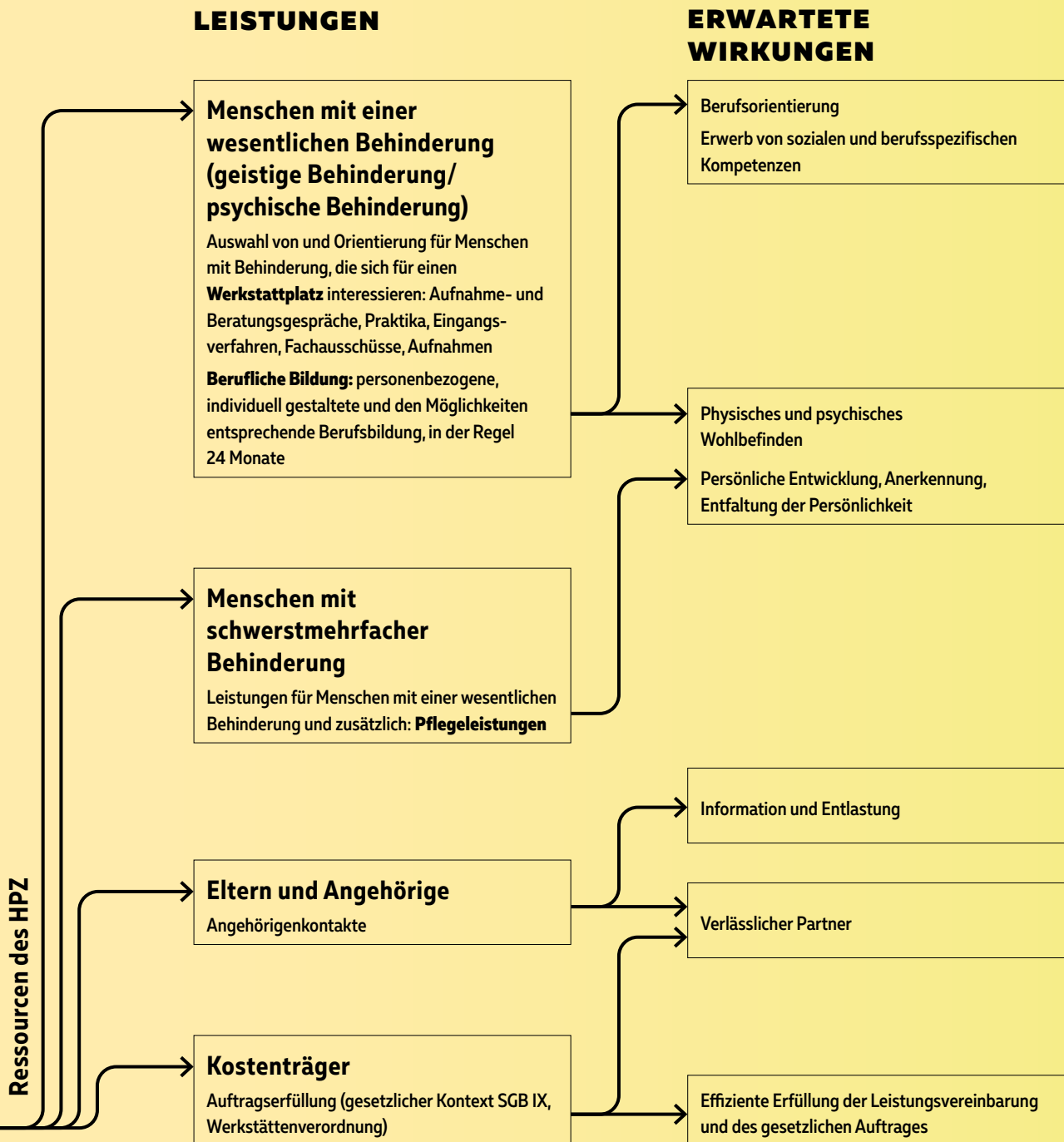
URSACHEN

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

Die individuelle Leistungsfähigkeit ist eingeschränkt.



Bildung



2.4.2

Unser Lösungsansatz im Bereich Beschäftigung und Unterstützung

Wer nach der Berufsbildung nicht in eine Ausbildung, in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder in eine andere Maßnahme wechselt, findet im Arbeitsbereich des HPZ einen individuell angepassten Arbeitsplatz mit Unterstützungsleistungen und Förderangeboten. Die Arbeitsplätze werden in der konkreten Aufgabenstellung, den Arbeitsprozessen, den Hilfsmitteln und Unterstützungsleistungen auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Beschäftigten individuell zugeschnitten. Es werden Aufträge akquiriert, die sich in Aufgaben zerlegen lassen, die den verschiedenen Anforderungsniveaus der Menschen mit 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.

URSACHEN

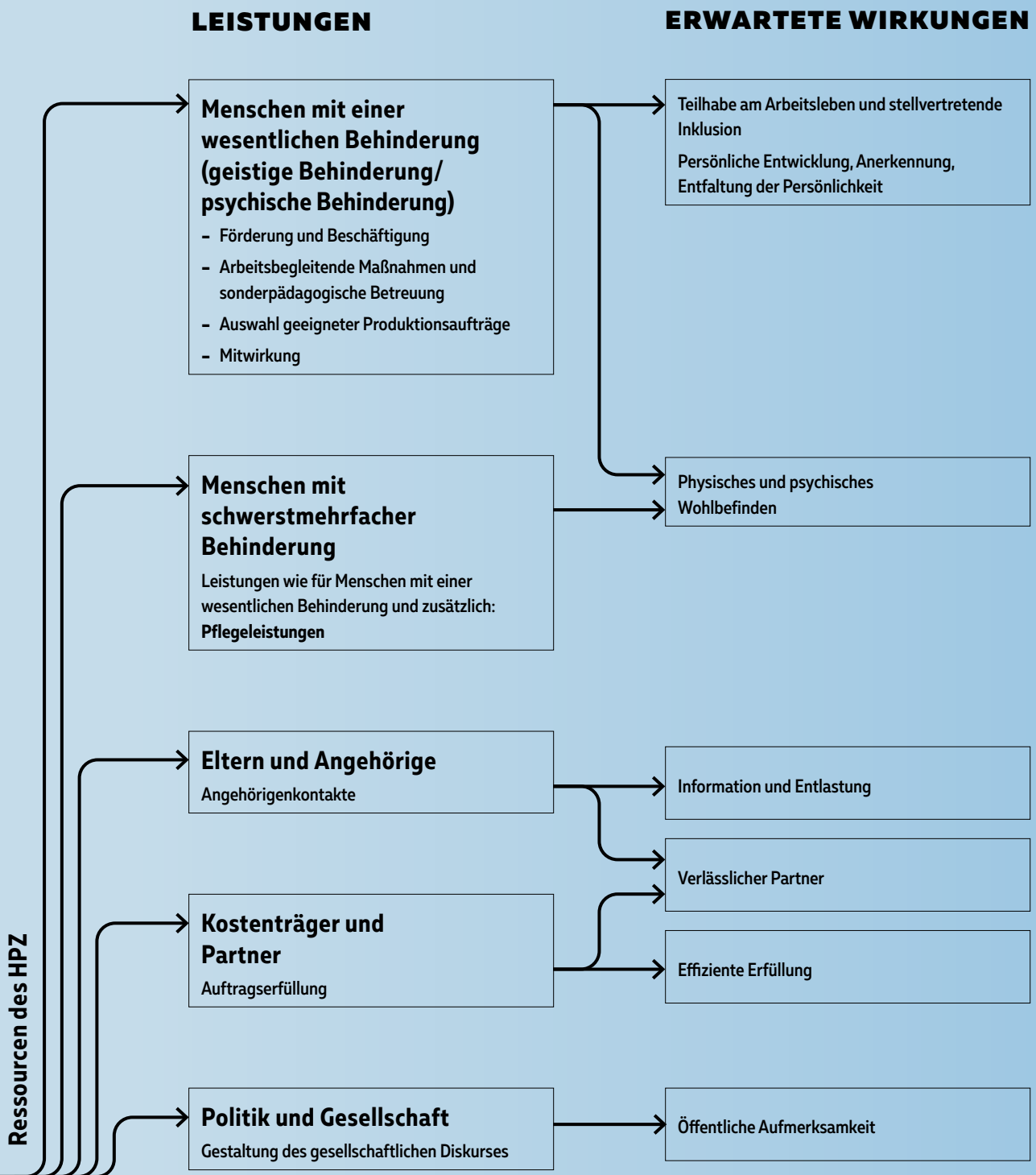
Dem Arbeitsmarkt stehen auch ohne Berücksichtigung der Menschen mit Behinderung ausreichend Arbeitskräfte für einfachere Tätigkeiten zur Verfügung.

Die individuelle Leistungsfähigkeit ist eingeschränkt.

Auf dem Arbeitsmarkt fallen einfachere Tätigkeiten weg.



Beschäftigung und Unterstützung



2.4.3

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

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

URSACHEN

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

● Barrierefreiheit, Flexibilität und Hilfestellungen sind im Arbeitsalltag notwendig.

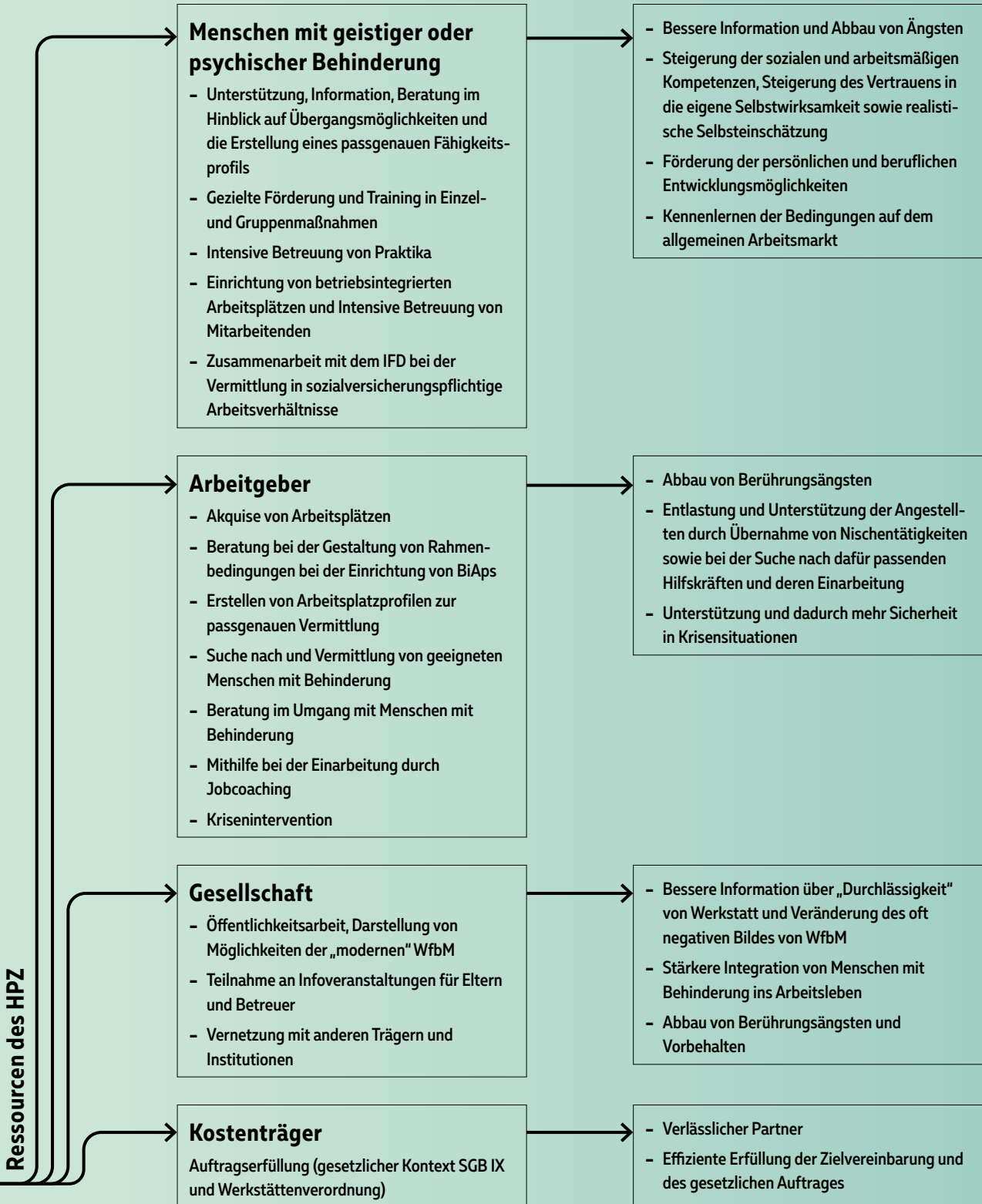
● Es bestehen Vorurteile und Befürchtungen vor einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.



Beratung und Begleitung

LEISTUNGEN

ERWARTETE WIRKUNGEN



Schwerpunktthema:

Corona

Ein Jahr Leben in der Pandemie



Das Jahr 2020 ist stark durch die Pandemie geprägt. Wie es den Beschäftigten im HPZ dabei ging, erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

Künstler/in unbekannt: „Irgendwann sagen wir, es war einmal.“



Gina Meier, impuls Kempen: „Helden“

Was hat dir geholfen gut durch dieses Jahr mit Corona zu kommen?



„Die Beschäftigung in der Werkstatt.“

„Eine positive Lebenseinstellung in allen Lebenslagen.“

„Die Unterstützung und das Aufmuntern von allen, wenn es einem nicht gut geht.“

„Mir haben auch besonders die vielen guten Gespräche zu Corona, unseren Sorgen und den ständigen neuen Informationen geholfen.“



„Ein gut funktionierendes soziales Umfeld.“

„Die Tatsache, dass wir in Deutschland ein gut funktionierendes Gesundheitssystem haben und rundum gut versorgt sind, war ein großer Trost.“

„Telefonate mit der Gruppenleiterin während des Lockdowns.“

„Der Kontakt zu Freunden, der Familie, den Kollegen und Gruppenleitern in der Werkstatt.“

„Ich habe den Zusammenhalt in der Werkstatt Viersen als sehr gut erlebt. Alle haben versucht, die Maßnahmen gemeinsam hinzukriegen. Ich habe da zuerst nicht dran geglaubt und dann aber gesehen, wie sich alle anstrengen und die Regeln ernst nehmen.“

Was war dieses Jahr trotz Corona besonders schön?

„Gerade durch Corona waren wir alle eine Zeit lang zu Hause. Die Ruhe und die Gemütlichkeit waren nach der unruhigen Zeit vorher, wo wir nicht wussten wie es weitergeht, sehr angenehm.“

„Lange wussten wir nicht, ob wir eine Weihnachtsfeier machen dürfen/können. Als dann die Nachricht kam, es findet das Weihnachtsessen in den Gruppen statt, mit gemütlichem Beisammensein auf Abstand, haben wir uns riesig gefreut. Die Feier in dem ruhigen Rahmen in den Gruppen haben wir besonders genossen.“

„Die große Hilfsbereitschaft von anderen Menschen.“

„Die Weihnachtsfeier war zwar anders als in den letzten Jahren, aber trotzdem sehr schön.“

„Freunde, die immer für mich da sind!“



„Die Zeit war weniger hektisch und Kontakte weniger oberflächlich.“

„Genossen haben wir das zu Hause bleiben eine bestimmte Zeit und dann wurde das Gefühl des Alleinseins / der Einsamkeit immer stärker. Den Wiedereinstieg haben wir dann als sehr schön erlebt und uns gefreut, alle Kollegen wiederzusehen, unseren sozialen Kontakt, den Spaß und die Ablenkung wieder zu haben. Es war sogar gut, die tägliche Routine wieder zu haben.“

Was hast du dieses Jahr (neu) schätzen gelernt?

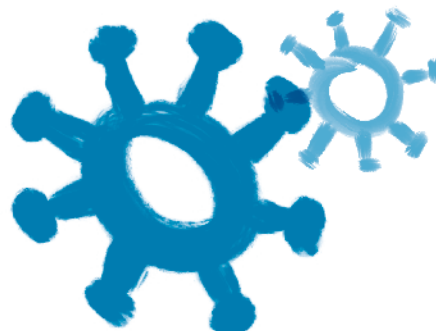
„Dankbarkeit den Menschen gegenüber, die immer da sind.“

„Meinen Arbeitsplatz als solches, die Kontakte zu meinen Kollegen und Gruppen- und Abteilungsleitern.“

„Sich wieder aufs Wesentliche zu besinnen. Dankbar zu sein, für all die Dinge und Möglichkeiten, die wir hier haben.“

„Wir haben auch erlebt, dass ‚Disziplin‘ in solchen Situationen eine richtig gute Sache ist.“

„Dass Freunde immer für mich da sind.“





Mariana Alves- Lopes: „Wie ist die Realität. Wir gehen für den Frieden.“



Name Frau J.
Alter 34 Jahre
Aktuelle Tätigkeit Verpackungsarbeiten

Herr H
60 Jahre
Verpackungsarbeiten

Das Jahr 2020 ist ein ganz besonders Jahr gewesen durch die Corona-Pandemie. Wie ging es Ihnen in diesem Jahr?

„Mir ging es dieses Jahr nicht immer so gut. Das Maske tragen war nicht schön und anstrengend.“

„Mir ging es gut. Ich kann mich gut selbst beschäftigen und habe täglich mit Freunden telefoniert, gelesen und gebastelt. Ich konnte mich schon immer gut um sich selbst kümmern.“

Im Frühjahr während des Lockdowns musste die Werkstatt zeitweise schließen. Was hat Ihnen besonders gefehlt als die Werkstatt geschlossen war? Wie ging es Ihnen in dieser Zeit? Gab es in der Zeit des Lockdowns Kontakt zur Werkstatt?

„Es war sehr schwer für mich, Freunde und Familie, aber auch die Kollegen in der Werkstatt nur eingeschränkt sehen zu können. Die fehlende Nähe war ein Problem. Es war sehr langweilig. Ich habe mich oft einsam gefühlt. Ich habe oft mit der Gruppenleiterin der Werkstatt telefoniert und dann auch Beschäftigungsmaterial nach Hause geschickt bekommen.“

„Mir fehlten zum Teil die Beschäftigung und die Kontakte mit den Kollegen und Gruppenleitern. Ich hatte täglich mit Gruppenleitern der Werkstatt Kontakt.“

Gibt es etwas was Sie dieses Jahr gelernt haben? Was Sie vorher nicht wussten oder konnten?

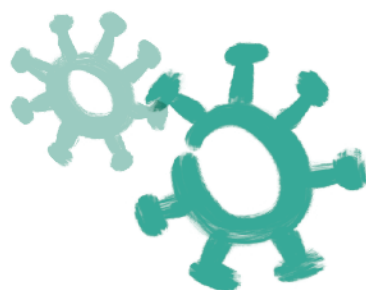
„Dass ich mit Unterstützung alles schaffen kann.“

„Neue Perspektiven mit Krisen umzugehen. Telefonische Unterstützung seitens der Werkstatt war hilfreich und es ist gut zu wissen, dass sich gekümmert wird.“

Gibt es 2020 etwas, woran Sie sich gerne erinnern, das besonders schön war?

„Nein, ich bin froh, dass das Jahr vorbei ist.“

„Mein 60. Geburtstag. Ich habe viele Glückwünsche per Telefon, Karten und Geschenke per Post bekommen.“



Interview mit Herrn Dr. Weber



Als Geschäftsführer trägt man in einer Krisensituation besondere Verantwortung. Wir haben daher Herrn Dr. Weber zum Interview geladen und in Erfahrung gebracht, wie er als Geschäftsführer des HPZ das Jahr erlebt hat.

Herr Dr. Weber, 2020 war für jeden und jede eine besondere Herausforderung. Das zählt auch für die WfbM. Zu Beginn des Lockdowns im Frühjahr mussten auch alle Werkstätten für Menschen mit Behinderung schließen. Wie haben Sie diese besondere Situation als Geschäftsführer des HPZ erlebt?

Für mich war dies ein einmaliges Ereignis. Alles musste von jetzt auf gleich passieren, aber dennoch brauchten wir Reaktionszeit, um die notwendigen Schritte umzusetzen. Viele Menschen mit Behinderung haben das Betretungsverbot als echten Nachteil empfunden. Zeitgleich haben wir viel Anstrengung unternommen, um den Kontakt zu unseren Auftraggebern aufrecht zu erhalten. Wir haben uns auf die neue Situation ausnahmslos flexibel eingestellt, z. B. haben unsere Angestellten in der Produktion Arbeiten übernommen, die sonst von unseren Mitarbeitern mit Behinderung erledigt werden. Das hat prima geklappt und so konnten wir den Betrieb aufrechterhalten.

Menschen mit Behinderung haben oft Vorerkrankungen zum Beispiel Herzkreislauferkrankungen oder Probleme mit der Lunge, die sie anfälliger für das Corona-Virus machen können. Diese Menschen sollen besonders geschützt werden. Ab September 2020 wurden die WfbM wieder geöffnet. Im Rahmen der ITA-Benchmarking Kurzbefragung im September und Oktober wurden Ihre Beschäftigten befragt. Ein*e Beschäftigte gab an, dass sie sich Sorgen bezüglich der Öffnung macht.

Die Gruppe der Menschen mit Behinderung ist ja nicht einheitlich vulnerabel oder hat Vorerkrankungen. Vulnerabilität trifft auf viele überhaupt nicht zu. Es waren eher rationale Gründe, dass beispielsweise das Elternhaus nicht wollte, dass ihr Kind arbeiten geht. Im Herbst als die Werkstatt wieder offen war, war es auch eher so, dass wir aufgrund der Abstandsregelung Platzprobleme bekommen haben, weil die meisten Beschäftigten wieder arbeiten gekommen sind. Aber auch da waren wir flexibel und haben Lösungen geschaffen und z. B. Räume zweckentfremdet (Produktion in der Turnhalle etc.), um die Abstände gewährleisten zu können.



Viele der Beschäftigten des HPZ sind Menschen mit einer psychischen Erkrankung. Studien legen nahe, dass die Pandemie und die damit einhergehenden Maßnahmen diese Menschen besonders stark treffen. Wie nehmen Sie das wahr? Wurden im HPZ hierzu Maßnahmen getroffen?

Die Menschen mit psychischen Einschränkungen waren u. a. diejenigen, die gerne während des Betretungsverbotes der Werkstatt zur Arbeit gekommen

wären. Sie haben unter der fehlenden Tagesstruktur gelitten. Zu allen unseren Mitarbeitern haben wir einen engen Kontakt gehalten. Wir differenzieren aber nicht zwischen der Art der Einschränkung.

Die besondere Herausforderung in der Pandemie ist es, auf politischer Ebene zwischen dem Schutz der Bevölkerung vor Infektionen und der wirtschaftlichen Stabilität abzuwägen. Sie sind auch Vorsitzender der Landarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in NRW. Wie beurteilen Sie die Situation für die Werkstätten in NRW in diesem Spannungsfeld?

Beides ist möglich, d. h. Arbeiten und Gesundheitsschutz. Vorsichtiges Agieren unter Beachtung der Hygienemaßnahmen und produzieren. Das ist kein Widerspruch. Und es sind ja längst nicht alle Menschen mit Behinderung vulnerabel. Ansteckungen geschehen, so weiß man, mittlerweile eher privat.

Was können die Werkstätten für Menschen mit Behinderung aus den gemachten Erfahrungen lernen? Was sollte in die Zukunft mitgenommen werden?

Wir haben gemerkt, dass Homeoffice für den Verwaltungsbereich prima funktioniert. Das hätte ich früher nie gedacht. Und die Bedeutung des Themas Arbeitssicherheit ist gewachsen. Wir haben in dem Bereich nun auch personell aufgestockt.



Wir danken Ihnen herzlich für das Gespräch!




Not macht erfinderisch

„Not macht erfinderisch“ klingt auch nach Kalenderspruch – oder nach viel Krisenkompetenz! Die nachfolgenden Beispiele zeigen deutlich, dass das HPZ Krisen meistern kann und flexibel auf neue Herausforderungen reagiert.




 **Umgestaltung der Turnhalle in einen Arbeitsraum**
(Nachteil: Verzicht auf Sportangebote)



 **Wir haben individualisierbare Desinfektionsspender als neues Produkt entwickelt**



 **Sportvideos für die Beschäftigten**



 **Für die Beschäftigten und Mitarbeiter wurden Alltagsmasken genäht**



Eine Beschäftigte hat uns die für sie zu kompakte Informationsflut zugeschickt und wir haben die Kernpunkte für sie in einfache Sprache zusammengefasst – mit Papp und Stift / Händen und Füßen und auch per Mail.



Während des Lockdowns im Frühjahr fanden regelmäßige Videotelefonate mit einer gehörlosen Mitarbeiterin statt.



In der Zeit des Lockdowns wurden Materialien entwickelt und für die Beschäftigten bereitgestellt:

- Bastelsets für Ostern
- Komplettssets, um einen eigenen Kräutergarten anzulegen
- Sets, um eine Maske selbst zu nähen – alles mit Bild und Schritt für Schritt Anleitung
- Sets, um für einen anderen Mitarbeiter eine Karte zu basteln und zu schreiben
 - diese konnten kontaktlos in der Werkstatt abgegeben werden und wurden von den Gruppenleitern an die entsprechende Person adressiert und verschickt
- Arbeitsmaterialien zu verschiedenen Themen: z. B. Strom, Jahreszeiten, Geschichte, Nahrungsmittel etc.

(Alles wurde im Eingangsbereich für die MA bereit gestellt – diese konnten nach Terminabsprache vorbeikommen und sich kontaktlos aus den Angeboten Sachen mit nach Hause nehmen. Auf Wunsch wurden die Angebote auch per Post verschickt.)



Maskenball 2020

Kaum etwas hat das Coronajahr so geprägt, wie das Masketragen. Corona ohne Masken? Unvorstellbar. Gehört zwingend zusammen.

Angefangen über die Alltagsmasken, häufig noch selbst genäht über modische Masken passend zum Outfit bis hin zu OP-Masken und den „Schnabelmasken“, Typ FFP2.

So richtig gewöhnen wollte man sich anfangs nicht an das Masketragen. Es juckt unter der Maske, man sieht die Mimik des Gegenübers nicht mehr, man bekommt schwerer Luft...

Genau deswegen haben wir einen Maskenwettbewerb ausgeschrieben, der die buntesten, kreativsten und lustigsten Exemplare prämiert hat und uns zeigt, wie farbenfroh Masketragen aussehen kann...

In diesem Bericht zeigen wir Ihnen einige dieser wunderschönen Masken. Masketragen kann also doch schön sein. Und es ist eine kleine Entschädigung für alle Narren für den ausgefallenen Karneval!

Die Jury, bestehend aus Manuel Wölbert, Olaf Scherken, Thomas Kemmerzell und Abdullah Aydin, hatte die schwere Aufgabe aus der Menge der kreativen und außergewöhnlichen Masken die Gewinner auszuwählen.



3. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen

3.1

Der Bereich Bildung

EINGESETZTE RESSOURCEN 2020

für den Berufsbildungsbereich mit Eingangsverfahren der Werkstatt (BBB)

Personalkosten:

3.050.000 € für Gehälter,
826.000 € für soziale Abgaben
230.000 € für die betriebliche Altersversorgung
des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen:
1.214.000 €
Abschreibungen: 182.000 €

- Vorläufige Daten; Stand April 2021 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2020

Menschen mit Behinderung (geistig, psychisch und schwerstmehrfacher Behinderung)

Orientierung

für insgesamt 192,85 Menschen mit Behinderung (Durchschnittsbelegung im Jahr 2020)

- 121 Aufnahme- und Beratungsgespräche (davon 44 Menschen mit geistiger Behinderung und 77 Menschen mit psychischer Behinderung)
- 116 Eingangsverfahren (davon 7 Abbrüche)
- 114 Aufnahmen in Berufsbildungsbereich

Berufliche Bildung entsprechend der individuellen Möglichkeiten:

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

Begleitung durch die Pandemie

Die Leistungen wurden so wie im Bereich Beschäftigung erbracht (s. nächstes Kapitel)

Eltern und Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

Kostenträger

Auftragserfüllung gemäß der Vereinbarung

Ressourcen des HPZ



ERREICHTE WIRKUNGEN 2020

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

Berufsorientierung und Erwerb von berufsspezifischen Kenntnissen:

- 92 Absolventen mit bundeseinheitlichem Zertifikat
- 92 Absolventen wechselten 2020 in den Arbeitsbereich des HPZ
- Außerhalb der WfbM wurden 2019 insgesamt 21 Praktika absolviert

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz:

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

→ Eltern und Angehörige

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

→ Kostenträger

Erfolgreiche Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

*** ITA-Benchmarking**

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

3.2

Der Bereich Beschäftigung – Unterstützung

EINGESETZTE RESSOURCEN 2020

für den Arbeitsbereich der Werkstatt (AB)

Personalkosten:

18.565.000 € für Gehälter,
5.026.000 € für soziale Abgaben
1.399.000 € für die betriebliche Altersversorgung
des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen:
11.594.000 €
Abschreibungen: 2.079.000 €

- Vorläufige Daten; Stand April 2021 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2020

Menschen mit Behinderung

- Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt -

Beschäftigung von 1865 Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM (Durchschnittsbelegung im Jahr 2020)

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

- 100 % der Mitarbeiter haben einen vollständigen, individuellen Förderplan, der nicht älter als ein Jahr ist.
- Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen: 8,6 Stunden je Mitarbeiter
- 151 Praktika in den HPZ-Werkstätten
- 20 Praktika außerhalb der WfbM
- 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) (3-mal im Jahr)
- Ärztliche Betreuung und 249 spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen

Begleitung durch die Pandemie

Durchführung von Infektionsschutzmaßnahmen
(z. B. Bereitstellen von Desinfektionsmittel und Masken)

Unterstützung während des Lockdowns in Form von

- Telefonanrufen (bei 90 % der Beschäftigten)
- Hilfe bei Problemen (bei 67 % der Beschäftigten)
- Material zum Lernen (bei 61 % der Beschäftigten)
- Besuche (bei 7 % der Beschäftigten)

(Quelle: ITA-Benchmarking, 2020, Kurzbefragung zu Corona)

Ressourcen des HPZ



ERREICHTE WIRKUNGEN 2020

Menschen mit Behinderung – Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt –

Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion für 1865 Menschen mit Behinderung (Durchschnittsbelegung im Jahr 2020)

Beitrag zur **Anerkennung und Selbstbestätigung** durch jährliche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mitarbeiter mit Behinderungen in Höhe von – je nach Lohnstufe – 1919,87 € bis 7777,05 € (netto).



Falls Mitarbeiter wegen Infektionsängsten nicht in die Werkstatt gegangen sind, sind ihnen keine finanziellen Nachteile entstanden.

Durch die Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM sind die Beschäftigten in die **Sozialsysteme** integriert. Sie zahlen insgesamt 57 % der direkt für sie von der öffentlichen Hand übernommenen Ausgaben (Arbeits-

förderungsgeld, 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 2021)

Physisches und psychisches Wohlbefinden

- 85 % fühlen sich in der Werkstatt sicher vor Ansteckungen
- Nach Telefonanrufen war die Unterstützung bei Problemen die hilfreichste Unterstützung (95 %)
(Quelle: ITA-Benchmarking, 2020, Kurzbefragung zu Corona)
- 83 % der Beschäftigten haben sich von der Werkstatt insgesamt „sehr gut“ unterstützt gefühlt
(Quelle: ITA-Benchmarking, 2020, Kurzbefragung zu Corona)

3.2

Der Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Fortsetzung –

EINGESETZTE RESSOURCEN 2020

siehe vorhergehende Doppelseite



Ressourcen des HPZ

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2020

Menschen mit schwerstmehrfacher Behinderung

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

- Fallgruppe A: 254
- Fallgruppe B: 216
- Fallgruppe C: 390

Pflegeleistungen:

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

Eltern und Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

Kostenträger und Partner

- Erfüllung der öffentlichen Aufgabe des Rechtsanspruchs auf berufliche Bildung, Teilhabe am Arbeitsleben und Förderung durch eine WfbM auf Grundlage des SGB IX und der Werkstättenverordnung
- Erfüllung von Kundenaufträgen
- 6.732.000 € Umsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen (gegenüber 7.160.000 € im Vorjahr)
- 53,99 % Umsatzanteil Top-Ten-Kunden

Politik und Gesellschaft

Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses:

- politische Gesprächstermine: 0
- Öffentliche Fachtagung: 1
- Lehraufträge: 1
- 2 Presseartikel über das HPZ



ERREICHTE WIRKUNGEN 2020

→ Menschen mit Schwerstmehrfacher Behinderung

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

→ Eltern und Angehörige

Regelmäßige Information der Eltern und Angehörigen im Rahmen von persönlichen Entwicklungsgesprächen. Die Elternabende konnten aufgrund der Corona-Verordnung nicht stattfinden.

→ Kostenträger und Partner

Erfolgreiche Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

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 2021)

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 2020: 0,04 %
- Reklamationsquotient 2019: 0,02 %

→ Politik und Gesellschaft

Öffentliche Aufmerksamkeit:



Das HPZ beteiligt sich aktiv an gesellschaftlichen Debatten und setzt Impulse. Durch die Corona-Pandemie waren viele Veranstaltungen nicht möglich. Gemeinsam mit Prof. Dr. Boecker hat Herr Dr. Weber die Fachtagung „Reflexion und Austausch zur Corona Pandemie im Hinblick auf die Situation von Menschen mit Behinderung“ mit der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung Claudia Middendorf veranstaltet.

Im Rahmen des ITA-Benchmarkings wurde im Oktober und November 2020 eine Kurzbefragung der Beschäftigten durchgeführt. 242 der Beschäftigten des HPZ haben an der Umfrage teilgenommen.

3.3

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

EINGESETZTE RESSOURCEN 2020

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

Personalkosten:

661.000 € für Gehälter
181.000 € für soziale Abgaben und für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 257.000 €
Abschreibungen: 45.000 €

- Vorläufige Daten; Stand April 2021 -

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2020

Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

Profilabgleich und Training:

- 6 offene Sprechstunden mit dem IFD und 15 Teilnehmer
- 10 Informations- und Beratungsgespräche (228 im Vorjahr)
- 78 akquirierte Mitarbeiter mit Veränderungswunsch
- Einrichtung von 4 Übergangsgruppen mit 36 Teilnehmern
- Betreuung der 89 Mitarbeiter auf Einzelaußenarbeitsplätzen

Begleitung durch die Pandemie

- Die Leistungen wurden so wie im Bereich Beschäftigung erbracht (s. vorheriges Kapitel)

Arbeitgeber

- 7 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern
- 7 Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche (Vorjahr: 154)
- 445 Besuche bei Arbeitgebern mit BiAp

Gesellschaft

- 15 Teilnahmen an Arbeitskreisen
- Infoveranstaltungen in Schulen wurden nicht durchgeführt

Kostenträger

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

Ressourcen des HPZ



ERREICHTE WIRKUNGEN 2020

→ Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

Teilhabe am Arbeitsleben:

- 176 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), davon 173 besetzt
- 89 Einzelaußenarbeitsplätze
- 56 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz
- Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung von 5 Mitarbeitern
- Rückkehr von 2 Mitarbeitern aus dem ersten Arbeitsmarkt zurück in die WfbM

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

→ Arbeitgeber

Bei der aktuellsten Befragung von Unternehmen (2019), in denen betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) besetzt worden sind, gaben vier von fünf der Unternehmen an, dass sie vom HPZ genug Unterstützung bei Problemen bekommen.

Dies gilt natürlich auch während Corona. Hier setzt das HPZ auf Kommunikation und Transparenz, auch wenn weniger persönliche Gespräche vor Ort möglich waren.

→ Gesellschaft

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

2020 konnten keine Informationsveranstaltungen an Schulen stattfinden. Die Informationsmöglichkeiten für Eltern und Lehrer über die Arbeits- und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt sind damit geringer als im Vorjahr.

→ Kostenträger

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

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

3.4

Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung in allen Bereichen

Das HPZ arbeitet kontinuierlich daran, sowohl die verschiedenen Leistungen und Angebote für die Mitarbeiter mit 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.
- Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation des HPZ wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.
- Auf der Grundlage eines umfassenden [Risikofrüherkennungssystems](#) findet regelmäßig eine Risikobewertung statt.
- Eine [Antikorruptionsrichtlinie](#) regelt die Aktivitäten und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen.
- Regelmäßig 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. Die letzte Befragung fand 2018 statt. Aufgrund der Corona-Pandemie ist die nächste Befragung 2022 geplant.
- 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. 2020 fand eine Sonderbefragung zu Corona statt. Ergebnisse finden Sie u. a. in der Kurzübersicht auf Seite 10.
- 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. Beispielsweise wurde im letzten SRS-Bericht 2019 ein SROI 3 (Alternativenbetrachtung) für die HP-Kita berechnet.

- Das HPZ bietet seinen Angestellten die Möglichkeit von **Supervisionen bzw. Coachings**. Im Jahr 2020 waren dies insgesamt 58 Stunden für individuelle Maßnahmen und 338 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 siebten Mal in Folge legt das HPZ mit dem vorliegenden Bericht die externe Berichterstattung auf Grundlage des **Social Reporting Standards** vor. Auch dies ist ein weiterer Ausdruck der starken Wirkungsorientierung und Innovationsbereitschaft des HPZ.

3.5

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

Durch die Einschränkungen der Corona-Pandemie (z. B. Betretungsverbote) war es 2020 deutlich schwieriger als 2019, die Aufträge der Kunden in gewohnter Qualität zu erfüllen. Dennoch konnte das HPZ, dieses turbulente Geschäftsjahr mit einem zufriedenstellenden betriebswirtschaftlichen Erfolg abschließen. Erfreulich war, dass die Werkstatt für psychisch behinderte Menschen in Krefeld Fischeln im 2. Quartal 2020 eröffnet werden konnte.

Nach wie vor wird das HPZ große Anstrengungen unternehmen, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu führen. Dazu wurde am 10.08.2020 der Fachbereich Integration durch Aufstockung von Stunden vergrößert.

Die Zielvereinbarungen mit den Kostenträger konnten zum Teil erfüllt werden. Die Zielvereinbarung zum Übergang in den ersten Arbeitsmarkt mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) konnte auch 2020 nicht erfüllt werden. Laut Zielvereinbarung sollten 2020 zehn Übergänge in den Arbeitsmarkt erreicht werden. Wie im Vorjahr wechselten nur fünf Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Die Vermittlung scheidet häufig am Matching zwischen vorhanden Kenntnissen und den Anforderungen der Stelle.

Insgesamt war 2020 von schnellen Veränderungen geprägt, die 2019 noch unvorstellbar waren und ein hohes Maß an Flexibilität erfordert haben. So wurde Anfang 2020 sehr schnell die Möglichkeit für Homeoffice für die Angestellten im Verwaltungsbereich geschaffen. Auch konnte der Wegfall von Dienstreisen durch die Zeitersparnis und die insgesamt guten Erfahrungen mit Online-Meetings unter „positive Lernerfahrung“ verbucht werden.

Insgesamt zeigt sich bei allen Mitarbeitern ein hohes Engagement und ein Gefühl „Von Gemeinsam schaffen wir das“ mit dem auch notwendige behördliche Anordnungen sehr schnell und effizient umgesetzt werden. So leisten im HPZ alle ihren Beitrag, um die Pandemie schnell zu bewältigen.



4.

Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit

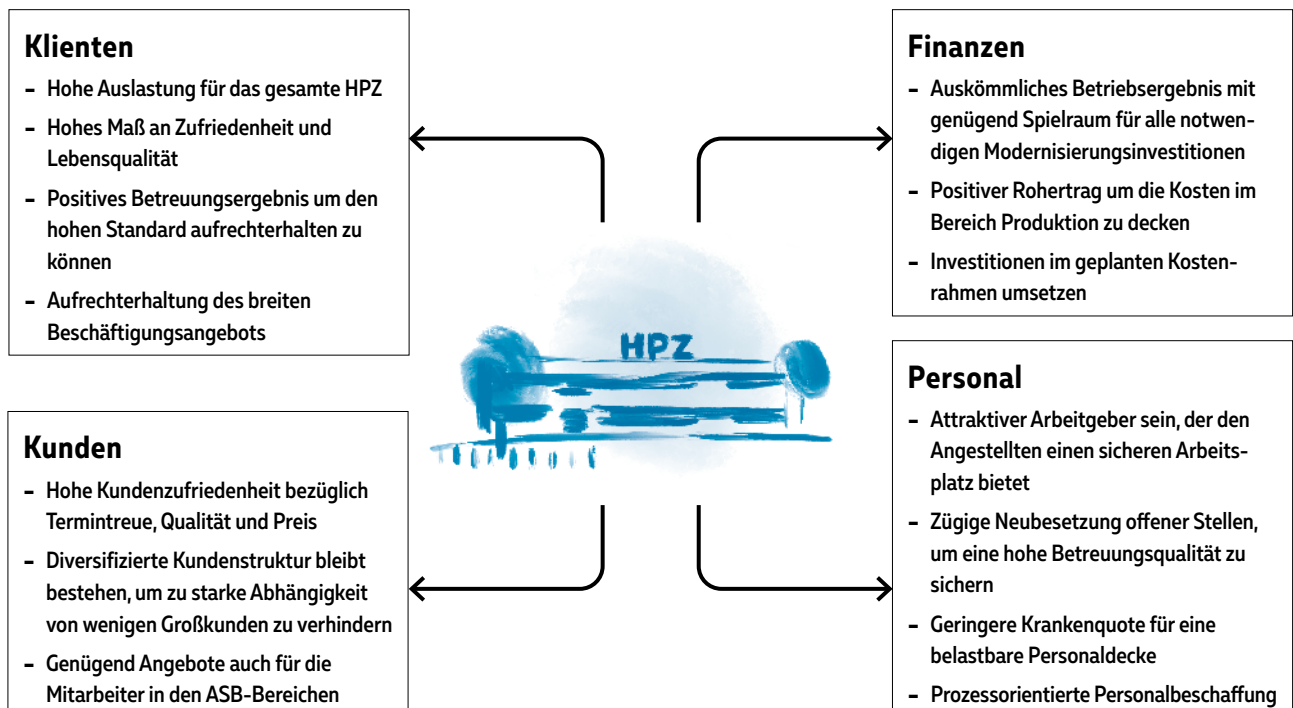
4.1

Planung und Ausblick

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

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.

2020 ARBEITEN WIR AN FOLGENDEN ZIELEN WEITER:



4.2

Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

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



CHANCEN AUS UNSERER SICHT

Chance: Digitalisierung

Warum?

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

Wie bereiten wir uns vor?

Durch Corona wurde vieles sehr schnell möglich, was vorher als „quasi unmöglich“ galt. Dazu zählen z. B. die Arbeit im Homeoffice und die Durchführung von Sitzungen per Videokonferenz, teilweise mit sehr vielen Teilnehmern. Diese Schritte haben sehr gut funktioniert und einen großen Fortschritt im Bereich der Digitalisierung mit sich gebracht.



RISIKEN AUS UNSERER SICHT

Risiko 1: Neue Entgeltsystematik in der WfbM

Warum?

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

Wie bereiten wir uns vor?

Wir haben die interne Entgeltsystematik modifiziert. Dadurch kann die Lohnsumme insgesamt nach oben begrenzt werden, ohne dass der Einzelne weniger verdient.

Risiko 2: Verlust von Kunden

Warum?

Durch Corona stehen viel weniger Beschäftigte zur Verfügung, da die Beschäftigten, aufgrund der geltenden Betretungsverbote, zeitweise nicht zur Arbeit kommen durften oder durch die Ängste vor Corona nicht in die Werkstätten kommen wollten. Dadurch wird es schwieriger, unseren Dienstleistungskunden gerecht zu werden.

Wie bereiten wir uns vor?

Es ist noch nicht einschätzbar, wie viele Menschen mit Behinderung langfristig wegfallen, weil sie z. B. nicht wieder in die Werkstatt zurückkommen. Wir halten regelmäßig den Kontakt zu den Beschäftigten und setzen uns aktiv mit ihren Ängsten auseinander. Auf Dienstleistungsseite versuchen wir die Aufträge auf verschiedene Standorte zu verteilen und besprechen die Situation auch mit unseren Kunden (Transparenz).

Risiko 3: Altersstruktur im HPZ

Warum?

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

Wie bereiten wir uns vor?

Wir möchten das HPZ als attraktiven Arbeitgeber stärken (z. B. durch Weiterentwicklungsmöglichkeiten), aktuell gibt es fünf Auszubildende, fünf Praktikanten im Anerkennungsjahr und 27 FSJler.

Kinder- förderung



Wir begleiten ins Leben.

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



5.

Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung

5.1

Ausgangslage und Ausmaß des Problems

Wie sich die Situation konkret in der HP-Kita dargestellt hat, lesen Sie im Interview mit Herrn Büschges und Frau Faßbender auf Seite 69.

Kinder brauchen Begleitung beim Heranwachsen und jeden Tag ganz konkret im Alltag bei den kleinen und großen Herausforderungen. Dies ist schon bei einem „gesunden“ Kind an vielen Tagen eine große Aufgabe, aber gilt für Eltern von Kindern mit Behinderung noch einmal mehr.

Aber wie begleitet man Kinder durch eine Pandemie? Das Jahr 2020 mit Corona war für Eltern in dieser Hinsicht eine besonders schwere Prüfung. Und obwohl Eltern versucht haben, auf ihre Situation und die ihrer Kinder aufmerksam zu machen (z. B. unter dem Hashtag [#coronaeltern](#) in den Sozialen Medien), fühlten sich viele alleingelassen und überfordert. Homeoffice und Kinderbetreuung lassen sich nicht vereinbaren, weil beides Fulltime-Jobs sind¹².

Gerade Kinder mit Behinderung haben, je nach Ausprägung der Beeinträchtigung, besondere Bedürfnisse, z. B. nach festen Tagesstrukturen, Bewegungsmöglichkeiten oder Ruhe. Etwas, das schwierig wird in kleinen Wohnungen oder bei gesperrten Spielplätzen. Dazu kommt die Sorge um eine mögliche Ansteckung; denn Kinder mit Vorerkrankungen zählen zu den sogenannten vulnerablen Gruppen, die besonders geschützt werden sollen. Diese Sorge, zusammen mit etwaigen Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz, belasten Eltern von Kindern mit Behinderung schwer.

Neben der (zeitlichen) Entlastung der Eltern sind Betreuungs- und Therapieangebote wichtig, um die Entwicklung der Kinder zu fördern. Eine Studie konnte zeigen, wie sich die Kontaktbeschränkungen und Schließungen professioneller Betreuungsangebote sogar negativ auf die Entwicklung ausgewirkt haben. Dies liegt z. T. daran, dass auch nach Beendigung des Lockdowns im Frühjahr die Therapien nicht im angemessenen Umfang wieder stattgefunden haben. [„Mehr als die Hälfte der Befragten sagt, dass ihr beeinträchtigtes Kind auch nach Aufhebung des Frühjahrs-Lockdowns die notwendigen Therapien nicht oder nur in eingeschränktem Maße wahrnehmen konnte. Dabei wird aus den Antworten der Teilnehmenden deutlich, dass gerade Therapien nach dem Lockdown essenziell gewesen wären, um die entstandenen Entwicklungsrückschritte aufzuholen.“](#)¹³

Im letztjährigen Bericht haben wir die Frage gestellt: „Was wäre, wenn es die HP-Kita nicht geben würde?“ Damals war das ein reines Gedankenspiel – 2020 wurde das zeitweise Realität.

URSACHEN:

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

Die gesellschaftliche Wertschätzung hängt von der individuellen Leistungsfähigkeit ab.

Ein zersplittertes Hilfesystem bedeutet eine Vielzahl von Entscheidungen und Zuständigkeiten.

Es gibt Veränderungen hinsichtlich pflegerischer und therapeutischer Bedarfe.

Eltern stehen unter hohem Rechtfertigungsdruck.

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

PROBLEM:

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



FOLGEN:

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

UNSER LÖSUNGSANSATZ:



I.
Mobile
heilpädagogische
Frühförderung
(FF)

II.
Interdisziplinäre
Frühförderung
(IFF)

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

5.2

Bisherige Lösungsansätze

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

Wir haben uns vorgestellt, wie die Situation der Familien aussehen würde, wenn es das HPZ nicht geben würde. Dies wurde 2020 zeitweise leider in Ansätzen Realität.

Dafür haben wir realitätsnahe Szenarien beschrieben, in denen die Leistungen zur Kinderförderung nicht vom HPZ, sondern stattdessen in alternativen Angebotsformen erbracht werden. Zudem haben wir auch beschrieben, welche Auswirkungen dies aus unserer Sicht auf die Beteiligten hätte.

PROBLEM 1:

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

DIES BEDEUTET,

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

PROBLEM 2:

Die Förderangebote der **Interdisziplinären Frühförderung** des 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. Infolgedessen entsteht eine hohe organisatorische und zeitliche Belastung.

- Ergo-, Physio- 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 sind, da in der Regel wenig Kontakt zwischen den einzelnen Disziplinen/Arztpraxen besteht. In der Interdisziplinären Frühförderung des HPZ arbeiten Spezialisten unterschiedlicher Fachrichtungen bei der Förderung eines Kindes eng zusammen und stehen in direktem Austausch miteinander.

PROBLEM 3:

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

DIES BEDEUTET,

- dass die Heilpädagogische Förderung durch die Eltern organisiert werden muss. Dies hat neben der Organisation auch erhöhte Fahrzeiten und ggf. einen höheren Begleitungsaufwand zur Folge.
- dass die einzelnen Therapieformen über Einzelverordnungen abgedeckt werden müssen.
- dass die Vernetzung und Abstimmung zwischen den einzelnen Förderangeboten viel schwieriger umzusetzen sind.
- 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.

Problem 4: Corona-Pandemie

Während einer Pandemie funktionieren die oben genannten Szenarien noch schlechter bis gar nicht. Viele öffentliche Stellen (z. B. Gesundheitsamt) mussten für den Publikumsverkehr geschlossen werden, das Aufsuchen von Ärzten und Therapeuten war nicht möglich oder wurde aus Sorge vor einer Ansteckung deutlich reduziert.

5.3

Unser Lösungsansatz: Wir begleiten ins Leben

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

I. Mobile heilpädagogische Frühförderung (FF)

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

II. Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)

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

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

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

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

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

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

Wir begleiten ins Leben

URSACHEN

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

Die gesellschaftliche Wertschätzung hängt von der individuellen Leistungsfähigkeit ab.

Ein zersplittertes Hilfesystem bedeutet eine Vielzahl von Entscheidungen und Zuständigkeiten.

Es gibt veränderte Bedarfe hinsichtlich pflegerischer und therapeutischer Versorgung.

Eltern stehen unter hohem Rechtfertigungsdruck.

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



Ressourcen des HPZ

LEISTUNGEN

ERWARTETE WIRKUNGEN

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

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

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

Eltern

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

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

Kindergärten und Schulen der Region

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

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

Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

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

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

Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen, ortl. Sozialämter)

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

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



6.

Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung

6.1

Eingesetzte Ressourcen

	Personalkosten:			Sachkosten:	
	Gehälter	Soziale Abgaben	Betriebl. Altersversorgung	Sonstige betriebl. Aufwendungen	Abschreibungen
Heilpädagogische Kindertagesstätte „Waldwichtel“ (HP-Kita)	1.812.000 €	403.000 €	141.000 €	634.000 €	124.000 €
Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)	570.000 €	133.000 €	46.000 €	101.000 €	6.000 €
Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)	339.000 €	65.000 €	23.000 €	79.000 €	500 €
Gesamt	2.721.000 €	601.000 €	210.000 €	814.000 €	130.500 €

- Vorläufige Daten; Stand April 2021 -

6.2

Erbrachte Leistungen und erreichte Wirkungen

ZIELGRUPPE KINDER

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

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2020

Heilpädagogische Kindertagesstätte „Waldwichtel“ (HP-Kita)

Therapieleistungen:

- Ergotherapie 1392 Stunden
- Physiotherapie 1502 Stunden
- Sprachtherapie 2268 Stunden
- Motopädie 3073 Stunden

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

Heilpädagogische Förderung aller Kinder in der HP-Kita

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



In 2020 konnten keine besonderen **Veranstaltungen** durchgeführt werden.

Ressourcen des HPZ



ERREICHTE WIRKUNGEN 2020

Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)

Förderung und Therapieangebote für 171 Kinder (84 aus Krefeld und 87 aus dem Kreis Viersen)

Pädagogische Angebote:

- Heilpädagogik: 51 **Fördereinheiten*** pro Woche
- Motopädie: 33 Fördereinheiten pro Woche

Therapieleistungen:

- Sprachtherapie: 64 Fördereinheiten pro Woche
- Physiotherapie: 57 Fördereinheiten pro Woche
- Ergotherapie: 53 Fördereinheiten pro Woche

Gruppenangebote (in insgesamt 8 Gruppen):

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

Diagnostik zur Feststellung des Förderbedarfs und zur Festlegung der Fördermaßnahmen

Alle Angebote individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams

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

Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)

Insgesamt 93 Erstbesuche bei betroffenen Familien

In Krefeld und im Kreis Viersen haben 2020 insgesamt 293 Kinder von der FF profitiert:

- Beratungen: 62 Kinder
- Sporadische Besuche bzw. Quartalsbesuche: 69 Kinder
- Regelmäßige Hausbesuche: 138 Kinder
- In Gruppen betreut, ohne Hausbesuche: 7 Kinder

Gruppenangebote:

- Eltern-Kind-Gruppe: 45 Kinder
- Rhythmik: 9 Kinder
- Schwimmen: 47 Kinder

Professionelle Förderung der Kinder und Beratung der Eltern durch ein Team aus heilpädagogischen und sozialpädagogischen Fachkräften (5,61 Vollzeitstellen)

In unserer täglichen Arbeit sehen und erleben wir die Wirkung – ganz konkret in der Entwicklung jedes einzelnen Kindes.

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

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

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

Inwieweit sich die Einschränkungen in der Therapie und beim Besuch der Kita 2020 auswirken werden, wird sich erst noch zeigen. In Studien berichtete jede/r fünfte Teilnehmende von Entwicklungsrückschritten in besagtem Zeitraum, während knapp 40 Prozent bei ihren beeinträchtigten Kindern eine Stagnation feststellten.¹⁴

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

6.2

– Fortsetzung –

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2020

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



Ressourcen des HPZ

Eltern

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

- IFF rund 517 geplante plus viele nicht-terminierte Kurzgespräche aufgrund von kurzfristigem Bedarf
- FF bei jedem Hausbesuch
- HP-Kita insgesamt 106 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 51 externe Anfragen für Beratungsgespräche

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

Kindergärten und Schulen in der Region

Wechselseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort

- 13 Hospitationen von externen Fachkräften in der IFF
- 24 Hospitationen von IFF-Mitarbeitern in anderen Einrichtungen
- 29 Hospitationen von FF-Mitarbeitern in Regel-Kitas
- 22 Hospitationen und Beratungen in Regel- und Integrativ-Kitas

Kooperation der IFF in Krefeld mit 4 Regel-Kitas: 18 Kinder werden vor Ort gefördert

Beratung und Stärkung der Kompetenzen der Fachkräfte in den Kitas

Moderation bei 19 Elterngesprächen in Regel-Kitas

Übergangsmanagement bei 81 Schulübergängen durch HP-Kita, FF oder IFF

Konkrete Unterstützung der Lehrer (AOSF* und anschließende Beratung der Lehrer) in 36 Fällen durch die HP-Kita, ausführlicher Entwicklungsstandbericht mit:

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

Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

Unterstützung bei der Diagnostik in mehr als 235 Fällen durch beigesteuerte Berichte und Einschätzungen (Methodik: Langzeitbeobachtung, Testverfahren und Berichte)

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

Für das Jugendamt werden auf Anfrage Familiensituationen mit Hilfe des spezialisierten Fachwissens eingeschätzt (Abgrenzung

medizinischer von familiären Problemlagen). Im Jahr 2020 gab es 21 dieser Anfragen.

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

Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen und örtliche Sozialämter)

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

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

ERREICHTE WIRKUNGEN 2020

→ Eltern

Konkrete Entlastung der Eltern von über 500 Kindern, weil die Organisation und Durchführung von Förderangeboten und Therapien durch das HPZ übernommen wurden. 2020 waren die Eltern durch den zeitweisen Wegfall bzw. die Einschränkung von Therapie und Betreuungsmöglichkeiten stärker

belastet. Dabei zeigt sich 2020 sowohl eine zeitliche als auch emotionale Belastung, die sich aus der Betreuung der Kinder bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ergibt.

→ Kindergärten und Schulen in der Region

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

die Vorbereitung der schulischen Umgebung durch die Frühförderung oder HP-Kita stärker begleitet wird. (2011: 5 Kinder; 2020: 12 Kinder)

- Reduzierter Arbeitsaufwand für die Schulbehörden in insgesamt 79 Fällen durch unseren Beitrag zu einem möglichst reibungslosen Übergang der Kinder in das Schulsystem
- Konkrete Entlastung der Lehrer in 49 Fällen im Rahmen der AOSF und anschließender Beratung, dadurch vermiedener Arbeitsaufwand und gewachsene Handlungssicherheit

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

→ Ärzte und Verwaltung (Gesundheitsamt, Jugendamt)

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

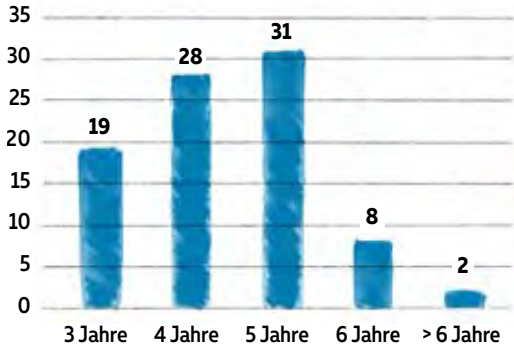
→ Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen und örtliche Sozialämter)

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

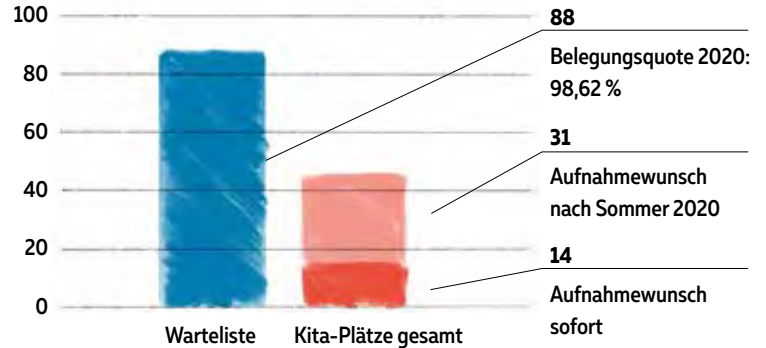
Belegungsstruktur der Heilpädagogischen Kindertagesstätte

Belegungsdaten, Stand 31.12.2020

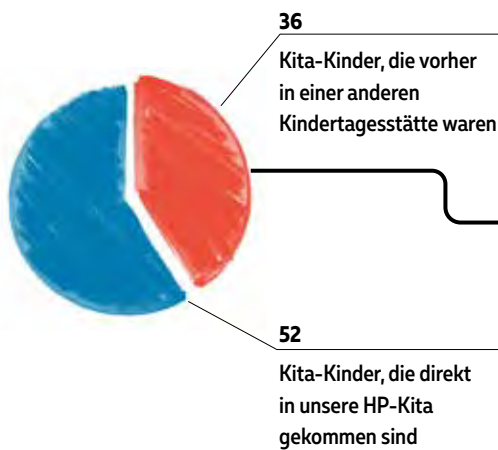
Alter der Kinder (insgesamt 88 Kinder)



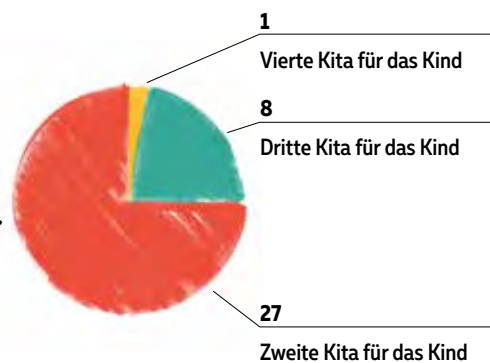
14 Kinder auf der Warteliste (Stand Dez. 2020)



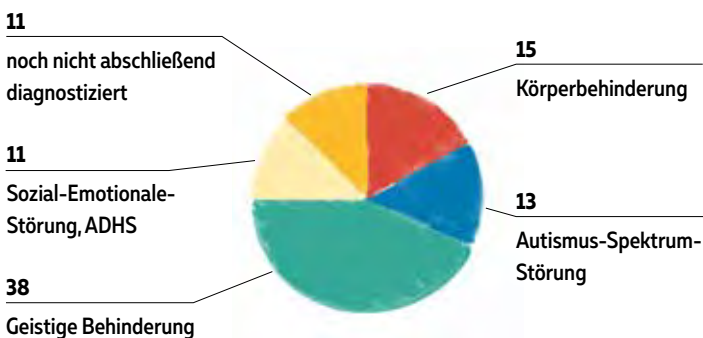
Zugangswege in die HP-Kita (insgesamt 88 Kinder)



Kinder, die aus einer anderen Kita kommen



Art der Entwicklungsbesonderheit (insgesamt 88 Kinder)



6.3

Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung

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

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

- Im Zuge kontinuierlicher **Verbesserungsprozesse** werden Konzepte und Prozesse (beispielsweise regelmäßige Überprüfung der Besprechungsstruktur) entwickelt und angepasst.
- Zielorientiertes Konzept zur **Qualifizierung und Fortbildung** der Fachkräfte, ein bis zwei individuell fachspezifische Fortbildungen im Jahr je Fachkraft zu relevanten Themen über externe Anbieter oder den HPZ-Fortbildungskatalog.
- Auf der Grundlage eines umfassenden **Risikofrüherkennungssystems** findet regelmäßig eine Risikobewertung in den Bereichen Kinderförderung, allgemeine Verwaltung, Finanz- und Rechnungswesen und Einkauf statt.
- Eine **Antikorruptionsrichtlinie** regelt die Aktivitäten und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen.
- Es gibt **individuelle Teilhabepäne** für jedes Kind im Rahmen der allgemeinen Hilfeplanung, die durch einen jährlichen großen Entwicklungsbericht ergänzt werden, sodass die Fertigstellung des Neubaus in Waldniel nicht fristgerecht umgesetzt werden kann.
- Die geplanten Umzüge von drei HP-Gruppen von Hochbend nach Waldniel in eine neu geschaffene Kita verzögern sich. Einige Planungsdaten verschieben sich. Der Umzug ist nun für Frühsommer 2022 geplant. Hier wird es eine enge Kooperation mit einer Regel-Kita geben, die zeitgleich auf demselben Gelände eröffnet. In Folge wird in Hochbend umgebaut und im August 2022 wird hier das HPZ zwei KIBIZ finanzierte Regelgruppen eröffnen, die sich dann das Gebäude und Außengelände mit den verbliebenen 8 HP-Gruppen teilen werden.

6.4

Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge

Die systematische Gesamtplanung mittels Balanced Scorecard umfasst auch den Bereich Kinderförderung, da das Instrument auf das komplette Unternehmen ausgerichtet ist und stetig weiterentwickelt wird.

Die Neuverhandlungen für die mobile heilpädagogische und interdisziplinäre Frühförderung konnten erfolgreich weitergeführt werden und stehen Anfang 2021 vor dem Abschluss. Auch die Planungen für die Kita konnten konstruktiv und positiv mit dem LVR geführt werden.

Erfreulich war auch im dritten Jahr seines Bestehens die Unterstützung durch den Förderverein. 2020 wurden, der Corona-Situation geschuldet, kaum Anschaffungen getätigt, lediglich einzelne Therapiematerialien wurden beschafft.

Gerade in der von Corona geprägten Zeit, stellte die 2018 ins Leben gerufene Wichtelpost ein gutes Verbindungsmedium dar, um zu berichten, dass die Pandemie nicht alles ist und es auch noch Aktivitäten außerhalb der „Virusplage“ gibt.

Alles in allem war unsere größte Lernerfahrung und gleichzeitig der größte Erfolg einem Umgang mit der Corona-Pandemie zu finden. Wir haben es gemeinsam geschafft, einen Weg zu finden mit dem Virus zu leben und uns von ihm nicht unterkriegen zu lassen.

7.

Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung

7.1

Planung und Ziele

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

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

2020 ARBEITEN WIR AN FOLGENDEN ZIELEN WEITER:

Klienten und Kooperationspartner

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 auf Ebene des Paritätischen Wohlfahrtsverbands (DPWV)

Ausbau der interdisziplinären Arbeit

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

Finanzen

Kostendeckende Finanzierung:

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



Personal

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.

Gesellschaft

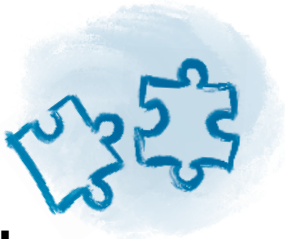
Das **Wissen um die Arbeit von Förder- einrichtungen** und Heilpädagogischen Kitas in der Gesellschaft vergrößern:

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

7.2

Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

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



CHANCEN AUS UNSERER SICHT

Chance: Ausgliederung von Gruppen

Warum?

Ab 2022 werden drei Heilpädagogische Gruppen in eine ganz neue Einrichtung nach Waldniel ausgegliedert. Dort wird es neben diesen drei Gruppen mit Kindern mit Behinderung vier Regelkindergartengruppen geben. Bei den Waldwichteln wird es dafür zwei Gruppen der Gruppenform I geben, in denen jeweils 20 Kinder ab der Altersgruppe 2 Jahre bis zur Einschulung betreut werden. Durch diese Veränderung entstehen neue Kooperationsmöglichkeiten und bessere Übergänge von Heilpädagogischen Gruppen zu Regelgruppen oder auch umgekehrt. Der Begriff „Inklusion“ wird so pragmatisch mit Leben gefüllt.

Wie bereiten wir uns vor?

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



RISIKEN AUS UNSERER SICHT

Risiko 1: Finanzierungslücke durch das BTHG

Warum?

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

Wie bereiten wir uns vor?

Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern, um eine geeignete Lösung für die Frühförderung zu finden. Verhandlungen mit den Kostenträgern LVR und Kassen liefen bisher positiv. Wir rechnen Anfang 2021 mit einem Abschluss, der zumindest für die gesamte Frühförderung eine „schwarze Null“ ermöglicht.

Risiko 2: Fachkräftemangel

Warum?

Der allgemeine Fachkräftemangel in sozialen Berufen wirkt sich für den Bereich Kinderförderung aktuell zunehmend aus. Besonders im Bereich Therapeuten gibt es kaum noch adäquate Bewerbungen. Wir versuchen nach wie vor zumindest im pädagogischen Bereich unseren Angestelltenbedarf durch eigenausgebildete Fachkräfte zu decken.

Wie bereiten wir uns vor?

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

Schwerpunktthema:

Wie war das Jahr 2020 für die HP-Kita?

Interview mit Herrn Büschges, Heilpädagogische Leitung – Abteilung Kita, und Nicole Faßbender, pädagogische Fachkraft in der HP-Kita.

Im Jahresbericht 2019 haben wir im Rahmen der SROI-Studie die Frage gestellt, was wäre, wenn es die HPZ-Kita nicht geben würde. 2020 wurde dieser Fall durch die Corona-Pandemie zeitweise Realität, da die Kitas und Krippen für Wochen geschlossen wurden. Wie haben Sie und die Familien auf den Lock-down im Frühjahr reagiert?

In unserer Studie sind wir davon ausgegangen, dass Eltern ohne die Kita ihre Arbeitszeit reduzieren und deutlich mehr Zeit in Organisation stecken müssten. Wie haben sich aus Ihrer Sicht die Familien in dieser Zeit organisiert? Wie konnten Sie als Kita in dieser Zeit unterstützen?

Nicole Faßbender:

„Irgendwie von jetzt auf gleich waren alle weg! – Kollegen, Kinder und die Busse.“

Wir Angestellten wurden ins Homeoffice entlassen, schrieben jede Menge Entwicklungsberichte, erstellten Fördermaterial, aber bezogen auf unsere eigentliche Arbeit, wurden viele von uns erstmal handlungsunfähig.“

Roland Büschges:

„Die Kita war während der Pandemie an keinem einzigen Tag 2020 geschlossen. Es gab immer die Möglichkeit der Betreuung von Kindern, deren Eltern systemrelevante Berufe ausübten oder Betreuung von Kindern, die aus stark belasteten Familien stammen, oder Besuch an einzelnen Tagen, um weiterhin therapeutisch betreut zu werden.“

Nicole Faßbender:

„Die Eltern mussten die Betreuung ihrer Kinder umorganisieren und wurden ins kalte Wasser geschubst. In meinem Beruf steht das Herz für mich an erster Stelle. Deshalb war es für mich schwer zu akzeptieren, dass ich nicht „Helfen“, „Unterstützen“ darf. Die Hygienevorschriften und Abstandsregelungen schränkten uns in unserer Arbeit immer weiter ein. Herz ausschalten oder zumindest auf Sparflamme arbeiten lassen, Hände gebunden – ich kam an meine Grenzen. Die Kinder auf Abstand zu halten und teilweise gar nicht kommen zu lassen, das war nicht in meinem Sinne. Zu wissen, dass Kindern der Besuch in der Kita fehlen wird und Eltern teilweise hilflos zu Hause sind, das hat mit mir etwas gemacht.“

Roland Büschges:

„Kinder, die die Kita nicht besuchten, wurden durch die Therapeuten und pädagogischen Kräfte online, per Post oder Telefon mit Spiel und Förderideen versorgt. Die Eltern bekamen allgemeine Infos, konnten die diversen Kommunikationskanäle aber auch zur individuellen Beratung durch uns nutzen.“

Eine Besonderheit der HPZ-Kita ist es, dass die therapeutischen Angebote direkt in den Kita-Alltag integriert sind. Konnten diese Angebote fortgeführt werden? Gab es Ängste bei den Eltern bezüglich der Fortschritte Ihrer Kinder?

Wie hat sich der Lockdown auf die Kinder ausgewirkt? Was ist Ihnen nach der Öffnung der Kita aufgefallen?

Roland Büschges:

„Ja, die Therapien konnten nach der Phase des Betretungsverbotes wieder in der gewohnten Weise angeboten werden. In der Phase des Betretungsverbotes beschränkte sich die face to face Therapie auf die jeweils anwesenden Kinder, bzw. auf die Beratung und Anleitung der Eltern über elektronische Medien.“

Nicole Faßbinder:

„In der Phase der Notbetreuung wurden die Kinder dann häufig von Busbegleitern befördert, die sie nicht kannten und von Kollegen betreut, die ihnen fremd waren. Jeder gab sein Bestes, vor allem die Kinder. Wenn WIR schon nicht verstehen, was hier mit uns passiert, wie kann es da ein Kind?“

Roland Büschges:

„Während zwischen März und Ende Mai ein Betretungsverbot mit den oben beschriebenen Ausnahmen umgesetzt werden musste, startete ab Juni der eingeschränkte Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen. Das hieß, dass ca. 1/3 der Kinder täglich betreut wurde. Dies waren die Kinder systemrelevant arbeitender Eltern bzw. Kinder aus belasteten Familien. Alle anderen Kinder wurden im 14-tägigen Wechsel betreut. Selbst ein Abschlussfest unter Corona-Bedingungen konnten wir für die Schulkinder umsetzen. Es fiel zwar einiges kleiner aus und ohne Eltern, Familie und Großeltern. Doch für die Kinder war es ein sehr emotionaler und schöner Abschied.“

Nach den Sommerferien lief dann bis Mitte Dezember ein normaler Regelbetrieb unter besonderen Hygienegesichtspunkten. Die Aufnahme der neuen Kinder lief fast wie gewohnt, auch wenn das ein oder andere Kind vielleicht überrascht sein wird, wenn es uns das erste Mal ohne Masken sieht. Denn im HPZ und ganz besonders in der Kita haben wir seit Beginn der Pandemieeinschränkungen nur noch mit Maske gearbeitet, wodurch wir aber bisher sehr gesund durch die Pandemiezeit gekommen sind. Erst mit Beginn der Adventzeit kamen wieder erneute Einschränkungen. Doch selbst der Nikolaus konnte die Kinder mit doppeltem Mund-Nasenschutz (langer Bart und OP-Maske) wie gewohnt in der Gruppe besuchen.“

**Was haben Sie
aus der Zeit gelernt?
Was gilt es für die
Zukunft zu bedenken
und mitzunehmen?**

Nicole Faßbender:

„Wenn wir jetzt morgens die Kinder an den Bussen in die Arme schließen können, dann schwingt bei mir viel Dankbarkeit mit. Dankbarkeit, dass wir die erste Bewährungsprobe gemeistert haben und trotz aller Widrigkeiten allen Kindern und deren Eltern immer wieder Unterstützungsangebote machen konnten. Am Anfang oft auf Distanz und dann mehr und mehr wieder im persönlichen Kontakt zwar mit Abstand und Maske aber eben ohne elektronische Mittler. Wir müssen sicherlich noch einige Auflagen und Regeln einhalten, aber auch das schaffen wir gemeinsam. Ich freue mich schon sehr darauf, wenn die neuen Kinder mich ohne Maske sehen dürfen. Gemeinsam schaffen wir das!“

Roland Büschges:

„Wenn wir eines in diesem verrückten Jahr gelernt haben, dann ist es die Fähigkeit alles spontan organisieren und wieder über den Haufen schmeißen zu können, dass man nichts auf die lange Bank schieben kann – wenn etwas möglich ist, dann muss man es jetzt machen und menschlicher Kontakt ist fast so wichtig, wie Sauerstoff und Wasser. Egal, ob Kinder oder Erwachsene, wir können nicht ohne ein Gegenüber, selbst wenn wir vor Corona das Gefühl hatten, dass der eine oder andere Zeitgenosse auch mal zu viel sein kann.“

Und noch eines haben wir festgestellt. Gerade in einer Zeit, wo unendliche Massen von Halbwahrheiten und Lügen durch die Medien gehen, wo Menschen extrem verunsichert werden, weil man Entscheidungen treffen soll, für die man keinerlei Grundlagen hat, ist es wichtig, dass offizielle Stellen und Vorgesetzte Verantwortung übernehmen und klare Richtlinien benennen, in denen jeder einzelne sein Leben organisieren kann.“

Vielen Dank für das Gespräch!

Zur Organisation



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

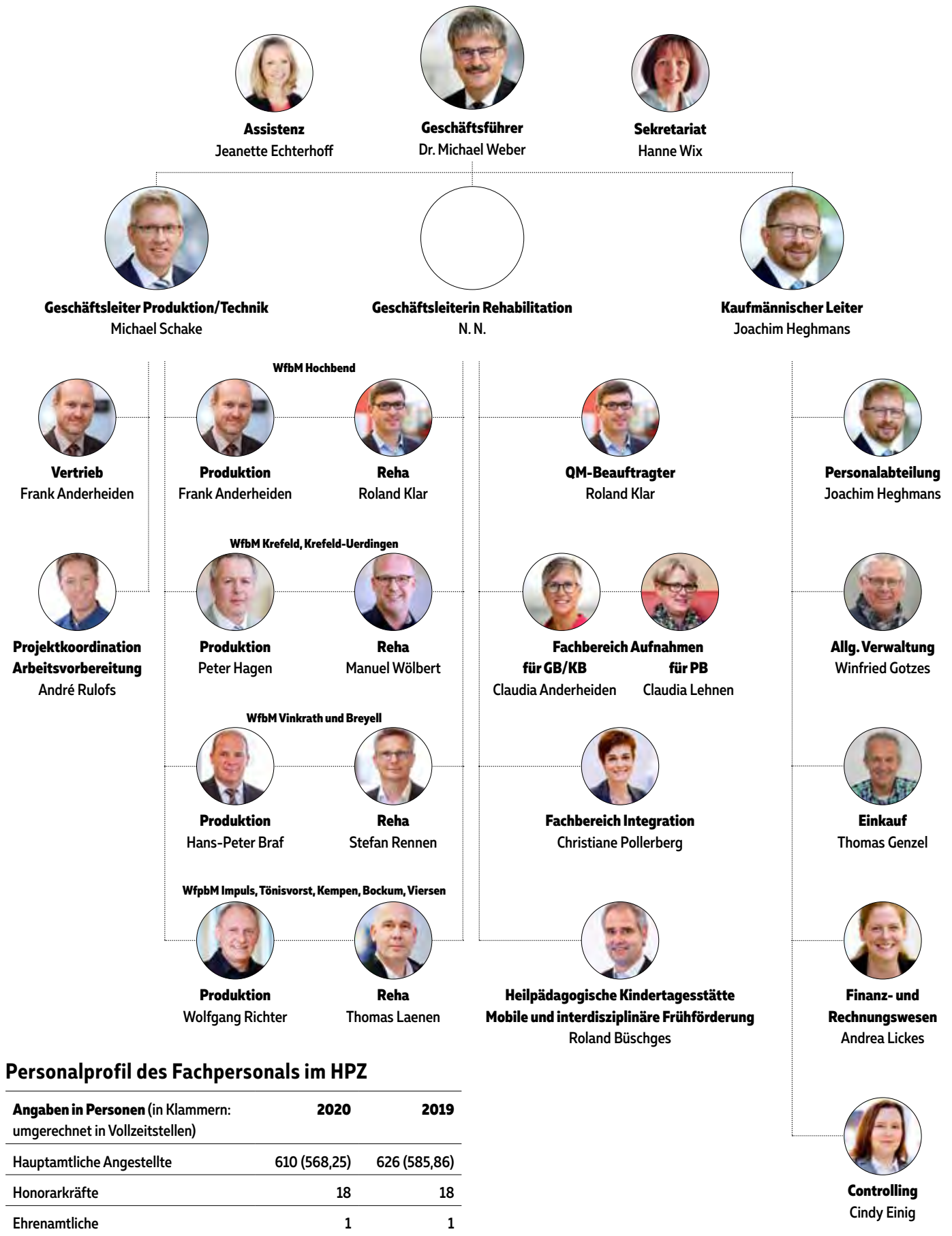
8. Organisationsprofil

8.1 Allgemeine Angaben

Name der Organisation	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH
Sitz der Organisation	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst
Gründung der Organisation	1967
Niederlassungen	47929 Grefrath-Vinkrath, An der Schanz 3 41334 Nettetal-Breyell, Am Bahndamm 15-17 47906 Kempen, Heinrich-Horten-Straße 6 b 41748 Viersen, Schiefbahner Straße 11 47918 Tönisvorst, Tempelsweg 24 47805 Krefeld, Siemensstraße 75-83 47829 Krefeld-Uerdingen, Adolf-Dembach-Straße 15 47807 Krefeld-Fischeln, Kommunikationsstraße 7
Rechtsform	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Kontaktdaten	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: +492156 4801-0 Fax: +492156 4801-22 info@hpzkrefeld.de https://www.hpz-krefeld-viersen.de
Link zur Satzung	https://hpz-krefeld-viersen.de/Portals/0/PDF/Satzung/Original-satzung_08_04_2016.pdf
Link zum Leitbild	http://www.hpz-krefeld-viersen.de/Home/Leitbild
Registereintrag	Krefeld HRB 8983
Gemeinnützigkeit	Das HPZ ist seit Gründung im Sinne der §§ 51 ff. AO vom Finanzamt Kempen als gemeinnützig anerkannt. Der Gemeinnützigkeitszweck ist die Förderung des Wohlfahrtswesens. Der letzte Freistellungsbescheid ist vom 04.09.2019.
Betriebsrat	Vorsitzender: Andreas Bist; stellv. Vorsitzender: Stefan Rennen
Werkstattrat	Vorsitzender: Klaus Böhmer; stellv. Vorsitzender: Adolf Finken
Frauenbeauftragte	Sarah Städter, Monique Brockmann, Elisabeth Woyke
Youtube-Kanal	https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH/videos

Organigramm

Stand: 01.12.2020



Personalprofil des Fachpersonals im HPZ

Angaben in Personen (in Klammern: umgerechnet in Vollzeitstellen)	2020	2019
Hauptamtliche Angestellte	610 (568,25)	626 (585,86)
Honorarkräfte	18	18
Ehrenamtliche	1	1

8.2

Handelnde Personen

2020 haben sich in der Geschäftsleitung Änderungen ergeben:

- **Dr. Michael Weber: Geschäftsführer**
Koordiniert die fachlichen und wirtschaftlichen Aktivitäten des HPZ und vertritt das HPZ nach außen. Er ist seit 01.01.2017 Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in NRW.
- **Sonja Burghardt: Geschäftsleiterin Rehabilitation, Stellvertretender Geschäftsführerin** (01.01.2020 bis 14.10.2020), Neubesetzung ab 2021.
- **Friedbert Hermes: Geschäftsleiter Produktion** (bis April 2020)
- **Michael Schake: Geschäftsleiter Produktion und Technik** (ab Mai 2020)
Leitet gemeinsam mit den Werkstattleitern in allen Werkstätten die Produktion und ist zuständig für die Akquise von Aufträgen sowie das Gebäudemanagement an allen neun Standorten
- **Joachim Heghmans: Kaufmännischer Leiter / Personalleiter**
Er kümmert sich um alle kaufmännischen Fragen des HPZ und ist für personelle Angelegenheiten der Angestellten verantwortlich.

In diesem Jahr möchten wir Herrn Schake vorstellen, der die Position von Herrn Hermes in der Geschäftsleitung übernommen hat.

Interview mit Herrn Schake

Herr Schake, Sie haben Anfang Mai die Position von Herrn Hermes übernommen, der in Ruhestand gegangen ist. Vermutlich haben Sie auch nicht damit gerechnet, dass ihr Stellenantritt mitten in eine Pandemie fällt. Wie ging es Ihnen mit diesem Start unter besonderen Vorzeichen?

Natürlich ist man immer etwas aufgeregt, wenn man eine neue Stelle antritt. Insbesondere dann, wenn man in den letzten 20 Jahren beim selben Arbeitgeber beschäftigt war. Die Pandemie sorgte selbstverständlich für besondere Umstände. Viele Mitarbeiter waren bei meinem Arbeitsantritt noch nicht zurück in den Werkstätten und ich musste mich, gemeinsam mit meinen Kollegen, um viele organisatorische Aufgaben rund um Corona kümmern. Dennoch gelang die Einarbeitung ganz ausgezeichnet. Herr Hermes, die Werkstattleiter und auch die Kollegen in der Geschäftsleitung haben mich vom ersten Tag an toll unterstützt, dafür möchte ich mich an dieser Stelle auch noch einmal ausdrücklich bedanken.

Was waren Ihre drei wichtigsten Stationen in Ausbildung und Beruf?

Besonders prägend war die Entscheidung, welchen Berufsweg ich nach der Schule einschlagen wollte. Ich entschied mich für eine Ausbildung im Maschinenbau und hatte das Glück, in einem der größten Unternehmen in meinem Heimatort Mönchengladbach aufgenommen zu werden.

Nach meiner Ausbildung fasste ich schnell den Entschluss, mich zum Industriemeister Metall fortzubilden. Auf diese Weise kam ich schon mit 25 Jahren zu meiner ersten Stelle mit Führungsverantwortung. Da ich nach und nach zusätzliche Verantwortungsbereiche übernahm, begleitete mich auch das lebenslange Lernen.

Während meines Berufslebens kam mir immer wieder der Gedanke, gerne noch zu studieren. Als mir eine Position in der Geschäftsleitung angeboten wurde, setzte ich diesen Plan um und begann ein berufsbegleitendes Studium zum Wirtschaftsingenieur. Zum Glück hat meine Familie mich während des Studiums immer unterstützt. Das waren sehr harte Jahre ohne viel Freizeit, dennoch würde ich rückblickend immer wieder diesen Weg gehen.

Was ist das Besondere an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz beim HPZ?

Als ich die Stellenanzeige des HPZ gelesen habe, hat mich der Begriff „sinnstiftende Aufgabe“ beeindruckt. In meinem bisherigen Berufsleben waren immer Gewinne und deren Maximierung das Ziel. Auch hier im HPZ sollen gute wirtschaftliche Ergebnisse erzielt werden. An erster Stelle steht aber die Förderung unserer Mitarbeiter mit Behinderung. Es macht mir Freude, mit allen Beteiligten die besten Voraussetzungen dafür zu schaffen.

In der Geschäftsleitung sind Sie für die Bereiche Produktion und Technik im HPZ verantwortlich.

Was sind Ihre Ziele für die neue Aufgabe? Was würden Sie in diesen Bereichen gerne bewirken?

Zur individuellen Förderung der HPZ-Mitarbeiter möchte ich dabei helfen, die Aufgabenvielfalt weiter auszubauen. Um diese Ziele zu erreichen, möchte ich bestehende Kundenbeziehungen erweitern und neue Partner dazu gewinnen. Ich denke aber auch an ein größeres Angebot der HPZ-eigenen Produkte. Zum Beispiel wurden von der Blechbearbeitung in Krefeld eigens für die Corona-Pandemie Desinfektionssäulen entwickelt und erfolgreich verkauft. Weitere HPZ-Produkte könnten künftig über einen Online-Shop vertrieben werden. Die HPZ-Fachangestellten und auch die Mitarbeiter mit Behinderung haben mich in der Kennenlernphase von ihrem hohen kreativen Potenzial überzeugt. Schon in den ersten Wochen meiner Tätigkeit konnte ich sehr viele Projektideen mitnehmen.

Zu meinem Aufgabenbereich gehört aber auch die Leitung des gesamten Bauwesens und des Gebäudemanagements. Hier sehe ich meine Ziele im Erhalt gesunder Gebäudestrukturen und der kontinuierlichen Modernisierung von Rehabilitationsmöglichkeiten, Produktionsstätten und -anlagen. Erste Ziele haben wir bereits mit der Erweiterung unserer Produktionsmöglichkeiten durch die neuen, teilweise voll digitalisierten Logistikzentren „Lötscher Weg“ und „Hochbend“ erreicht.

Einen Eindruck von den im Interview angesprochenen Desinfektionssäulen können Sie sich auch auf unserer Infoseite „Not macht erfinderisch“ (S. 33) im ersten Teil des Berichtes machen.

Herr Schake, vielen Dank für das Gespräch!



8.3

Governance der Organisation

8.3.1

Geschäftsführung

Die Geschäftsleitung besteht aus dem Geschäftsführer, Dr. Michael Weber, Joachim Heghmans (Personalleiter, Kaufmännischer Leiter, Einzelprokura) und Friedbert Hermes bzw. ab Mai 2020 Michael Schake (Geschäftsleiter Produktion/Technik, Einzelprokura). Die Geschäftsleitung tagt einmal wöchentlich. Die Vergütung des Geschäftsführers erfolgt nach freier Vereinbarung. Die Vergütung der drei Prokuristen erfolgt gemäß Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/VKA).

8.3.2

Aufsicht

Beirat

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

Mitglieder des Beirats:

- Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (Dr. agr., Präsident des Landesamts für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz, 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- Stadt Krefeld: Gisela Klaer (Mitglied des Rates der Stadt Krefeld, 1. Bürgermeisterin der Stadt Krefeld), Beigeordneter Markus Schön (Soziales, Senioren, Wohnen) (Januar – November 2020);
ab Dezember 2020: Sabine Lauxen (Beigeordnete der Stadt Krefeld) und Wolfgang Merkel (Ratsherr Stadt Krefeld);
- Kreis Viersen: Katarina Esser (Dezernentin für Soziales, Gesundheit und Arbeit) (bis April 2020);
ab November 2020: Ingo Schabrich (Kreisdirektor des Kreises Viersen) und Frank Olislagers (Sozialamtsleiter des Kreis Viersen)
- Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Georg Lickes (Steuerberater, stellv. Vorsitzender des Vorstandes der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.) (bis Juli 2020);
ab Dezember 2020: Prof. Dr. Elmar Berendes; Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)

- Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Sebastian Krins, Steuerberater, Diplom Kaufmann, Mitglied des Vorstands des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte
- Agentur für Arbeit Krefeld: Dr. Bettina Radermacher-Bensing, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit

Gesellschafterversammlung

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

Mitglieder der Gesellschafterversammlung:

- Stadt Krefeld: Wolfram Gottschalk (Ltd. Stadtverwaltungs-Direktor, Leiter des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen)
- Kreis Viersen: Katarina Esser (Dezernentin für Soziales, Gesundheit und Arbeit) (bis April 2020), ab November 2020: Ingo Schabrich (Kreisdirektor des Kreises Viersen)
- Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)
- Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. agr. Thomas Delschen (Präsident des Landesamts für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz, 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Sebastian Krins, Steuerberater, Diplom Kaufmann, Mitglied des Vorstands des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte

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

8.3.3

Interessenkonflikte

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

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

8.3.4

Internes Kontrollsystem

Interne Revision	<p>Beauftragung einer externen Gesellschaft (Dr. Heilmaier & Partner GmbH) mit einer regelmäßigen Prüfung. Die inhaltliche Ausrichtung des Prüfungsauftrages wird zwischen Geschäftsführer und Beiratsvorsitzenden abgestimmt.</p> <p>Zudem erfolgt im Rahmen der Jahresabschlussprüfung eine jährliche Untersuchung des internen Kontrollsystems. Die Schwerpunktsetzung wird durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft RSM GmbH festgelegt und überprüft.</p> <p>Ein weiterer extern vergebener Prüfungsauftrag ist die Prüfung der Personalabrechnung und -eingruppierung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft RSM GmbH im Zweijahresrhythmus.</p>
Controlling	<p>Das Finanz- und Rechnungswesens liefert das Datenmaterial, welches durch das Controlling erweitert wird. Dort werden monatlich, periodengerechte betriebswirtschaftliche Auswertungen auf Basis einer umfangreichen Kosten-/Leistungsrechnung aufbereitet, Abweichungen analysiert und kommentiert.</p> <p>Ergänzend dazu finden auch nicht finanzielle Kennzahlen (Anzahl Mitarbeiter und Angestellte in den einzelnen Bereichen, Entwicklung der betriebsintegrierten Arbeitsplätze und die Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt) im Berichtswesen für die Geschäftsleitung Berücksichtigung.</p> <p>Das BiAp-Controlling erfolgt durch den Fachbereich Integration, das Reporting der finanziellen Unternehmensentwicklung durch das Controlling.</p>
Risikomanagement	<p>Ein Risikofrüherkennungssystem liegt vor und wird jährlich überprüft.</p>
Vieraugenprinzip	<p>Gilt durchgängig für Unterschriftenregelung.</p>
Korruptionsprävention	<p>Antikorruptionsrichtlinien sind implementiert.</p>
Qualitätsmanagement	<p>AZAV-Zertifizierung</p>
Fachliche Entwicklung	<p>Regelmäßige Teilnahme am Benchmarking für den Reha-Bereich und Berufsbildungsbereich.</p>
Interne Entwicklung	<p>Es erfolgt eine regelmäßige Evaluierung der HPZ-Besprechungsstruktur.</p>

8.4

Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen

8.4.1

Eigentümerstruktur

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

8.4.2

Mitgliedschaften

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

- **Der Paritätische in Nordrhein-Westfalen**

Interessenvertretung auf Landes- und Bundesebene.

- **Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten (BAG:WfbM)**

Interessenvertretung auf Bundesebene, Geschäftsführer tritt u. a. als Referent in Fortbildungsveranstaltungen der BAG:WfbM auf, Teilnahme an Facharbeitskreisen, Werkstättenmesse, Werkstättentag

- **Verein zur Förderung der Werkstätten für Behinderte Menschen am Niederrhein (VWN)**

Zusammenschluss einiger AWN-Werkstätten in einem Verein zur Realisierung von Weiterbildungsangeboten (Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung, FAB), HPZ-Geschäftsführer ist Vorstandsmitglied und Dozent in der FAB-Weiterbildung, Teilnahme an VWN-Vorstandssitzungen und Dozententätigkeit in der FAB-Weiterbildung

- **V.V.V. Venlo B.V.**

Networking-Unterstützung von Partnerunternehmen in Deutschland und den Niederlanden, Business-Club-Mitgliedschaft Netzwerk-Partner-Vertrag, Akquisition von grenzüberschreitenden Aufträgen für die WfbM, Abstimmungsgespräche zur Auftragsakquisition, Teilnahme an den regelmäßigen Netzwerk-Events, redaktionelle Unternehmensvorstellung auf der Website des VVV-Venlo

- Deutsche Gesellschaft für Management und Controlling in der Sozialwirtschaft (DGCS)

- Deutsches Rotes Kreuz

- Kommunalen Arbeitgeberverband NRW

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

8.4.3

Kooperationen

Neben den verschiedenen Mitgliedschaften gibt es noch weitere Kooperationen.

- **Arbeitsgemeinschaft der Werkstätten am Niederrhein (AWN)**

Verbund von 13 Werkstattträgern zur fachlichen Abstimmung und Zusammenarbeit in allen Werkstattrelevanten Bereichen, Zusammenschluss ohne rechtliche Bindung, HPZ-Geschäftsführer ist AWN-Sprecher, Fachliche Weiterentwicklung durch systematische Betriebsvergleiche (Benchmark) und Erfahrungsaustausch, Teilnahme an AWN-Geschäftsführertreffen und Durchführung der AWN-Klausurtagung

- **Integrationsfachdienst Krefeld/Viersen (IFD)**

- Im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbands Rheinland
- Zusammenarbeit bei Fragen der Ausweitung und Aufrechterhaltung des Angebots von Übergängen behinderter Mitarbeiter auf den ersten Arbeitsmarkt, Kooperation zwischen der Abteilung Integrationskoordination des HPZ und dem IFD; Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung

- **Verein Kindertraum e. V.**

Einrichtung von betriebsintegrierten Außenarbeitsplätzen, Kooperation zwischen der Abteilung Integrationskoordination des HPZ und den Mitarbeitern des Vereins Kindertraum; Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung

- **Internationaler Bund (IB)**

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

- **Verbund der Dienstleister für Menschen mit kognitiven Einschränkungen im Kreis Viersen (KoKoBe Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung):**

Durch den Zusammenschluss soll eine ganzheitliche Versorgung und bedarfsgerechte Angebote für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen vorangetrieben werden.



Ina Vos: „Wir vergessen nicht die Umwelt und die Natur.“

8.5

Umwelt- und Sozialprofil

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

- Im jährlichen Fortbildungskatalog werden Veranstaltungen zu den Themen „Burn-Out“ und Gesundheitsschutz berücksichtigt, wie Rückenschule und Zeitmanagement. Neben den im Fortbildungskatalog aufgeführten Angeboten werden bedarfsspezifisch weitere Fortbildungen individuell angeboten.
- Im Jahr 2019 wurden bspw. Fortbildungen zur Burnout-Prävention und zu Resilienz-Training angeboten.
- 2017 wurden jährlich stattfindende, leitfadengestützte Jahresgespräche mit den Mitarbeitern implementiert, mit deren Hilfe Über- und Unterforderung am Arbeitsplatz vermieden und damit die psychische Gesundheit gesichert werden soll.
- Betriebliche Altersvorsorge: Alle Angestellten erhalten eine betriebliche Zusatzrente aufgrund der vom HPZ gezahlten Umlage an eine Pensionskasse (Rheinische Versorgungskasse).
- Von den 610 Angestellten im HPZ sind etwas mehr als die Hälfte der Personen weiblich (58,9 %).
- 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. 2020 konnte der Bericht wegen Corona-Krise nur einmal erscheinen.
- Coaching und Supervision werden als Instrumente der Personalentwicklung eingesetzt; es existiert eine entsprechende „Richtlinie für Coaching und Supervision im HPZ“, die hierfür umgesetzt wird.
- 2018 wurden eine psychosoziale Beratung sowie eine kostenfreie und anonyme psychologische Beratung eingerichtet, die extern erfolgt.
- Etablierung KommMit: Feedbackinstrument, Befragung im Rahmen der Dienstbesprechung zur Zusammenarbeit, Kommunikation, Teambesprechung und Führung

9. Finanzen

9.1

Buchführung und Rechnungslegung

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

9.2

Vermögensrechnung

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

Aktiva	Berichtsjahr 2020*		Vorjahr 2019
	€	€	€
A Anlagevermögen			
I. Immaterielle Vermögensgegenstände			
entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten		157.664,00	102.993,00
II. Sachanlagen			
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	26.614.447,85		23.556.956,81
2. Technische Anlagen und Maschinen	732.804,00		882.144,00
3. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	2.054.141,00		1.916.999,00
4. geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	2.487.203,89	31.888.596,74	2.108.687,52
III. Finanzanlagen			
Wertpapiere des Anlagevermögens (Genossenschaftsanteile)		9.592.876,06	9.775.512,53
		41.639.136,80	38.343.292,86
B Umlaufvermögen			
I. Vorräte			
1. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	370.151,46		243.825,54
2. Fertige Erzeugnisse und Waren	55.257,60	425.409,06	41.013,38
II. Forderungen und sonstige Vermögensstände			
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €) davon gegenüber Gesellschaftern: 12.550,55 € (Vorjahr: 20.077,38 €)	751.695,65		836.722,61
2. Sonstige Vermögensgegenstände davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	4.841.267,27	5.592.962,92	5.070.981,93
III. Wertpapiere			
sonstige Wertpapiere		-	-
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben			
Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks		7.381.359,09	9.899.928,42
C Rechnungsabgrenzungsposten		47.500,15	65.955,67
Summe		55.086.368,02	54.501.720,41

Passiva	Berichtsjahr 2020*		Vorjahr 2019
	€	€	€
A Eigenkapital			
I. Gezeichnetes Kapital		31.850,00	31.850,00
II. Gewinnrücklagen			
1. Freie Rücklagen	41.196.453,00		41.196.453,00
2. Zweckgebundene Rücklagen	5.853.524,00	47.049.977,00	5.853.524,00
III. Bilanzgewinn		495.423,48	615,40
		47.577.250,48	47.082.442,40
B Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens		2.663.409,37	2.895.543,70
C Rückstellungen			
sonstige Rückstellungen		1.840.014,59	1.728.836,39
D Verbindlichkeiten			
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 4,38 €)	-		-
2. Verbindlichkeiten gegenüber Kostenträger davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	-		-
3. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 1.335.472,97 € (Vorjahr: 974.133,91 €) davon gegenüber Gesellschafter: 12,31 € (Vorjahr: 15,27 €)	1.335.472,97		974.133,91
4. Sonstige Verbindlichkeiten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 1.455.334,10 € (Vorjahr: 1.622.058,04 €) davon aus Steuern: 388.400,22 € (Vorjahr: 433.577,27 €) davon im Rahmen der sozialen Sicherheit: 0,00 € (Vorjahr: 37,98 €)	1.455.334,10	2.790.807,07	1.622.058,04
E Rechnungsabgrenzungsposten		214.886,51	198.705,97
Summe		55.086.368,02	54.501.720,41

* Es handelt sich um vorläufige Daten für 2020.



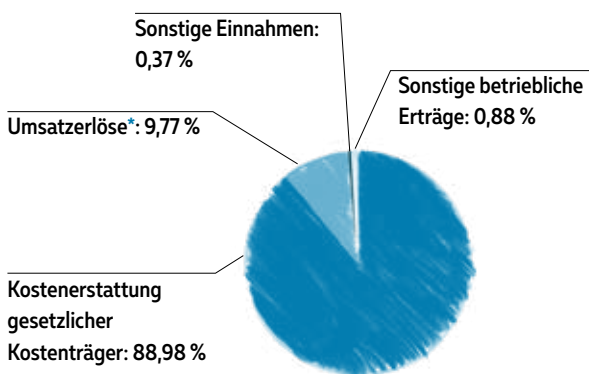
Anna Mannheims: „Zielstrebig nach vorne schauen,
Konzentrierter Weitblick, draußen Sport, Freiheit“

Gewinn- und Verlustrechnung	Berichtsjahr 2020		Vorjahr 2019
	€	€	€
1. Umsatzerlöse		6.731.549,77	7.159.880,47
2. Kostenerstattung gesetzlicher Leistungsträger		61.412.113,41	61.597.929,36
3. Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen		14.244,22	-3.737,47
4. sonstige betriebliche Erträge		607.342,34	508.598,88
5. Materialaufwand			
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	-1.152.549,89		-1.358.723,39
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-369.339,64	-1.521.889,53	-447.214,89
6. Rohergebnis		67.243.360,21	67.456.732,96
7. Personalaufwand*			
a) Löhne und Gehälter	-29.472.902,10		-29.005.428,98
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung; davon für Altersversorgung: 1.824.373,95 € (VJ: 1.725.331,44 €)	-21.481.570,44	-50.954.472,54	-21.007.291,26
8. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		-2.391.254,96	-2.289.640,04
9. sonstige betriebliche Aufwendungen		-13.550.355,06	-14.656.864,61
10. Betriebsergebnis		347.277,65	497.508,07
11. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens		104.155,94	84.018,97
12. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge davon aus der Abzinsung von Rückstellungen: 4.594,00 € (VJ: 11.777,00 €)		152.212,72	186.892,59
13. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens		-88.362,32	-39.074,37
14. Zinsen und ähnliche Aufwendungen davon aus der Aufzinsung von Rückstellungen: 6.103,00 € (VJ: 1.989,00 €)		-5.793,00	-6.103,80
15. Ergebnis nach Steuern		509.490,99	723.241,46
16. sonstige Steuern		-14.682,91	-12.216,84
17. Jahresüberschuss/-fehlbetrag		494.808,08	711.024,62
18. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr		615,40	548,78

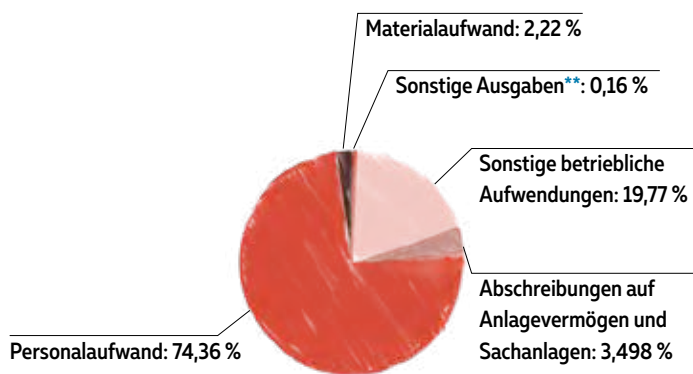
* Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung.

9.3

Einnahmen und Ausgaben



Einnahmen



Ausgaben

Einnahmen	2020		2019	
	€	%	€	%
Umsatzerlöse	6.745.793,99	9,77	7.156.143,00	10,29
davon Umsatzerlöse	6.731.549,77	9,75	7.159.880,47	10,30
davon Bestandsveränderungen	14.244,22	0,02	-3.737,47	-0,01
Kostenerstattung gesetzlicher KTR	61.412.113,41	88,98	61.597.929,36	88,59
Sonstige betriebliche Erträge	607.342,34	0,88	508.598,88	0,73
Sonstige Einnahmen	256.368,66	0,37	270.911,56	0,39
davon Erträge a. WP und Ausleihungen des FAV	104.155,94	0,15	84.018,97	0,12
davon Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	152.212,72	0,22	186.892,59	0,27
Summe Einnahmen	69.021.618,40	100,00	69.533.582,80	100,00
Ausgaben	2020	2019		
	€	%	€	%
Materialaufwand	-1.521.889,53	2,22	-1.805.938,28	2,62
Personalaufwand	-50.954.472,54	74,36	-50.012.720,24	72,67
Abschreibung a. imm. VG & SA	-2.391.254,96	3,49	-2.289.640,04	3,33
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-13.550.355,06	19,77	-14.656.864,61	21,30
Sonstige Ausgaben	-108.838,23	0,16	-57.395,01	0,08
dv. Abschreibungen a. FA und WP des UV	-88.362,32	0,13	-39.074,37	0,06
dv. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-5.793,00	0,01	-6.103,80	0,01
dv. Sonstige Steuern	-14.682,91	0,02	-12.216,84	0,02
Summe Ausgaben	-68.256.810,32	100,00	-68.822.558,18	100,00
JAHRESÜBERSCHUSS	402.599,44		711.024,62	

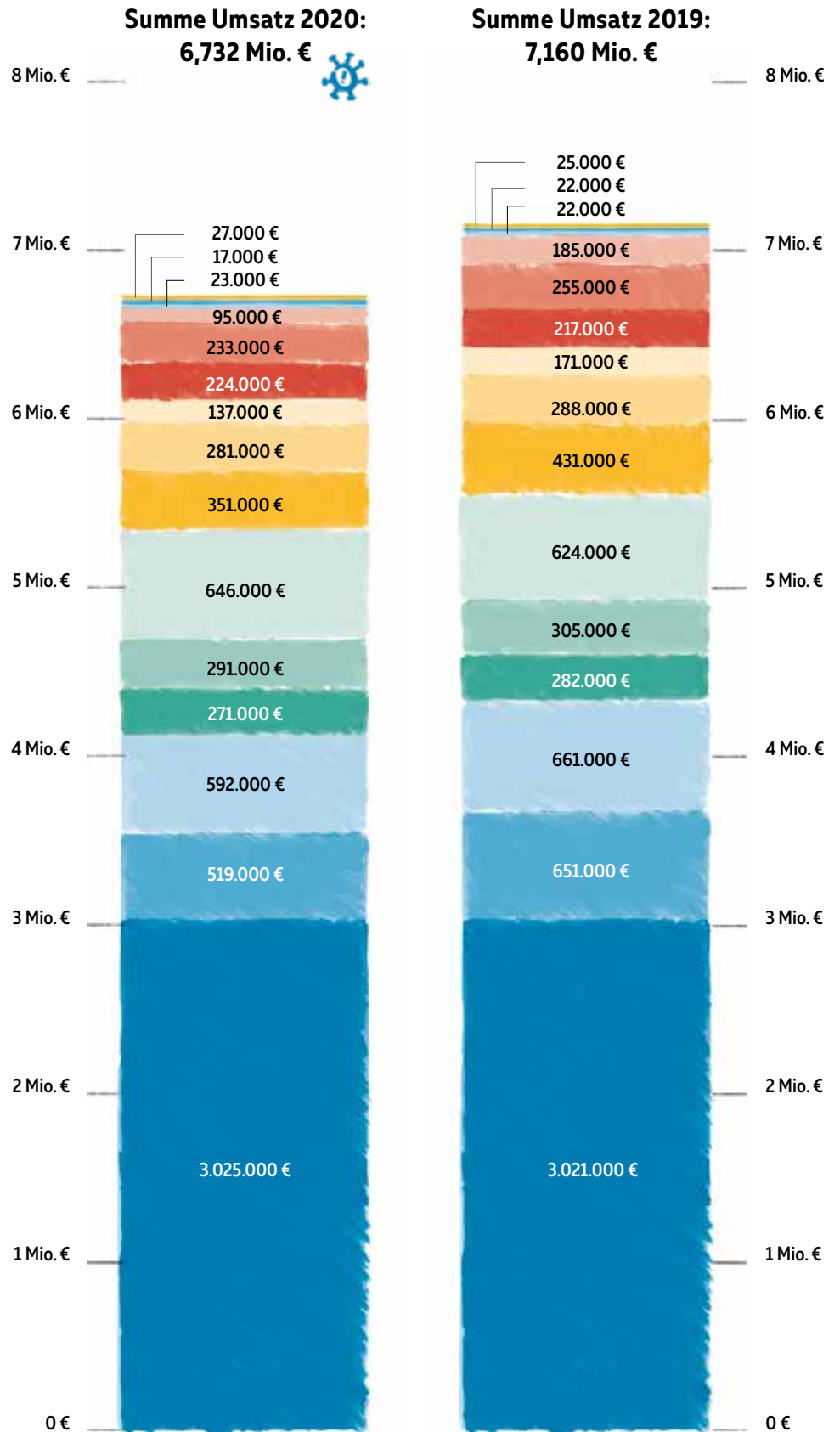
Umsatz nach Produktions- und Dienstleistungsbereichen (Bereich WfbM)

Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

* inklusive Bestandsveränderungen (direkt)

** Sonstige Ausgaben bestehen aus: Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens, Zinsen und ähnliche Aufwendungen, sonstige Steuern.

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

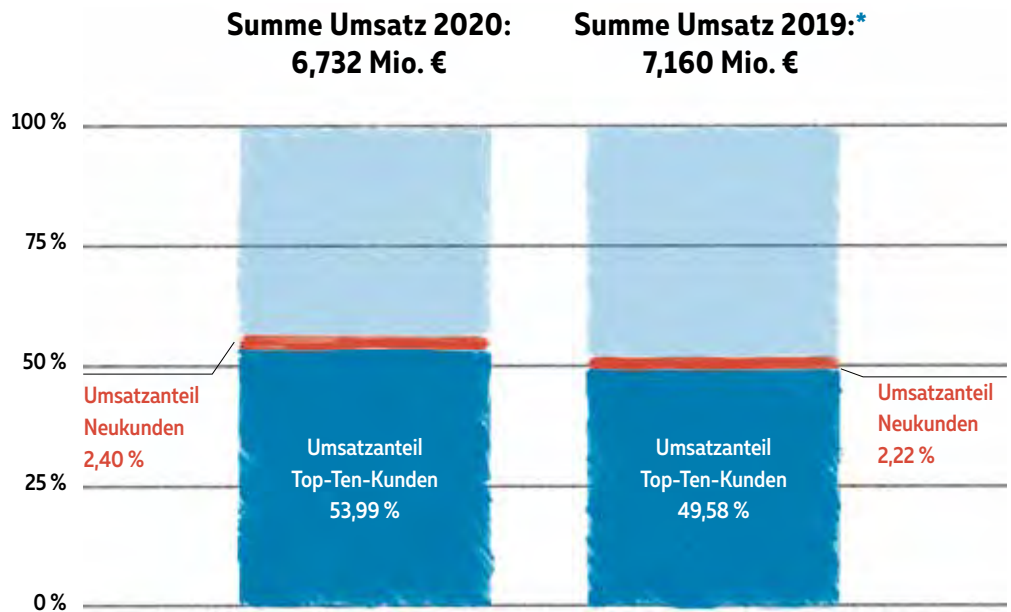




Christian Fongern: „Auch in Corona Zeit suche ich den passenden Partner.“

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

* Im Jahresbericht 2019 wurden vorläufige Daten verwendet. Daher Abweichungen ggü. Jahresbericht 2019.



9.4

Finanzielle Situation und Planung

Das Geschäftsjahr 2020 stand ganz unter den Einfluss und den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Die üblichen, geordneten Prozessabläufe im HPZ wurden vor große Herausforderungen gestellt. In allen Bereichen musste flexibel und kurzfristig reagiert werden, um die ständig neuen Verordnungen und die daraus resultierenden Vorgaben der Leistungsträger umzusetzen.

Das HPZ hat alle Vorgaben der Hauptleistungsträger erfüllt und konnte somit die wesentlichen Einnahmen für das Geschäftsjahr 2020 ohne Einbußen fortschreiben.

Lediglich im Bereich der Umsatzerlöse kam es aufgrund des zeitweisen Betretungsverbot der Werkstätten zu Umsatzeinbußen.

Dennoch konnte das HPZ, trotz geringfügig rückläufiger Belegungszahlen, dieses turbulente Geschäftsjahr mit einem zufriedenstellenden betriebswirtschaftlichen Erfolg abschließen. Dies ist im Wesentlichen der Fortführung der Zahlungen der Hauptleistungsträger zu verdanken.

Für 2021 ist die Fertigstellung und der Bezug der geplanten Bauprojekte, Erweiterung der ASB am Standort Krefeld (Siemensstraße) und die Verwaltungsweiterung am Standort Tönisvorst (Hochbend) vorgesehen.

Endnoten

- 1 Vgl. HPZ: **Leitbild**. URL: <https://www.hpz-krefeld-viersen.de/Portals/0/images/unternehmen/Leitbild.pdf>, aufgerufen am 14.01.2021.
- 2 Vgl. Duden.de: **Pandemie**. URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Pandemie>, aufgerufen am 15.01.2021.
- 3 Vgl. Aktion Mensch: **Inklusionsbarometer Arbeit 2020**. URL: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten.html>, aufgerufen am 19.01.2021.
- 4 Vgl. Bundesagentur für Arbeit: **Arbeitslosigkeit und Grundsicherung im Berichtsmonat Dezember 2020 – Unterbeschäftigung Nordrhein-Westfalen**. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-nrw/download/1533746641527.pdf>, aufgerufen am 19.01.2021.
- 5 Vgl. Deutscher Behindertenrat: **Gleiche Teilhabe sicherstellen! Die Corona-Krise aus Sicht von Menschen mit Behinderung: Analysen und Forderungen**, URL: <https://www.deutscher-behindertenrat.de/ID255655>, aufgerufen am 19.01.2021.
- 6 Vgl. Fatke, Benjamin et. Al: **Psychische Probleme in der Pandemie – Beobachtungen während der COVID-19-Krise**. URL: https://www.researchgate.net/profile/Hans_Foerstl2/publication/340592917_Psychische_Probleme_in_der_Pandemie_Beobachtungen_waehrend_der_COVID-19-Krise/links/5e9319074585150839d6a095/Psychische-Probleme-in-der-Pandemie-Beobachtungen-waehrend-der-COVID-19-Krise.pdf, aufgerufen am 19.01.2021.
- 7 Vgl. Bundes Psychotherapeuten Kammer: **Corona-Pandemie und psychische Erkrankungen – BPTK Hintergrund und Forschungslage**.
- 8 Vgl. REHADAT: **BIH-Bericht Inklusionsbetriebe**. URL: https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/inklusionsbetriebe_bijjahresbericht/, aufgerufen am 20.01.2021.
- 9 Vgl. REHADAT: **Corona- Umfrage bei Inklusionsfirmen**. URL: https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/inklusionsbetriebe_coronaumfrage/, aufgerufen am 20.01.2021.
- 10 Vgl. REHADAT: **Adressen Andere Leistungsanbieter nach dem BTHG**. URL: https://www.rehadat-adressen.de/de/arbeit-beschaeftigung/anderer-leistungsanbieter-nach-dem-bthg/index.html?connectdb=kontaktadressen_result&infobox=%2Finfobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=ADR&art=anderer%20Anbieter&Titell=Andere%20Leistungsanbieter, aufgerufen am 20.01.2021.
- 11 Vgl. BAG WfbM: **Die BAG WfbM**. URL: <https://www.bagwfbm.de/page/24>, aufgerufen am 20.01.2021.
- 12 Vgl. DW: **Corona-Eltern – Zerrissen, müde, wütend**. URL: <https://www.dw.com/de/corona-eltern-zerrissen-m%C3%BCde-w%C3%BCTend/a-53386540>, aufgerufen am 20.01.2021.
- 13 Fraunhofer Fit und inclusion tech lab: **Nach dem frühjahrs-lockdown: Entspannung in der corona-lage bleibt aus. So erlebten beeinträchtigte Kinder und ihre familien den Pandemiesommer**. URL: https://www.fit.fraunhofer.de/content/dam/fit/de/documents/2020-11-30_Zweite%20Corona%20Umfrage%20Fraunhofer%20Tech%20Inc%20Lab.pdf, aufgerufen am 20.01.2021.
- 14 Ebd.



Künstler/in unbekannt: „Schachtel: Gespenstisch/ Ich bin unschuldig. Nonne/ Engel geht auf großer Reise“



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld - Kreis Viersen gGmbH

Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH

Hochbend 21 | 47918 Tönisvorst

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

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