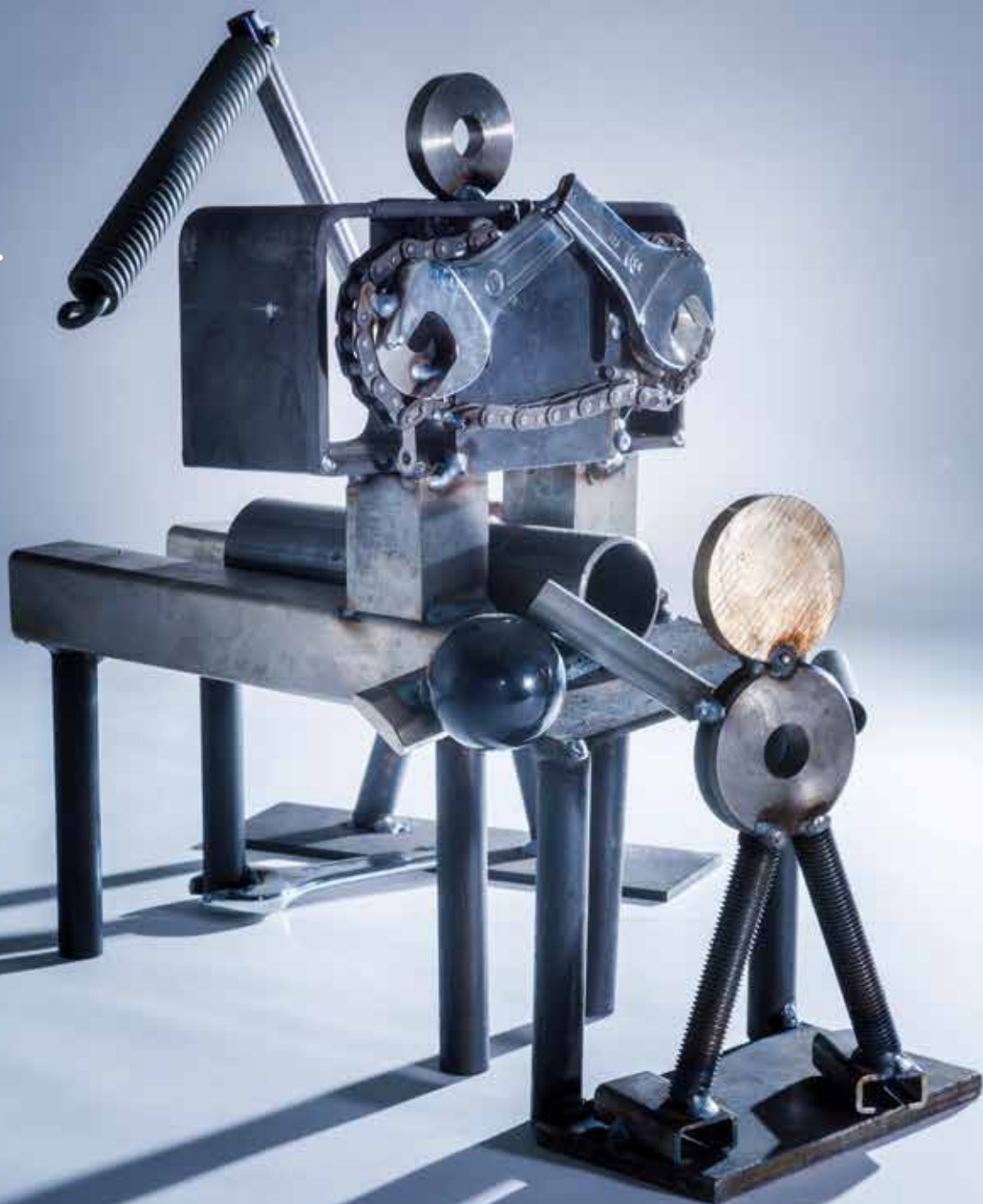


# JAHRESBERICHT 2021

Heilpädagogisches Zentrum  
Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ)



## INHALT

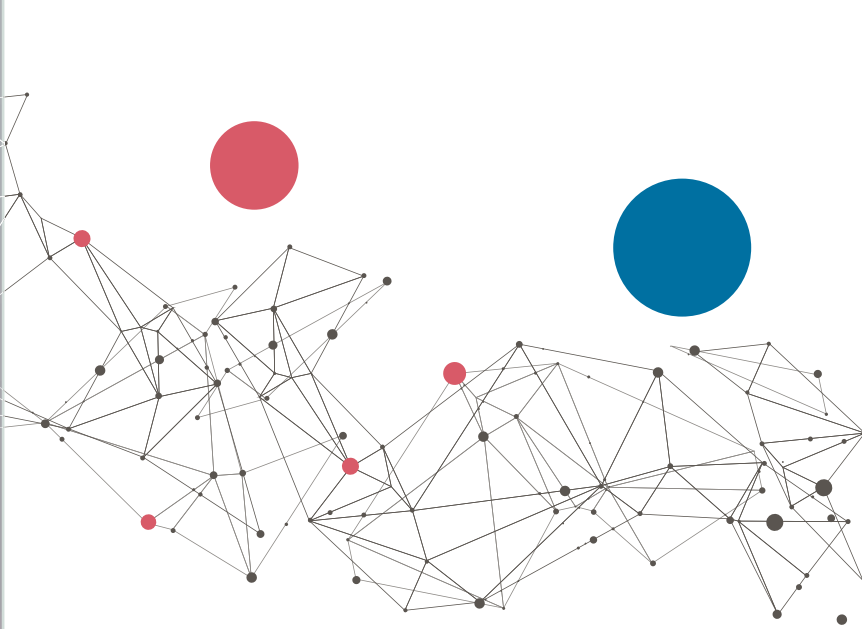
<b>Teil A – Erster Überblick .....</b>	<b>5</b>
Über diesen Bericht .....	6
EINS. Einleitung .....	7
1.1 Vorwort .....	7
In eigener Sache .....	8
1.2 Vision und Ansatz .....	9
1.3 Sag mal... .....	10
<b>Teil B – Lernen &amp; Arbeiten .....</b>	<b>13</b>
ZWEI. Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Bildung und Arbeit .....	15
2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems .....	15
2.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems .....	16
2.3 Verschiedene Lösungsansätze .....	16
2.4 Unser Lösungsansatz .....	18
2.4.1 Unser Lösungsansatz im Bereich Bildung .....	18
2.4.2 Unser Lösungsansatz im Bereich Beschäftigung – Unterstützung .....	20
2.4.3 Unser Lösungsansatz im Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM in betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt .....	22
Schwerpunktthema Zukunft der Werkstatt? Werkstatt mit Zukunft! .....	25
Individuelle Zukunftspläne .....	27
Reform des Entgeltsystems in WfbM .....	30
Die Zukunft ist digital .....	31
Kunstwettbewerb .....	32
DREI. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung und Arbeit ...	40
3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung .....	40
3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung .....	42
3.3 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt .....	46
3.4 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung in allen Bereichen .....	48
3.5 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge im Bereich Arbeit .....	50
VIER. Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit .....	52
4.1 Planung und Ausblick .....	52
4.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken .....	53

**Titelseite:**

**Petra  
Zimmermann,**  
„Maschinen der  
Zukunft“,  
Standort  
Hochbend

<b>Teil C - Kinder fördern .....</b>	<b>55</b>
FÜNF. Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung .....	57
5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems .....	57
5.2 Alternative Lösungsansätze .....	59
5.3 Unser Lösungsansatz: Wir begleiten ins Leben .....	61
SECHS. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung ....	65
6.1 Eingesetzte Ressourcen .....	65
6.2 Erbrachte Leistungen und Erreichte Wirkungen .....	66
6.3 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung .....	71
6.4 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerreichung, Lernerfahrungen und Erfolge .....	72
SIEBEN. Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung .....	73
7.1 Planung und Ziele .....	73
7.2 Einflussfaktoren: Chancen und Risiken .....	74
 Zum Schwerpunktthema: Interview zur zukünftigen Kooperation mit einer Kita des DRK in Waldniel .....	  75
<b>Teil D - Zur Organisation .....</b>	<b>79</b>
ACHT. Organisationsprofil .....	80
8.1 Allgemeine Angaben .....	80
8.2 Handelnde Personen .....	82
Interview mit Herrn Stefan Rennen .....	83
8.3 Governance der Organisation .....	85
8.3.1 Geschäftsführung .....	85
8.3.2 Aufsicht .....	85
8.3.3 Interessenkonflikte .....	86
8.3.4 Internes Kontrollsystem .....	87
8.4 Eigentümerstruktur, Mitgliedschaften und Kooperationen .....	87
8.4.1 Eigentümerstruktur .....	87
8.4.2 Mitgliedschaften .....	88
8.4.3 Kooperationen .....	89
8.5 Umwelt- und Sozialprofil .....	90
NEUN. Finanzen .....	92
9.1 Buchführung und Rechnungslegung .....	92
9.2 Vermögensrechnung .....	93
9.3 Einnahmen und Ausgaben .....	95
9.4 Finanzielle Situation und Planung .....	97
 Endnoten .....	 98





# ERSTER ÜBERBLICK

## Über diesen Bericht

Im Schwerpunkt bezieht sich dieser Bericht auf die Aktivitäten des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH (HPZ) über den Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021. Das HPZ bietet verschiedene Hilfen für Menschen mit Behinderung an. Die vorliegende Wirkungsberichterstattung bezieht sich auf die Angebote des HPZ in der Abteilung zur Förderung und Betreuung von Kindern mit Förderbedarf sowie im Bereich Arbeit mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM). Sitz der Organisation ist Hochbend 21 in 47918 Tönisvorst.

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

**Fragen zum Bericht richten Sie bitte an:**

[info@hpzkrefeld.de](mailto:info@hpzkrefeld.de)

**Weitere Informationen zum SRS finden Sie unter:**

[www.social-reporting-standard.de](http://www.social-reporting-standard.de)

**Die Berichtsumsetzung erfolgte mit der Unterstützung von:**

Konrad Bartsch, xit GmbH, [www.xit-online.de](http://www.xit-online.de)

**Projektkoordination:**

Jeanette Echterhoff, HPZ

**Gestaltung, Illustrationen und Layout:**

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

**Fotografie:**

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

**Bildcredits:**

[iStock.com/KrulUA](https://www.iStock.com/KrulUA), [iStock.com/polesnoy](https://www.iStock.com/polesnoy), [iStock.com/metamorworks](https://www.iStock.com/metamorworks),  
[iStock.com/3alexnd](https://www.iStock.com/3alexnd), [Sergey Nivens/stock.adobe.com](https://www.iStock.com/SergeyNivens)

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.

# EINS.

## Einleitung



Dr. Michael Weber,  
Geschäftsführer HPZ

### 1.1 Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

der HPZ-Jahresbericht hat sich seit einigen Jahren zum Ziel gesetzt, die Leistungen des Unternehmens wirkungsorientiert darzustellen. Seit Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes ist dieses Thema hochaktuell. Der Gesetzgeber hat im neunten Sozialgesetzbuch (§ 128 Abs. 1) die Leistungsträger, in unserem Falle also die Landschaftsverbände, beauftragt, neben Qualität und Wirtschaftlichkeit auch die Wirksamkeit der vereinbarten Leistungen zu prüfen. Damit sollten wir im HPZ ja eigentlich alle Voraussetzungen erfüllt haben, damit Prüfungen des Leistungsträgers im Bereich Teilhabe an Arbeit glatt über die Bühne gehen könnten. Aber ist das wirklich so? Ist also das Aufzeigen von Wirkungen unserer Arbeit gleichzusetzen mit dem Nachweis der Wirksamkeit dieser Arbeit?

Nein, natürlich nicht. Die Wirkungen unserer Arbeit lassen sich auf unterschiedliche Gruppen beziehen, die Interessen an unserer Arbeit haben und berechtigte Interessen geltend machen. Wir fragen z. B. bei unseren Mitarbeitern nach, wie zufrieden sie mit unseren Leistungen sind. Den Eigentümern des Unternehmens HPZ werden finanzielle Kennzahlen vermittelt. Für die interessierten Leistungsträger stellen wir die Zahl der betriebsintegrierten Arbeitsplätze und die Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt dar. Auf diese Weise machen wir deutlich, dass wir zielorientiert vorgehen, dass wir dazu geeignete Maßnahmen auswählen, an deren Verbesserung wir kontinuierlich arbeiten, und dass wir Vergleiche mit anderen Unternehmen anstreben, aus denen wir wiederum lernen können. Ob all dies, was wir tun, auch wirksam ist, (sich also regelmäßig und verlässlich einstellt, weil es zuvor nach wissenschaftlichen, evidenzbasierten Gütekriterien überprüft wurde), wissen wir nicht.

Unser wirkungsorientierte Jahresbericht ist also kein Wissenschaftsprodukt, sondern Teil unserer Öffentlichkeitsarbeit. In diesem Jahr beleuchten wir das Thema Zukunft. Es geht um die Frage, wie Werkstattbeschäftigte sich ihre berufliche Zukunft aber auch „ihre“ Werkstatt der Zukunft vorstellen. Dabei spielt die Auseinandersetzung mit der angestrebten Reform des Entgeltsystems in Werkstätten eine große Rolle. Und wir gehen der Frage nach, wie die Digitalisierung unsere Arbeitswelt in den Werkstätten verändern wird.

Anhand von Kunstwerken, die im Rahmen eines Wettbewerbs zum Schwerpunktthema entstanden sind, wird deutlich, wie vielfältig und kreativ die Ideen unserer behinderten Mitarbeiter bei der Auseinandersetzung mit Zukunftsfragen sind. Aus meiner Sicht ist dieser Ideenreichtum die beste Voraussetzung, um mit Optimismus in die Zukunft zu blicken.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen des Berichts!

*Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ*

## In eigener Sache:

Sehr geehrte Leserinnen und Leser  
unseres Jahresberichts,

# *UNS INTERESSIERT IHRE MEINUNG!*

---

Deshalb will das HPZ in den nächsten Wochen mit dieser Befragung von Leserinnen und Lesern des Jahresberichts 2021 erfahren, wie Ihnen diese Veröffentlichung gefällt, was Sie daran besonders positiv und negativ bewerten und ob Sie über den Jahresbericht die Informationen und Einblicke ins HPZ erhalten, die Sie sich wünschen.

Wir freuen uns, dass Sie die Gelegenheit nutzen und Ihre Meinung mit uns teilen. Sie helfen uns damit sehr, unseren Jahresbericht besser zu machen.



So können Sie an der Leserbefragung teilnehmen:

**Geben Sie bitte in Ihrem Internet-Browser den Link <https://umfrage.xit-online.de/214946?lang=de> ein oder nutzen Sie den hier abgedruckten QR-Code, um direkt zur Umfrage zu gelangen.**

Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern dieser Leserbefragung verlosen wir nach Abschluss der Befragung drei Gutscheine für tolle Eigenprodukte unserer Werkstätten in Höhe von je 50 Euro. Der Rechtsweg ist bei der Verlosung ausgeschlossen und Angestellte des HPZ können gerne an der Umfrage aber nicht an der Verlosung teilnehmen.

**Einsendeschluss ist der 30. September 2022.**

Mit der Durchführung der Befragung haben wir die xit GmbH mit Sitz in Nürnberg beauftragt.

Wir bedanken uns jetzt schon herzlich für Ihr Engagement!  
[Ihr HPZ Krefeld Kreis Viersen](#)





## 1.2 Vision und Ansatz

Nachdem die beiden letzten Jahre auch bei uns im Heilpädagogischen Zentrum Krefeld – Kreis Viersen (HPZ) vor allem durch pandemiebedingte „Gegenwartsbewältigung“ geprägt waren, wollen wir nun den Blick – auch im Rahmen dieses Berichts – ganz bewusst auf die Zukunft werfen.

### Zukunft der Werkstatt? Werkstatt mit Zukunft!

Hier nehmen wir die Antwort auf die Frage nach der Zukunft von Werkstätten für Menschen mit Behinderung gleich vorweg, auch wenn sich bei einem Blick auf die aktuelle politische Debatte zu Werkstätten als Leistungserbringer für berufliche Teilhabe auch ganz andere Positionen zeigen. Insbesondere in Bezug auf das Werkstattentgelt von Werkstattbeschäftigten werden sogar Vorwürfe formuliert, dass es sich hier um Ausbeutung von Arbeitsleistung handelt. Die Forderung nach Einführung des Mindestlohns und des vollen Arbeitnehmerstatus für Werkstattbeschäftigte liegt hier nahe und wäre auch ein deutliches Zeichen der Wertschätzung. Nur lässt sich diese Forderung in den gegenwärtigen Finanzierungsstrukturen von den Werkstätten allein schlichtweg nicht stemmen. Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, bringt es in seiner Begrüßungsrede zur Ersten Europäischen Entlohnungskonferenz – E1 gut auf den Punkt:

#### INFO

Im diesjährigen Bericht nehmen wir die Zukunft der WfbM aus verschiedenen Perspektiven in den Blick:

Wie wird die Digitalisierung die Arbeit in der Werkstatt verändern?

Wie stellen sich WfbM-Beschäftigte ihre persönliche berufliche Zukunft vor und welche Zukunftsvisionen haben sie für die WfbM als Ganzes?

Mehr dazu finden Sie im Kapitel zu diesem Schwerpunktthema ab Seite 25

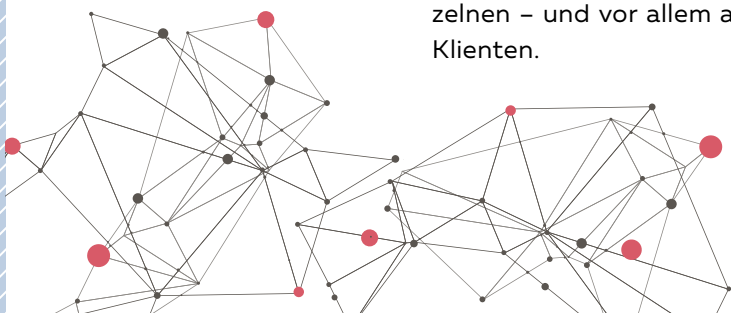
Im Bereich Kinderförderung unternehmen wir schon in ganz naher Zukunft weitere konkrete Schritte zu mehr gelebter Inklusion. Mehr dazu im Interview mit Herrn Büschges und Herrn Rebig auf Seite 77

„Anders als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geht es bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten nicht nur um die Arbeitsleistung – es geht auch und vor allen Dingen um das Angebot der Betreuung und Rehabilitation der Klienten. Diese verschiedenen Komponenten müssen wir bestmöglich zu einem Ausgleich bringen.“<sup>1</sup>

Hier wird die bis 2023 angezielte Reform des Entgeltsystems zu einer Lösung führen müssen, die zwischen den beiden Extremen des Status Quo und der völligen Auflösung der Unterschiede zwischen WfbM und anderen Unternehmen liegen, wenn die zentralen Leistungen der Werkstätten für Menschen mit Behinderung – nämlich Förderung und Betreuung – weiterhin in gleich hoher Qualität und Umfang erbracht werden sollen.

Wir im HPZ sind allerdings zuversichtlich, auch in Zukunft unseren Ansatz verwirklichen zu können, Menschen mit eingeschränkten Teilhabechancen passgenaue Voraussetzungen für die Teilhabe am Arbeitsleben zu bieten. Sei es, indem wir durch individuelle Förderung und Bildung den beruflichen Weg in den ersten Arbeitsmarkt oder arbeitsmarktnahe Beschäftigung ebnen und begleiten oder indem wir ein geschütztes Arbeitsumfeld für unsere Beschäftigten an den eigenen Werkstattstandorten schaffen. Abgestimmt auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten jedes Einzelnen – und vor allem auch auf die Wünsche und Zukunftsvorstellungen unserer Klienten.

Abgestimmt auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten jedes Einzelnen – und vor allem auch auf die Wünsche und Zukunftsvorstellungen unserer Klienten.



## 1.3 Sag mal ...

### Befragung von Beschäftigten zu typischen Werkstatt-Klischees

**MONIKA S.-L. H.,  
50 JAHRE**

**Es wird häufig behauptet, dass Werkstätten Inklusion verhindern. Inklusion bedeutet, dass alle gleichermaßen am Arbeitsleben teilhaben. Wie sehen Sie das?**

„Das HPZ vermeidet nicht Inklusion, sondern fördert sie. Man sieht dies an den Außenarbeitsplätzen. Diese werden auch noch mehr werden. Für die ‚nächste‘ Generation wird dies noch besser werden.“

**Würden Sie gerne auf dem 1. Arbeitsmarkt arbeiten?**

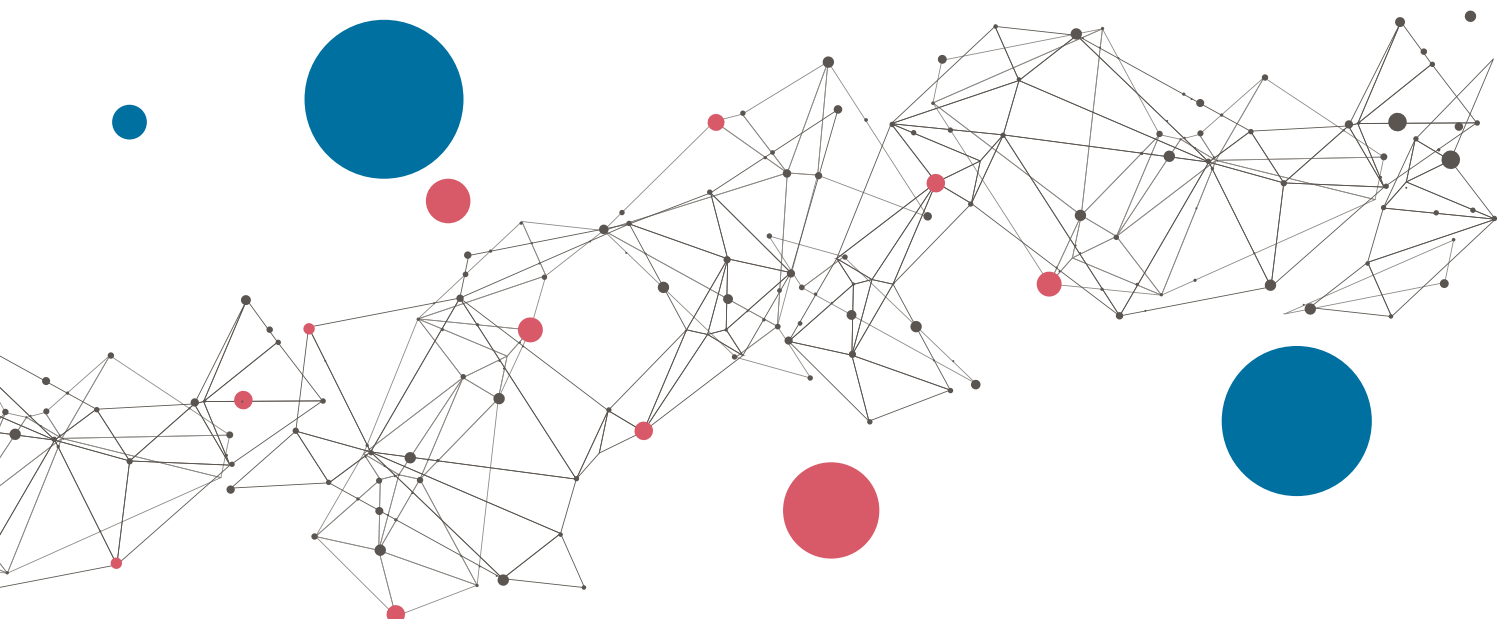
„Nein, möchte ich nicht.“

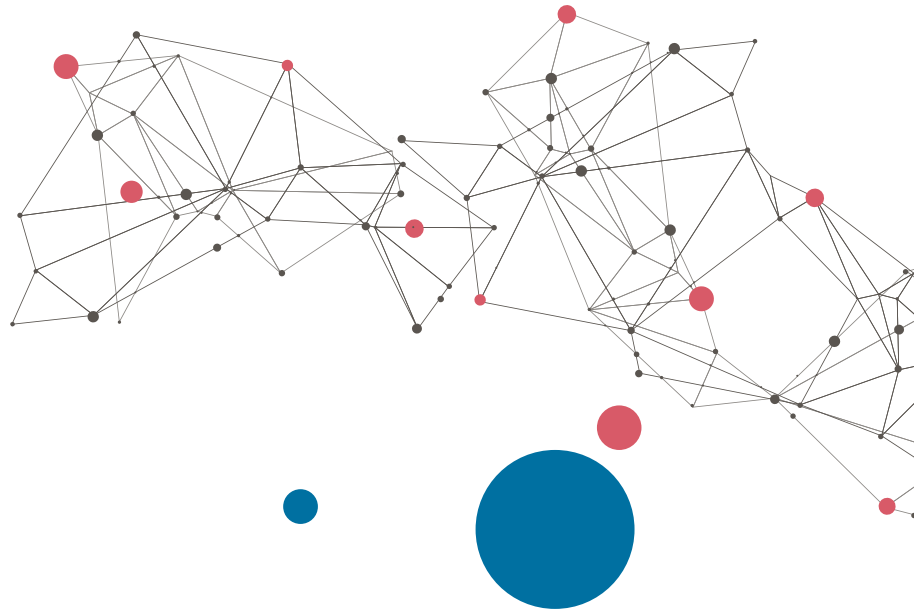
**Haben Sie das Gefühl, dass Sie dabei von der WfbM unterstützt werden?**

„Ich werde unterstützt.“

**Wie stellen Sie sich Ihren Arbeitsplatz in Zukunft vor? Was würden Sie sich wünschen?**

„Dass die Aufträge weiterhin so gut laufen, wie bisher. Dass die Maschinen bleiben. Dass mehr Mitarbeiter an den Maschinen gefördert werden können. Arbeit ist sehr wichtig.“





## DRAGAN B., 28 JAHRE

**Es wird häufig behauptet, dass Werkstätten Inklusion verhindern. Inklusion bedeutet, dass alle gleichermaßen am Arbeitsleben teilhaben. Wie sehen Sie das?**

„Sehe ich nicht so, dass die Werkstatt dies verhindert.“

**Würden Sie gerne auf dem 1. Arbeitsmarkt arbeiten?**

„Ja, wenn es etwas gibt, was ich tun kann.“

**Haben Sie das Gefühl, dass Sie dabei von der WfbM unterstützt werden?**

„Ja, denk ich schon, dass ich unterstützt werde.“

**Wie stellen Sie sich Ihren Arbeitsplatz in Zukunft vor? Was würden Sie sich wünschen?**

„Ich bin momentan zufrieden, wie es ist. Ich habe keine Wünsche.“

## JOCHEN T., 21 JAHRE

**Es wird häufig behauptet, dass Werkstätten Inklusion verhindern. Inklusion bedeutet, dass alle gleichermaßen am Arbeitsleben teilhaben. Wie sehen Sie das?**

„Es gibt WfbMs, die fördern Inklusion und das finde ich gut.“

**Würden Sie gerne auf dem 1. Arbeitsmarkt arbeiten?**

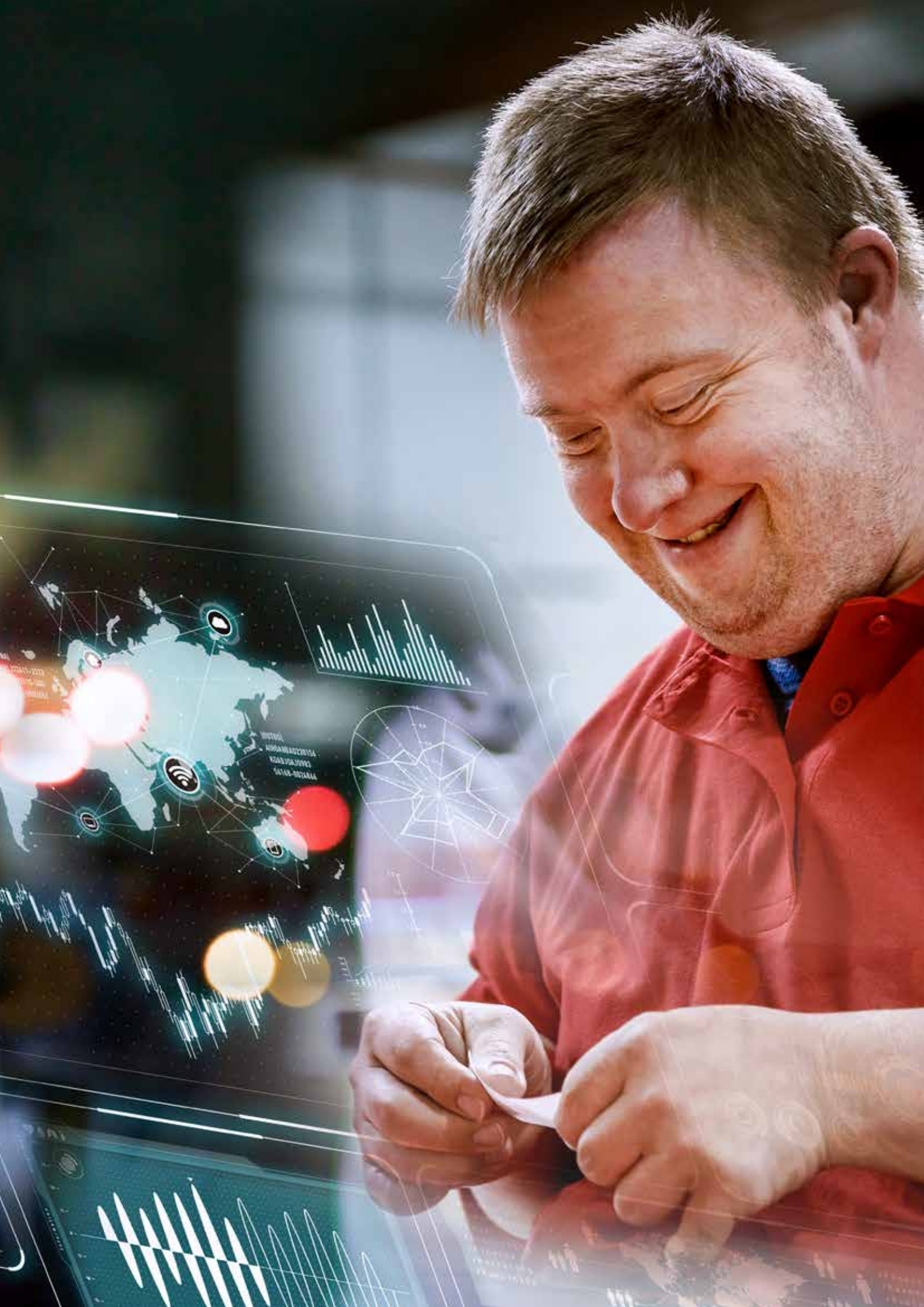
„Ich bin glücklich hier mit dem, was ich mache.“

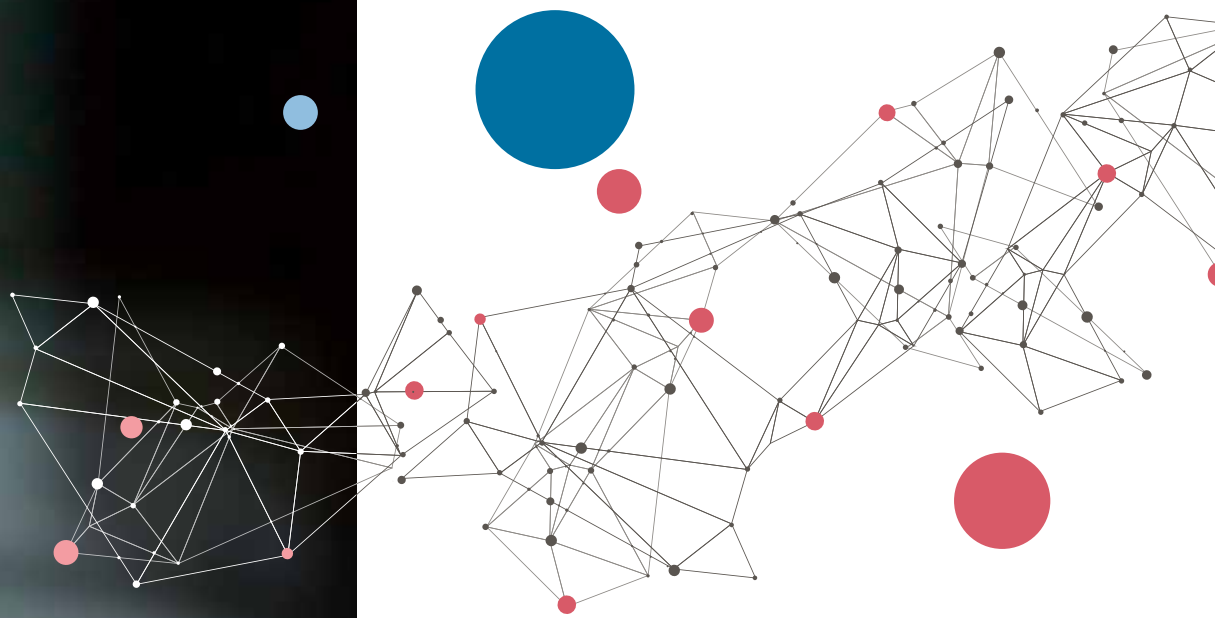
**Haben Sie das Gefühl, dass Sie dabei von der WfbM unterstützt werden?**

„Ja, die Gruppenleiter zeigen mir alles. Ich werde tatsächlich unterstützt.“

**Wie stellen Sie sich Ihren Arbeitsplatz in Zukunft vor? Was würden Sie sich wünschen?**

„Irgendwann will ich an einer Maschine arbeiten und / oder in einem anderen Arbeitsbereich eingeteilt werden.“





# LERNEN & ARBEITEN

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.



**Marie-Helene Pankow,**  
*„Springbrunnen“*,  
Impuls Viersen

## ZWEI.

# Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Bildung und Arbeit

### 2.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems

Die Lage am allgemeinen Arbeitsmarkt entspannt sich. In NRW lagen die Arbeitslosenzahlen im Februar 2022 nur noch 1,3% über denen im Februar vor der Corona-Krise und damit weit entfernt von der Situation im letzten Jahr, als diese knapp 18% über den Zahlen vom Februar 2020 lagen<sup>2</sup>. Damit ist die Krise scheinbar überwunden und die Zukunft sieht wieder rosig aus, oder?

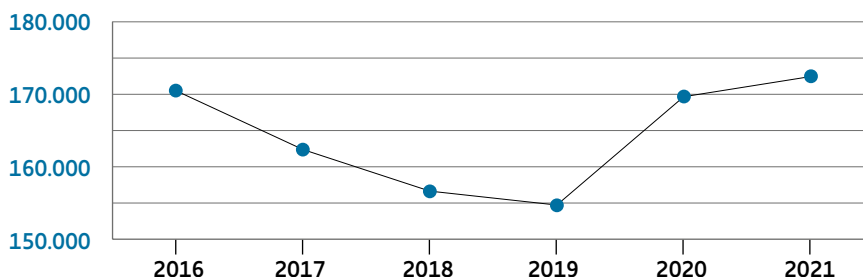
In Bezug auf die Gruppe der Menschen mit Behinderung geht diese Einschätzung allerdings zu weit. Bei genauerem Hinsehen gelten diese guten Nachrichten vom Arbeitsmarkt nämlich nicht für alle Gruppen in gleicher Weise. Die Anzahl von Arbeitslosen mit Behinderung liegt noch um 8,5% über dem Vorkrisenniveau, wie aus dem aktuellen Inklusionsbarometer hervorgeht. Dort wird auch darauf hingewiesen, dass man damit auf das Niveau von 2016 zurückgefallen ist und alle seitdem erreichten Fortschritte verloren gegangen sind. Diese Rückschritte sind nur zu einem kleinen Anteil auf Entlassungen von Menschen mit Behinderung zurückzuführen. Ausschlaggebend ist vielmehr, dass weniger Menschen mit Behinderung eingestellt wurden – insbesondere in Relation zu Menschen ohne Behinderung.<sup>3</sup>

Dies weist darauf hin, dass es sich die Unternehmen insbesondere in Krisenzeiten sehr genau überlegen, Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz zu geben.

**8,5%**

mehr Arbeitslose mit Behinderung als vor der Corona-Krise.

Entwicklung von Menschen mit Behinderung ohne Arbeit in den letzten Jahren<sup>4</sup>



Für den weitaus größten Teil der Menschen mit einer schweren geistigen oder einer schwerstmehrfachen Behinderung ist eine reguläre Beschäftigung nahezu aussichtslos. Sie benötigen eine Art von Arbeitsplatz, der speziell an ihre Bedürfnisse angepasst ist und auch die nötigen Förderleistungen umfasst, damit sie Teilhabe am Arbeitsleben erfahren können. Diese Art der Arbeitsumgebung existiert im allgemeinen Arbeitsmarkt – trotz aller Forderungen und ideologischer Zielsetzungen – nicht in ausreichendem Maße. Werkstätten bieten insbesondere für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung ein Arbeitsumfeld, in dem die WfbM-Mitarbeiter gesellschaftliche Teilhabe, Wertschätzung und Selbstwirksamkeit erfahren können.

## 2.2 Ursachen und Folgen des gesellschaftlichen Problems

Eingeschränkte  
Teilhabe

Fehlende  
Entwicklung

Teilhabemöglichkeiten im Bereich der beruflichen Bildung und am Arbeitsleben sind für Menschen mit Behinderungen aus verschiedenen Gründen eingeschränkt (s. Grafik). 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, wie wir sie aktuell immer noch durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie erleben, haben sie oft besonders schlechte Chancen auf eine 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 vierzig Jahren haben Menschen mit Behinderungen, 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, und damit die Teilhabe an der Gesellschaft – genau das ermöglichen Werkstätten. Menschen mit Behinderungen werden gefördert und können selbst produktiv werden. Es gibt nach wie vor, gerade für Menschen mit einer geistigen und schwerstmehrfachen Behinderung, wenige echte Alternativen. Zwar gibt es Institutionen, in denen Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben teilhaben, allerdings sind diese nur für einen Bruchteil der Beschäftigten in der WfbM realistisch. Zu nennen sind:

- **Berufsbildungswerke**, in denen junge Menschen mit Behinderung qualifiziert werden.
- **Marktnahe Alternativen im Arbeitsbereich**: Hierzu zählen Inklusionsfirmen, Inklusionsprojekte, Zweckbetriebe und teilweise auch Zeitarbeitsfirmen.
- **Budget für Arbeit\***
- **Zuverdienstprojekte**, in denen jedoch keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen durchgeführt werden.
- Gegenüber dem Vorjahr stieg die Anzahl der relativ neuen Angebotsform der **Anderen Leistungsanbieter** bundesweit von 42 auf 69 an (Stand Februar 2022).<sup>5</sup>
- In insgesamt 684 WfbM nehmen bundesweit rund 316.000 Menschen am Arbeitsleben teil.<sup>6</sup> In der Region um die Stadt Krefeld und im Kreis Viersen ist das HPZ die einzige WfbM als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe und Förderung am Arbeitsleben.

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

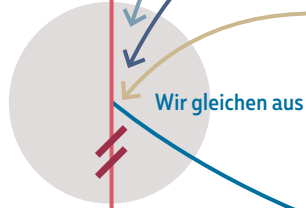




**URSACHEN**

**PROBLEM**

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



**FOLGEN**

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

**UNSER LÖSUNGSANSATZ**



**Bildung**  
 Entwicklung anhand eines individuellen Eingliederungsplans und kontinuierliche Begleitung.  
 >> Seite 19

**Beschäftigung & Unterstützung**  
 Bereitstellung eines individuell angepassten Arbeitsplatzes mit Unterstützungsleistungen und Förderangeboten. Krisensichere Beschäftigungsverhältnisse für Menschen mit Behinderung.  
 >> Seite 21

**Beratung & Begleitung**  
 Übergang von Menschen aus der WfbM auf Betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den ersten Arbeitsmarkt durch Beratung & Begleitung von Beschäftigten und Arbeitgebern.  
 >> Seite 23



**WIRKUNG**

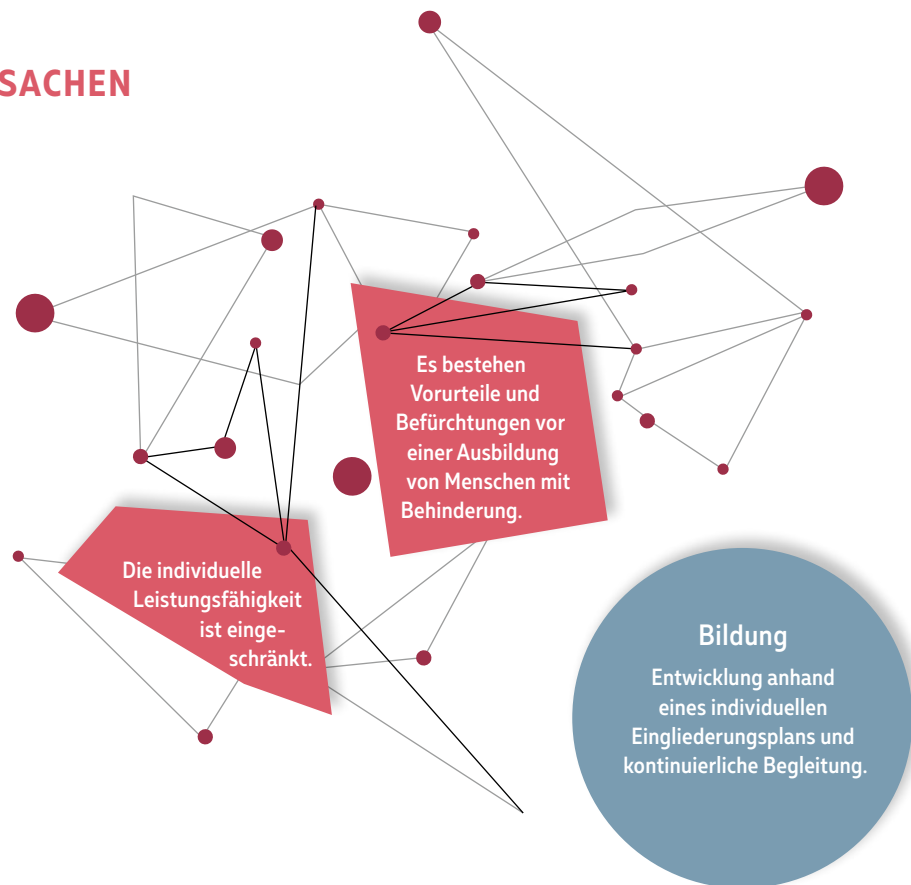
## 2.4 Unser Lösungsansatz

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

### 2.4.1 Unser Lösungsansatz im Bereich Bildung

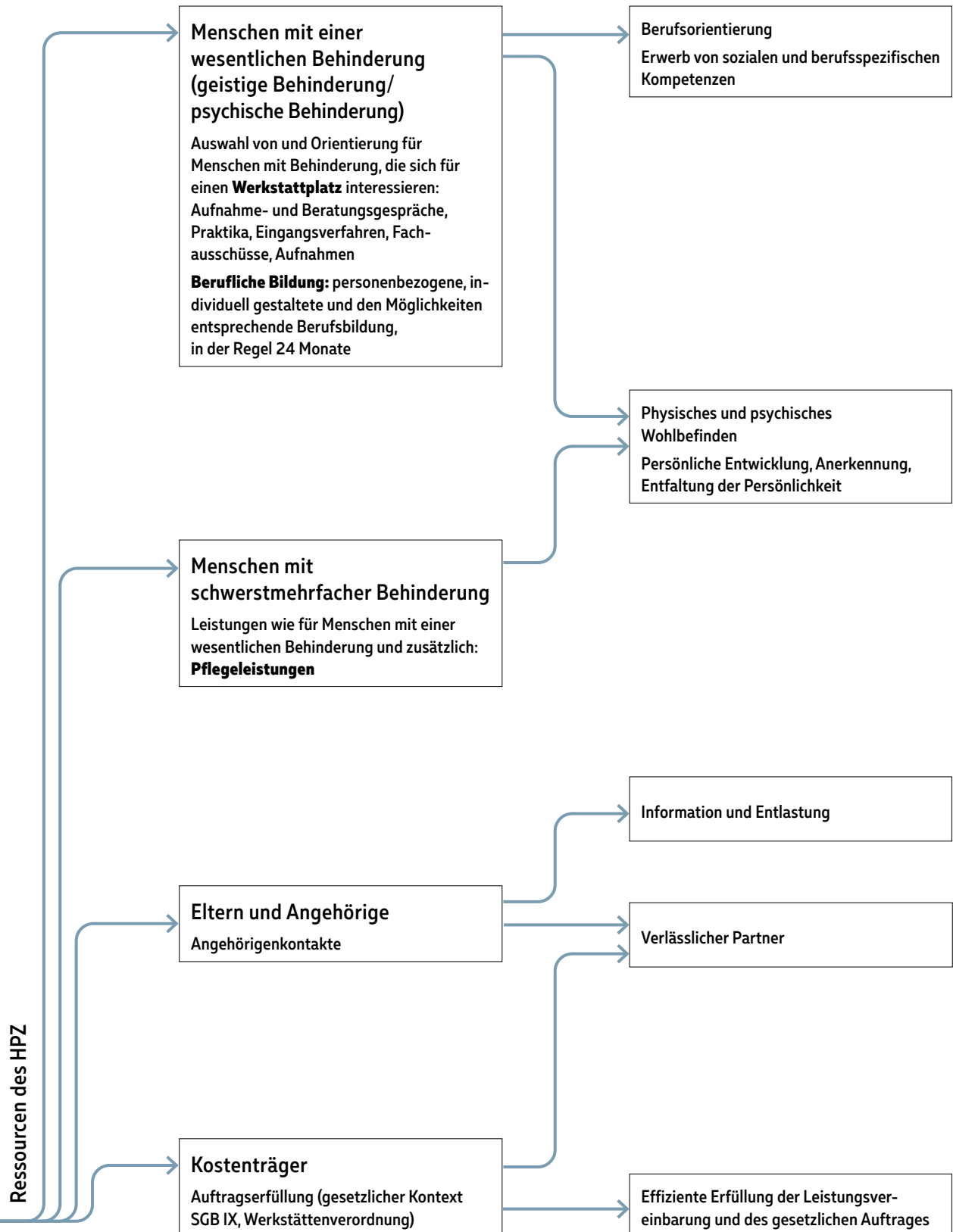
Ganz unabhängig von Art und Schwere der Behinderung ist es im HPZ möglich, an einer zweijährigen berufsbildenden Maßnahme teilzunehmen. Ziel des Berufsbildungsbereichs ist es, dass Menschen mit Behinderung nach der Teilnahme in der Lage sind, zumindest ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung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

#### URSACHEN



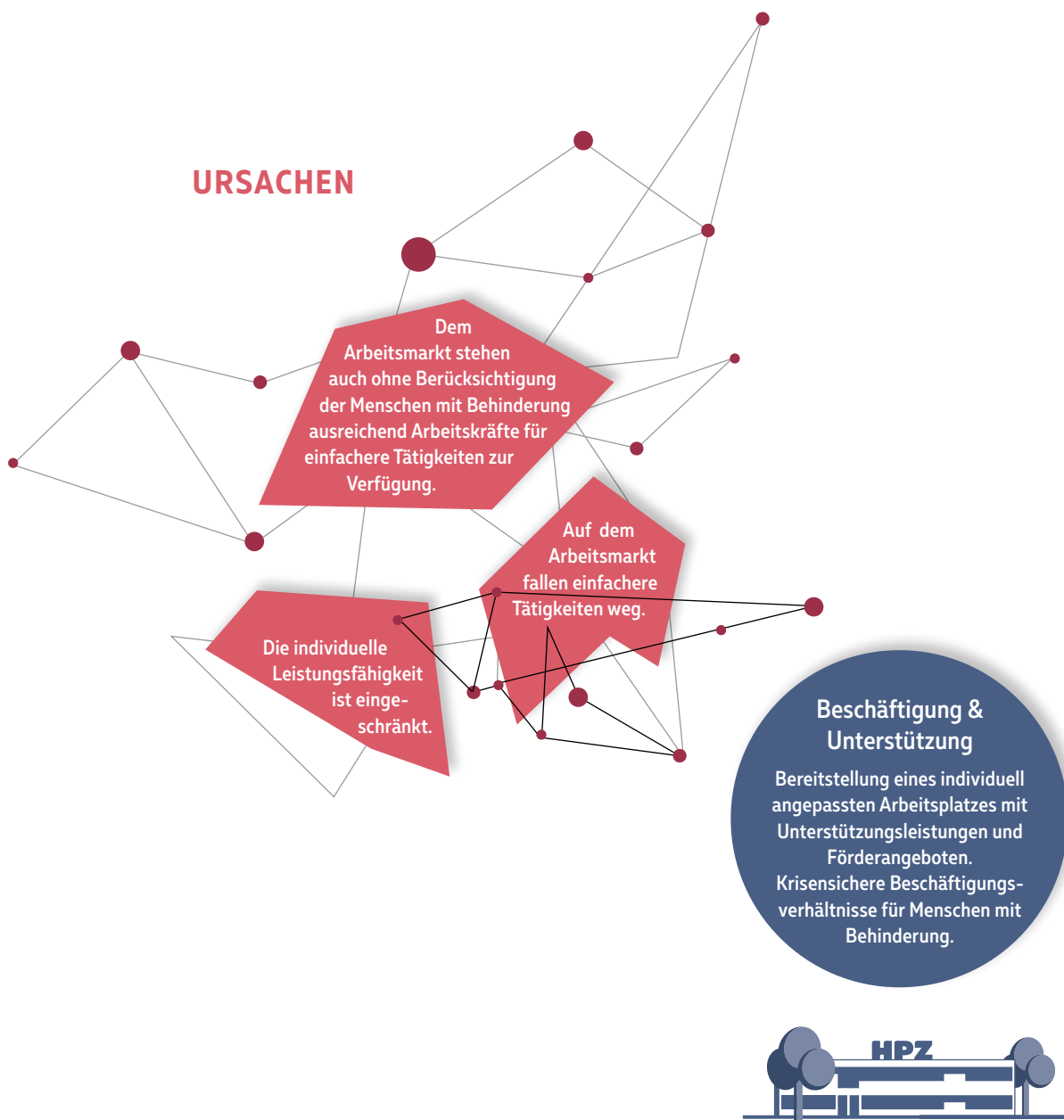
## LEISTUNGEN

## ERWARTETE WIRKUNGEN



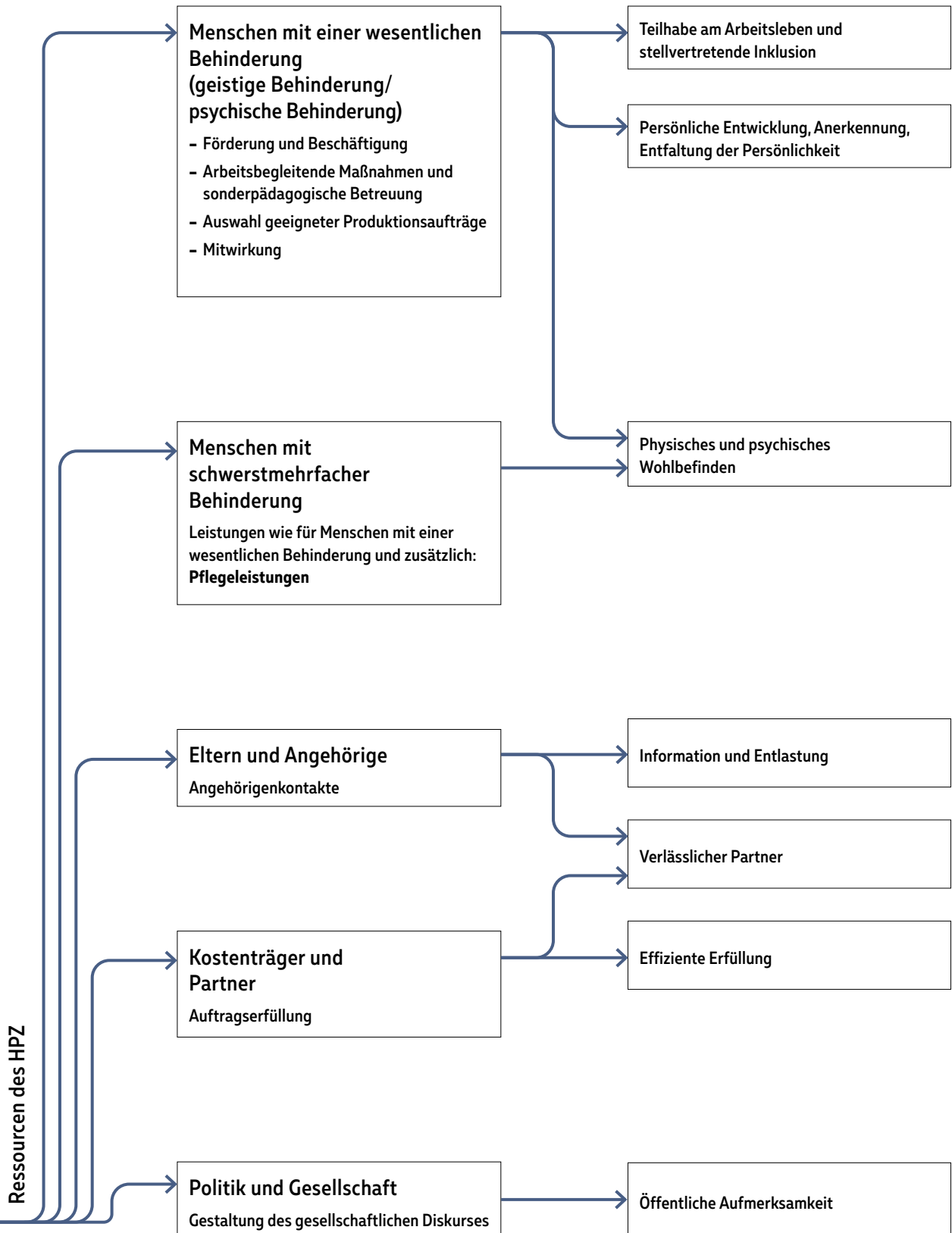
## 2.4.2 Unser Lösungsansatz im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

Wer nach der Berufsbildung nicht in eine reguläre Ausbildung bzw. Stelle des ersten Arbeitsmarktes oder in eine andere Maßnahme wechselt, findet im Arbeitsbereich des HPZ einen individuell angepassten Arbeitsplatz mit Unterstützungsleistungen und Förderangeboten. Die Arbeitsplätze werden in der konkreten Aufgabenteilung, den Arbeitsprozessen, den Hilfsmitteln und Unterstützungsleistungen auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Beschäftigten individuell zugeschnitten. Es werden gezielt 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.



## LEISTUNGEN

## ERWARTETE WIRKUNGEN



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

Das HPZ arbeitet zudem intensiv daran, Arbeitsplätze, die den Anforderungen von Menschen mit Behinderung gerecht werden, außerhalb der WfbM in Betrieben und Einrichtungen zu schaffen – auch wenn sich dies pandemiebedingt in der jüngsten Vergangenheit als besonders schwierig erwiesen hat. 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.



## LEISTUNGEN

## ERWARTETE WIRKUNGEN

Ressourcen des HPZ

**Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung**

- Unterstützung, Information, Beratung im Hinblick auf Übergangsmöglichkeiten und die Erstellung eines passgenauen Fähigkeitsprofils
- Gezielte Förderung und Training in Einzel- und Gruppenmaßnahmen
- Intensive Betreuung von Praktika
- Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen und Intensive Betreuung von Mitarbeitenden
- Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst (IFD) bei der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse

- Bessere Information und Abbau von Ängsten
- Steigerung der sozialen und arbeitsmäßigen Kompetenzen, Steigerung des Vertrauens in die eigene Selbstwirksamkeit sowie realistische Selbsteinschätzung
- Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
- Kennenlernen der Bedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

**Arbeitgeber**

- Akquise von Arbeitsplätzen
- Beratung bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen bei der Einrichtung von BiAps
- Erstellen von Arbeitsplatzprofilen zur passgenauen Vermittlung
- Suche nach und Vermittlung von geeigneten Menschen mit Behinderung
- Beratung im Umgang mit Menschen mit Behinderung
- Mithilfe bei der Einarbeitung durch Jobcoaching
- Krisenintervention

- Abbau von Berührungsängsten
- Entlastung und Unterstützung der Angestellten durch Übernahme von Nischentätigkeiten sowie bei der Suche nach dafür passenden Hilfskräften und deren Einarbeitung
- Unterstützung und dadurch mehr Sicherheit in Krisensituationen

**Gesellschaft**

- Öffentlichkeitsarbeit, Darstellung von Möglichkeiten der „modernen“ WfbM
- Teilnahme an Infoveranstaltungen für Eltern und Betreuer
- Vernetzung mit anderen Trägern und Institutionen

- Bessere Information über „Durchlässigkeit“ von Werkstatt und Veränderung des oft negativen Bildes von WfbM
- Stärkere Integration von Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben
- Abbau von Berührungsängsten und Vorbehalten

**Kostenträger**

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

- Verlässlicher Partner
- Effiziente Erfüllung der Zielvereinbarung und des gesetzlichen Auftrages





Schwerpunktthema

# ZUKUNFT DER WERKSTATT?



# WERKSTATT MIT ZUKUNFT!

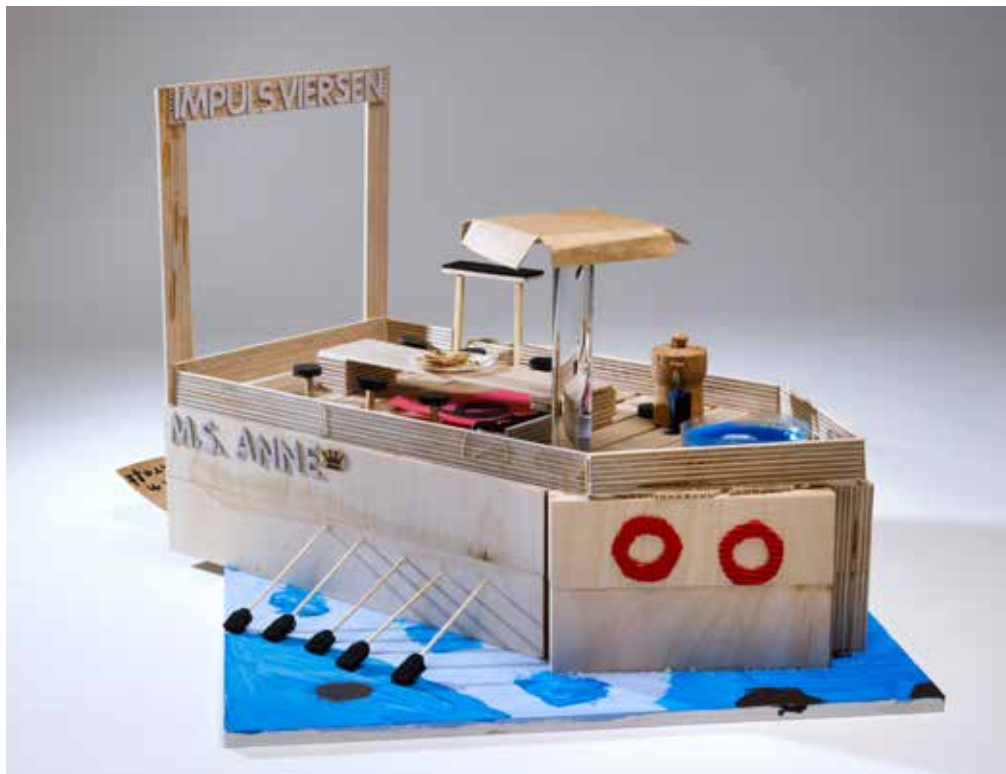
## Zukunft der Werkstatt?

### Werkstatt mit Zukunft!

Wenn eine soziale Organisation, die 1967 gegründet wurde, das Thema Zukunft in den Mittelpunkt stellt, dann mag das in der Ära von social start-ups zunächst ein wenig verwundern. Muss es aber nicht: Von Beginn an haben wir unsere Angebote und unsere Organisation innovativ weiterentwickelt, um den gesellschaftlichen Auftrag für Menschen mit Behinderung nach dem jeweils aktuellen Stand fachlicher, technologischer und organisatorischer Gesichtspunkte zu erfüllen. Aus dieser kontinuierlichen Arbeit an der Zukunft wissen wir, dass auch die Werkstatt von morgen anders aussehen wird als die Werkstatt von heute und wir weiterhin aktiv mit und für unsere Klienten in die Zukunft gehen werden.

Auf den folgenden Seiten werden wir das Thema Zukunft von unterschiedlichen Seiten beleuchten. Werkstattmitarbeiter erzählen von ihren ganz persönlichen beruflichen Zukunftsplänen. Was bedeutet die aktuelle Reform des Entgeltsystems für die Zukunft der WfbM? Wir blicken auf Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung und wie diese die Arbeit in der WfbM verändern können. Außerdem stellen wir Beiträge zu einem Kunstwettbewerb im HPZ vor, bei dem die Klienten ihre Visionen zur Zukunft der Werkstatt kreativ greifbar gemacht haben.

[Die Zukunft wird bestimmt spannend und wir freuen uns darauf!](#)



**vorherige Seite:**

**Ralf Schwanke,**  
„Werkstatt der  
Zukunft“,  
Standort  
Hochbend

**M.Blajer, M.Köhler, J.Lange, N.Meger,**  
„Unser Schiff“,  
Impuls Viersen

## Individuelle Zukunftspläne

Das Thema Zukunft beschäftigt jeden einzelnen von uns auf ganz individueller Ebene – und dies gilt natürlich auch für die Klienten des HPZ. An dieser Stelle geben uns vier Klientinnen und Klienten Einblick in Ihren persönlichen Lebensweg, der sie ins HPZ geführt hat, was sie dort aktuell machen und wie sie sich ihre berufliche Zukunft vorstellen. Hier wird deutlich, dass unterschiedliche Menschen sehr unterschiedliche Ziele haben und das HPZ unterschiedliche Leistungen bietet, um jeden Klienten individuell zu unterstützen.

### GABI O., 49 JAHRE

**Derzeitige Abteilung: Elektromontage am Standort in Nettetal-Breyell**

**Bisheriger Werdegang:** – „Ich war ganz am Anfang in der Verpackung. Dann habe ich ein Praktikum in der Küche gemacht. Das hat mir auch viel Spaß gemacht, aber da wollte ich dann doch nicht hin. Am Anfang habe ich noch am Lötcherweg gearbeitet. Das war eine schöne Zeit! Dann bin ich mit hier hingezogen. Hier gefällt es mir auch sehr gut. Man kann sagen, dass ich jetzt seit fast 10 Jahren in der Elektromontage arbeite.“

**Warum arbeiten Sie im HPZ?** – „Weil mir das Spaß macht, arbeite ich hier. Ich komme gut mit meinen Kollegen klar und mit meinem Gruppenleiter. Die anderen mag ich auch alle gerne. Hier habe ich immer etwas Abwechslung. Das ist schön.“

**Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?** – „Ich hatte mal vor noch was Anderes zu machen. Aber eigentlich möchte ich auch in der Elektromontage bleiben. Vielleicht mache ich da mal neue Aufgaben. Vielleicht möchte ich aber auch einen Tag kürzertreten. Dann habe ich einen Tag die Woche frei. Das muss ich mir aber noch überlegen. Ganz aufhören möchte ich aber noch nicht.“



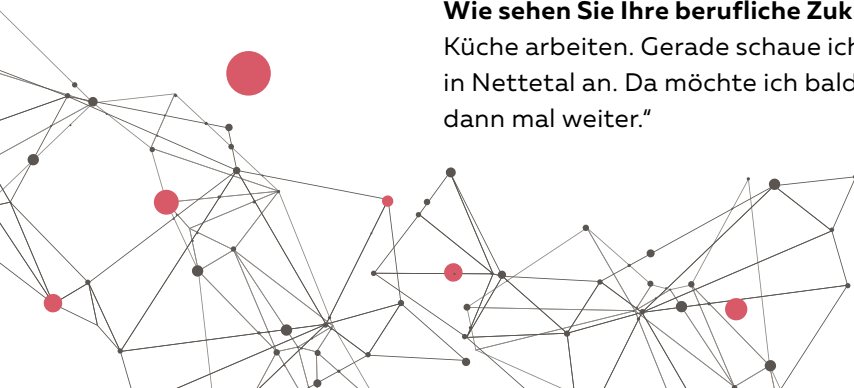
### SARAH B., 30 JAHRE

**Derzeitige Abteilung: Hauswirtschaft am Standort in Nettetal-Breyell**

**Bisheriger Werdegang:** – „Ich war ganz am Anfang im Berufsbildungsbereich im anderen Werk. Da habe ich verschiedene Praktika gemacht. Eins war in der Verpackung und eins in der Hauswirtschaft. Da hat es mir gut gefallen. Jetzt arbeite ich auch in der Hauswirtschaft im Werk 2. Ich habe auch ein Praktikum in einer Kantine von einer Schule gemacht, da hat es mir aber nicht so gut gefallen.“

**Warum arbeiten Sie in der WfbM?** – „Ich habe früher mal woanders gearbeitet in einer Küche. Aber da konnte ich nicht bleiben. Das war nur so eine Bildungsmaßnahme für 1 Jahr. Danach bin ich in die Werkstatt gewechselt.“

**Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?** – „Ich wollte gerne nochmal in einer Küche arbeiten. Gerade schaue ich mir einen Außenarbeitsplatz am Krankenhaus in Nettetal an. Da möchte ich bald ein Praktikum machen. Danach schaue ich dann mal weiter.“



## TIMO H., ALTER: 20 JAHRE

**Derzeitige Abteilung: Berufsbildungsbereich mit dem Schwerpunkt Holz in Nettetal-Breyell**

**Bisheriger Werdegang:** – „Ich bin noch im Berufsbildungsbereich und mache viel mit Holz. Meine Berufsbildungszeit endet im Sommer, dann bin ich fertig. Ich habe schon ein paar Praktika gemacht. Das letzte Mal in der Schreinerei. Da war ich mit in der ‚Schießstraße‘. Wir schauen uns immer viele Bereiche an und lernen die Aufgaben kennen. Wenn wir bei Aufgaben nicht wissen, was wir machen müssen, dann bauen wir erstmal ein Modell. Dann können wir gucken, ob das klappt.“

**Warum sind Sie im HPZ?** – „Hier kann man gut lernen und was an seinen Fähigkeiten tun. Wenn ich mit dem Berufsbildungsbereich fertig bin, habe ich hier einen sicheren Arbeitsplatz. Hier geht keiner pleite. Hier verdient man nicht so viel Geld wie woanders. Aber wenn man gut mit dem Geld umgeht, dann geht das auch.“

**Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?** – „Ich möchte Tischler werden. Oder wenn das nicht hinhaut, würde ich gerne in einem Lager arbeiten. Ich habe mal ein Praktikum in der Küche gemacht, das war aber nichts für mich. Einmal war ich auch in einem Metallbetrieb. Das war auch ganz gut. Als nächstes mache ich aber ein Praktikum im Logistikzentrum. Das ist ein großes Lager vom HPZ.“

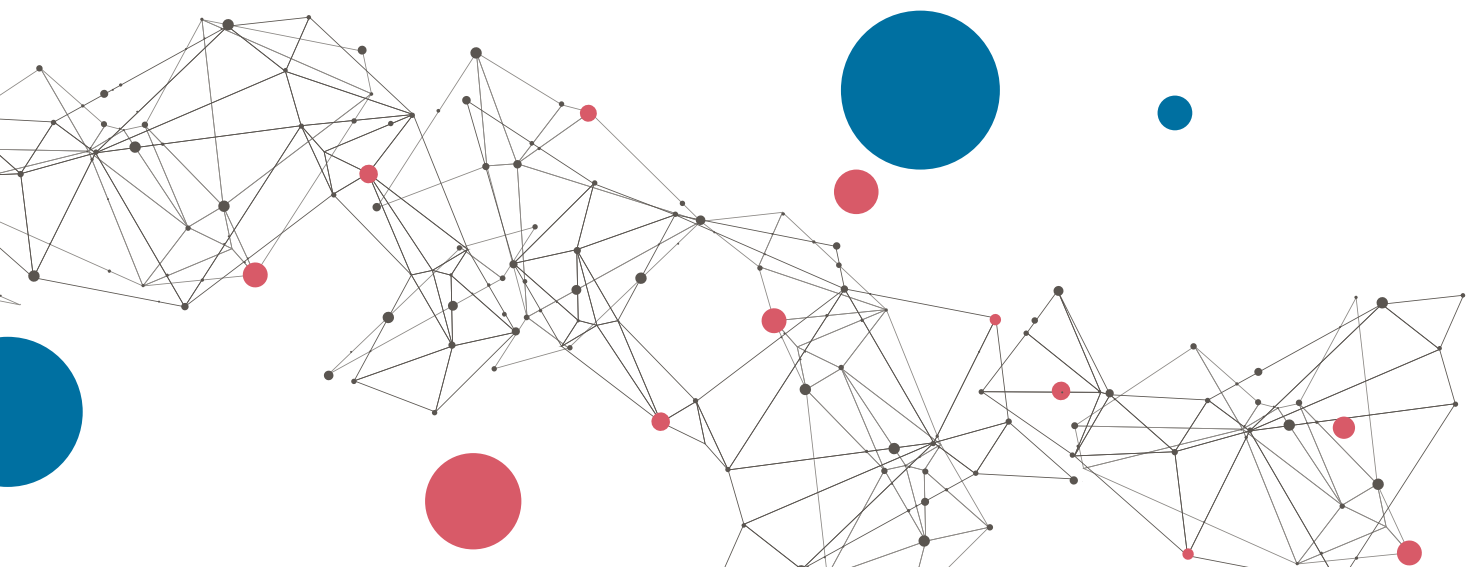
## HELLA K.

**Derzeitige Abteilung: Werkstatt Fischeln – Bistro**

**Bisheriger beruflicher Werdegang:** – „Nach dem Abitur habe ich eine Ausbildung zur Krankenschwester begonnen. Nach Abbruch dieser Ausbildung folgte eine erfolgreiche Ausbildung zur Erzieherin und 25-jährige Tätigkeit in diesem Beruf in Hortgruppen, Krippen und Privathaushalten. Zudem habe ich ein Studium der Theaterpädagogik und eine Ausbildung zur Demenzbetreuung gemacht. Es folgten Tätigkeiten als Dozentin für Kinderpflege, Kursleiterin für Kindertanz und Demenzbetreuung bei einem ambulanten Pflegedienst.“

**Warum arbeiten Sie im HPZ?** – „Ich leide an einer bipolaren Störung Typ 2. In meinen Wechseljahren 2011/12 erlitt ich eine schwere depressive Episode mit psychotischen Zuständen. Daher wurde mir die Arbeit in der Werkstatt vorgeschlagen.“

**Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?** – „Ich strebe aktuell nach einem Außenarbeitsplatz im Krefelder Zoo in der Zoopädagogik.“

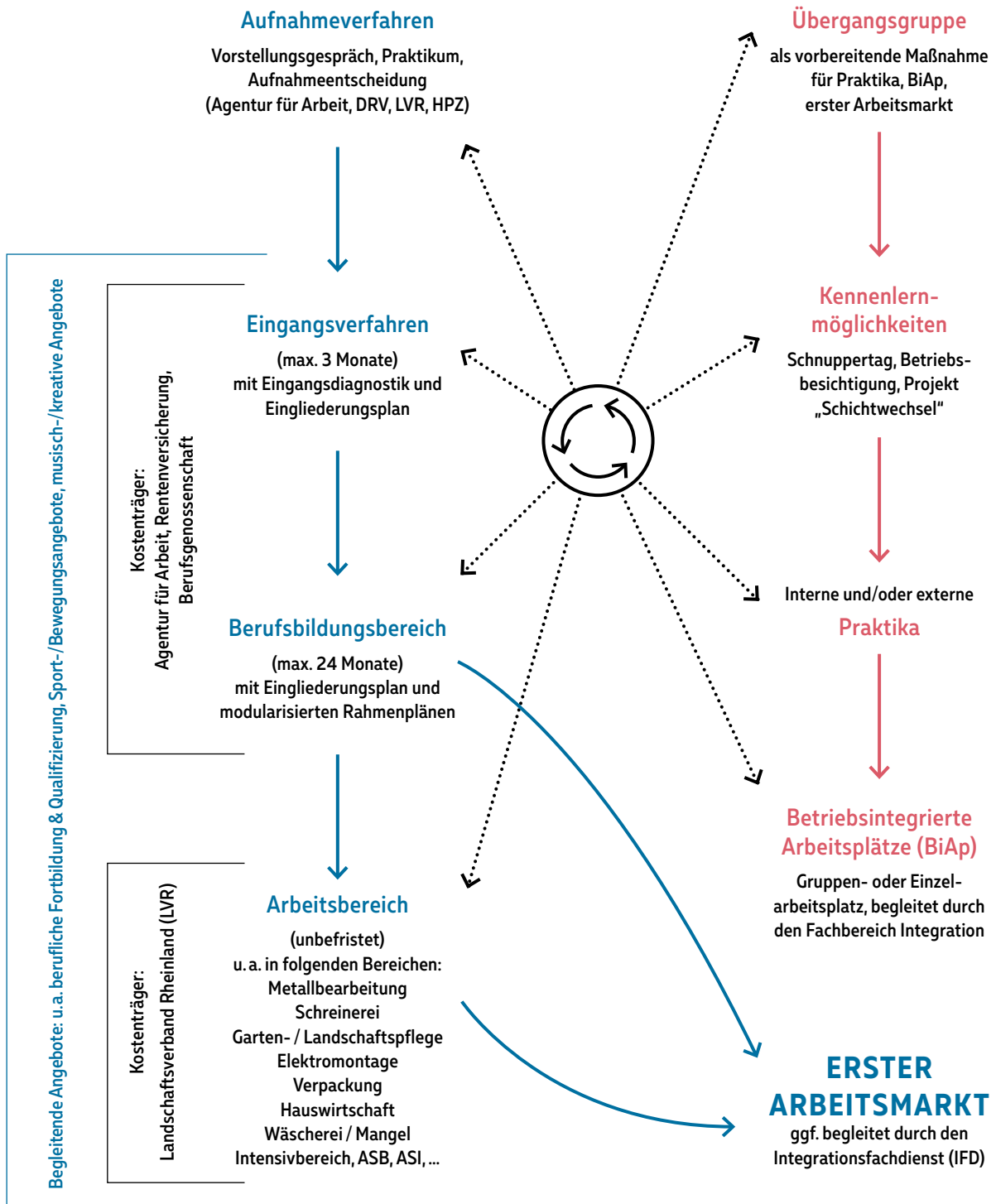


## INDIVIDUELLE ARBEITSMÖGLICHKEITEN:



### INNERHALB DES HPZ

### AUSSERHALB DES HPZ



## Reform des Entgeltsystems in WfbM

Das aktuelle Entgeltsystem der Werkstätten bietet eine breite Angriffsfläche für Skandalisierungsstrategien. Schnell werden hier auch Stimmen laut, die von Menschenrechtsverletzungen und Ausbeutung sprechen.

Menschen mit Behinderung verfügen grundsätzlich über ein existenzsicherndes Einkommen.

Die simple Berechnung eines Stundenlohnes auf Basis der genannten monatlichen Vergütung ergibt einen in der Tat geringen Betrag, mit dem Behindertenaktivistinnen und -aktivisten und Werkstattkritiker\_innen gerne das System als solches ad absurdum führen. Gegenüber einer nicht immer an differenzierten Stellungnahmen interessierten Öffentlichkeit wird dabei aber in aller Regel verschwiegen, dass Menschen mit Behinderung genauso Anspruch auf zusätzliche existenzsichernde Leistungen des Staates haben wie andere Bürger auch. Somit verfügen sie grundsätzlich über ein existenzsicherndes Einkommen.

Entschließungsantrag

Wir wollen die ganze Diskussion aber auch von der positiven Seite betrachten und Chancen, die sich aus ihr ergeben, beleuchten. Positiv ist in erster Linie, dass die Politik 2019 den sogenannten Entschließungsantrag im Deutschen Bundestag einbrachte, wonach ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem entwickelt werden soll. Dabei sollen die Werkstatträte, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Menschen mit Behinderung und die Wissenschaft miteinbezogen werden.

Das Ministerium entschloss sich in diesem Zusammenhang, ein Forschungsprojekt auszuschreiben, welches die Entgeltsituation von Werkstattbeschäftigten, aber auch die rechtswissenschaftliche Lage analysiert.

Das heißt konkret, dass die Werkstätten in dieser Thematik mitgestalten können und auch sollen.

Die politisch angezielte Reform des Entgeltsystems in Werkstätten ist bei aller Komplexität der damit verbundenen Fragen (Recht, Ökonomie, Rehabilitation und Schutzrechte) aus Werkstattsicht wahrscheinlich die beste Gelegenheit seit Jahrzehnten, viele Fragen ihrer Umstrittenheit angemessen zu thematisieren und gleichzeitig praktikable Lösungsvorschläge in die politische Diskussion einzubringen.

## Die Zukunft ist digital

Die Digitalisierung spielt in allen Lebensbereichen eine immer größere Rolle und Werkstätten für Menschen mit Behinderung bilden hier natürlich keine Ausnahme. Schon seit fünf Jahren haben wir Tablets für unsere Beschäftigten erfolgreich im Einsatz. Mittlerweile ist der Umgang damit selbstverständlich geworden und durch Lern-Apps können verschiedene Lerninhalte abwechslungsreicher vermittelt werden. Digitale Fortschritte erleichtern und verbessern somit nicht nur die Kommunikation mit unseren Mitarbeitern, sondern erweitern auch unsere Leistungsangebote.

Auch im Bereich der Produktion wird das Thema Digitalisierung immer wichtiger.

Große Fortschritte haben wir im Logistikbereich gemacht. Hier sind alle Arbeitsabläufe voll digitalisiert und mit dem ERP-System zur Ressourcenplanung verbunden, sodass die Warenbestände beim Kunden in Echtzeit verbucht werden.

In Zukunft wollen wir digitalen Themen im HPZ durch Arbeitsgruppen mit verschiedenen Schwerpunkten intensiv weiterentwickeln. Auch der zukünftige Einsatz von Robotern ist in diesem Kontext durchaus vorstellbar.

Durch unsere Mitgliedschaft beim vediso (Verband für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft e.V.) bleiben wir bei aktuellen Entwicklungen auf dem Laufenden und erhalten Informationen über Innovationen und neue Forschungsergebnisse zum Einsatz digitaler Lösungen in der Sozialwirtschaft.

Das Bewusstsein für eine aktive Beschäftigung mit dem Thema Digitalisierung ist vorhanden, auch wenn bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten noch nicht ganz so weit sind. Insbesondere die Bewältigung der Corona-Pandemie hat uns hier zurückgeworfen und unsere personellen und finanziellen Ressourcen für das Thema Digitalisierung sind begrenzt. Nichts destotrotz erkennen wir die vielen Chancen von digitalen Lösungen gerade auch im pädagogischen Bereich - z.B. im Bereich der beruflichen Bildung - und werden die Möglichkeiten in Zukunft weiterverfolgen und intensivieren.

## Kunstwettbewerb

Auch in diesem Jahr haben wir wieder einen Kunstwettbewerb im HPZ veranstaltet. Analog zu unserem Schwerpunktthema zur Zukunft der Werkstatt, hatten unsere Mitarbeiter die Möglichkeit sich kreativ mit der Frage auseinanderzusetzen, wie sie sich ihre Werkstatt der Zukunft vorstellen. Alle künstlerischen Ausdrucksformen waren willkommen, alles sollte möglich sein und so vielfältig waren auch die eingesendeten Kunstwerke. Von Malerei, Skulpturherstellung, Fotografie über Nähen, Schreiben, Basteln, Werkeln – dem kreativen Ausprobieren waren keine Grenzen gesetzt.

Einige der Kunstwerke finden Sie im Bericht abgebildet. Man kann förmlich spüren, dass es an Ideen, wie wir den Herausforderungen der Zukunft begegnen können, nicht mangelt. Das ist die beste Voraussetzung dafür, eben mit diesem Optimismus und Ideenreichtum in die Zukunft durchzustarten!

Bei den Kunstwerken wird deutlich, dass sich die Zukunftsvisionen der Werkstattmitarbeiter nicht nur auf die Ausgestaltung der Werkstatt als Arbeitsplatz beziehen, sondern das HPZ als Lebensmittelpunkt und sicheres Umfeld wahrgenommen wird. Die Werkstatt bietet in dieser Hinsicht jetzt schon mehr als ein gewöhnlicher Arbeitgeber und wie die Zukunft aussehen kann, lässt sich anhand der Kunstbeiträge sehen.

### **Transkription der Arbeit auf Seite gegenüber:**

DIE WERKSTATT DER ZUKUNFT  
 SO DAS SICH JEDER WOHLFÜHLT.  
 KREATIVE SACHEN WIE GEISTIGE FÖRDERUNG.  
 ALS KOLLEKTIF WIRD GEARBEITET: HIR KOMMT MANN  
 AUF GONDELN MIT SANGER UND GEIGEN.  
 WIR STELLEN HER ALLES WAS DER KUNDE BRAUCHT.  
 WIR TRAGEN IDOWIEDOELE KLEIDUNG.  
 ZU ESSEN GIBS LECKERE SPEISEN.  
 FRÜCHTÜGSBEFEE GIBS BEI GEBUSTAGEN.  
 ES GIBT ALS FITNES TRÄNING FUSSBALL TANZEN JOGA TAICI  
 ALS ÜBERBETRIEBLICHE MASSNAHME GIBS KURSE.  
 ES GIBT EINE ERFINDERWERKSTATT.  
 ALS TECHNOLOGIE WIRD NEUSTE TECHNICK WIE HANDARBEIT EINGESETZT:  
 ES GIBT EINE MODERHERSTELLUNG (HIPPYSTEIL)

ROGER ESCH



Die WERKSTATT DER ZUKUNFT

↳ DAS SICH JEDER WOHL FÜHLT.

KREATIVE SACHEN WIE GEISTIGE FÖR-  
DERUNG. ALS KOLLEKTIF WÄRD  
GEARBEITET. HIER KOMMT MANN

AUF GONDERN MIT SANGER UND GEIGEN.

WIR STELLEN HER ALLES WAS  
DER KUNDE BRAUCHT. WIR TRAGEN  
IHN WIE DOELE KLEIDUNG.

ZU BESSEN GIBT LECKERES ZU TRINKEN.

FRÜHSTÜCK BEFEE GIBS BEI GEDUS  
TAGEN. ES GIBT ALS FITNESZ TRÄNNING,  
FUßBALL SACHEN SODAS TAICHI.

ALS ÜBERBETRIEBLICHE MASSNAHME

GIBS KURZE. ES GIBT EINE  
ERFINDER WERKSTATT. ALS TECHNO-

LOGIE WIRD NEULTE TECHNIK WIE

HANNO ARBEIT EINGESETZT. ES GIBT  
EINE MODE HERSTELLUNG.  
(HIPPIY STEIL)

ROGER ESCH

## Zukunftswerkstatt Tour

„Hallo mein Name ist Jan. Ich arbeite im Jahr 2050 in einer der modernsten Werkstätten der Welt. Komm mit, ich zeige dir wie es bei uns so aussieht.

Wir stehen gerade im Eingang unserer Werkstatt. Über den grauen Weg in der Mitte können wir laufen um die verschiedenen Bereiche zu erschließen. Siehst du die grüne Linie auf dem Boden? Wir folgen dieser um in die eigentliche Werkstatt zu kommen.

Hier sind modernste Erfindungen zu sehen. In der Mitte, eine Sicherheitssäge mit der es unmöglich ist, sich damit zu verletzen. Außerdem sehen wir verschiedene Werkbänke und einen elektrischen Hobel. Die technologische Entwicklung hat in der Zukunft ihre Spuren vor allem im Punkt Sicherheit hinterlassen. Das Verletzungsrisiko sinkt und die Arbeitseffizienz steigt. An der Säge arbeitet gerade B26C3. Er erklärt, hilft bei Fragen und schlichtet Streitigkeiten, wenn die Gruppe unter Spannung steht.

Wenn wir nun wieder hinaus in den Flur treten und zurück zum Startpunkt gehen, können wir der blauen Linie folgen. Diese führt uns direkt in den Pausen, Aufenthalts und Entspannungsraum. Hier gibt es alles was das Herz begehrt, von einem Bällebad über Boxsack, hinzu Fernseher mit Playstation. Das Beste steht allerdings hinter dem Fernseher. Die Cocktailbar! Hier kann man alles bestellen und trinken was es so gibt (natürlich ohne Alkohol ; ).

Erneut gehen wir zum Eingang zurück um nun entlang der weißen Linie zu laufen. Oh was macht Han Solo denn hier auf dem Flur? „Hi Han“, „Hey Jan“. Naja wie auch immer. Wir betreten den Essbereich. In der gut ausgestatteten Designerküche kann sich jeder an Zutaten bedienen und kochen was er mag. Dennoch gibt es um 12 weiterhin Mittag für alle die nicht selbst kochen wollen, zubereitet von unserem Sterne Koch Christian. Wer was Spezielles mag, kann sich auch gerne was von unserem Gruppenleiter Mario am Grill abholen. (Mario ist der Kleine mit der Brille, die hat er nämlich in der Zukunft). Dort gibt es Würstchen und Steak, auch gerne mit Brötchen und selbst gemachter Chili BBQ-Sauce.

Mal wieder zurück zum Anfang. Zu guter Letzt wollen wir uns noch den modernen BB-bereich anschauen. Dafür spazieren wir einmal entlang der gelben Linie. Hier gibt es tatsächlich digitalisierten Unterricht. Justin hat sogar ein Tablet auf seinem Tisch liegen. Vorne Steht Herr Gier mit Smart Bord und LUR. (Lern-unterstützender-Roboter). Mit beiden zusammen, in Kombination mit einem Haufen Lernspielen macht sogar Pascal Mathe wieder Spaß. Selbstverständlich gibt es auch hier eine Couch. Außerdem sind herkömmliche Tafeln langweilig. Wir haben ein Smartboard.

Vielleicht ist dir unterwegs etwas aufgefallen, dass wir noch nicht begutachtet haben. Hinter Marios Grill, ist eine Leiter versteckt. Wir folgen also noch einmal der weißen Linie um sie uns an zu gucken. Wir klettern hoch und befinden uns auf der zweiten Etage. Hier gibt es eine Dusche und sogar eine Sauna. Irgendwann soll hier vielleicht nochmal ein Pool entstehen, aber das wird wohl noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

So das war's. Ich hoffe die kleine Tour durch die Werkstatt, und die Werkstatt haben dir gefallen. Ist ganz schön viel los in der Zukunft oder?“



**Gruppen BiAp „von Aschenbach und Voss“,**  
„Werkstatt der Zukunft“,  
Krefeld, Fachbereich Integration

### „Werkstatt der Zukunft“

Als Frauenbeauftragte haben wir uns überlegt, wie schön es doch wäre, wenn wir auch einmal eine Frau an der Spitze des HPZ hätten. Die gesamte Leitung ist ausschließlich von Männern besetzt.

Eine Geschäftsführerin! Und wenn diese Frau dann auch noch eine Behinderung hätte, dann wäre doch die Position einmal ganz besonders besetzt.

Eine Frau, die uns Menschen mit Behinderung versteht, unsere Sorgen, Angste und Schmerzen.

Für uns Menschen mit einer Beeinträchtigung

Für uns Menschen mit Behinderung wäre eine **„Geschäftsführerin auf vier Rädern“** ein Zeichen für gelebte Gleichstellung.



**Frauenbeauftragte,**  
„Geschäftsführerin auf vier Rädern“,  
Standort Hochbend

## „Wie wünsche ich mir einen Erholungs- und Pausenbereich?“

Es gab unendlich viele Ideen, viele auch sehr fantasievoll, die nicht alle im Kunstwerk umgesetzt werden konnten. Hier eine Übersicht:

Bäume (toll wären auch Bäume, an denen Zigaretten  
oder Würstchen wachsen)

Wege, die rollstuhlgerecht sind

Blumenbeete

Pool / Springbrunnen / Teich / Strecke um mit den Füßen  
durch das Wasser zu gehen

Bänke, Tische

Liegestühle / Hängematte

Grillecke / Lagerfeuer

Sportbereich mit Fitnessgeräten, Fußballtor, Basketballkorb,  
Balken zum Balancieren

Sinnesweg für die Füße

E-Ladestation für E-Bikes

Schaukel

Obstbüsche

Hochbeet

Weitere Gedanken:

Verwendung von Naturmaterial oder am Standort vorhandene  
Restmaterialien oder Abfälle aus der Produktion



**Fr. Grünter, Fr. van Rijn mit Ideen aller MA,  
„Erholungs- und Pausenbereich“,  
Impuls Viersen**

## DREI.

# Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung und Arbeit

## 3.1 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Bildung

### EINGESETZTE RESSOURCEN 2021

für den Berufsbildungsbereich mit Eingangsverfahren der Werkstatt (BBB)

#### Personalkosten:

2.990.000 € für Gehälter,  
659.000 € für soziale Abgaben  
231.000 € für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

#### Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 1.265.000 €  
Abschreibungen: 186.000 €

- Stand April 2022 -

### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2021

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

##### Orientierung

für insgesamt 185 Menschen mit Behinderung (Durchschnittsbelegung im Jahr 2021)

- 79 Aufnahme- und Beratungsgespräche (davon 37 Menschen mit geistiger Behinderung und 42 Menschen mit psychischer Behinderung)
- 82 Eingangsverfahren (davon 1 Abbruch)
- 90 Aufnahmen in Berufsbildungsbereich

##### Berufliche Bildung entsprechend der individuellen Möglichkeiten:

- Angebot von 7 Qualifizierungsbausteinen in 2021 gem. §§ 68 BBIG (2016: 2) mit Zertifikat der IHK bei bestandenem Abschluss
- Große Auswahlmöglichkeit an Berufsbildern im HPZ: Schon seit 2015 liegen für 18 unterschiedliche Berufsbilder Bildungsrahmenpläne vor
- Es gibt 2 anerkannte IHK Praxislehrgänge
- Im HPZ gibt es 18 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  
1 Infoveranstaltung in einer Schule

#### Kostenträger

Auftragserfüllung gemäß der Vereinbarung

Ressourcen des HPZ





## ERREICHTE WIRKUNGEN 2021

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

#### Berufsorientierung und Erwerb von berufsspezifischen Kenntnissen:

- 90 Absolventen mit bundeseinheitlichem Zertifikat
- 73 Absolventen wechselten 2021 in den Arbeitsbereich des HPZ
- Außerhalb der WfbM wurden 2021 insgesamt 23 Praktika absolviert

#### Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz:

- 90,4 % der 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

2021 konnte leider nur eine Informationsveranstaltung an einer Förderschule durchgeführt werden. Dort wurden Eltern und Lehrer über die Arbeits- und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung informiert.

### Kostenträger

Erfolgreiche Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

#### \* ITA-Benchmarking

Das HPZ sucht gezielt den systematischen Vergleich mit der Branche und nimmt daher regelmäßig, zuletzt 2020, 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 durchgeführt wird.

## 3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Teil 1 –

### INGESETZTE RESSOURCEN 2021

für den Arbeitsbereich der Werkstatt (AB)

#### Personalkosten:

18.421.000 € für Gehälter,  
4.059.000 € für soziale Abgaben  
1.423.000 € für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

#### Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 13.253.000 €  
Abschreibungen: 2.094.000 €

- Stand April 2022 -

### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2021

#### Menschen mit Behinderung

– Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt –

Beschäftigung von 1.862 Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich der WfbM (Durchschnittsbelegung im Jahr 2021)

#### 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: 5 Stunden je Mitarbeiter
- 344 Praktika in den HPZ-Werkstätten
- 16 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) (zweimal in 2021; normaler Turnus monatlich)
- Ärztliche Betreuung und 686 spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen

#### Begleitung durch die Pandemie

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

Ressourcen des HPZ



## ERREICHTE WIRKUNGEN 2021

### → Menschen mit Behinderung – Leistungen im Bereich Arbeit insgesamt –

**Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion** für 1.862 Menschen mit Behinderung (Durchschnittsbelegung im Jahr 2021)

Beitrag zur **Anerkennung und Selbstbestätigung** durch jährliche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mitarbeiter mit Behinderungen in Höhe von – je nach Lohnstufe – 2.002 € bis 7.775 € (netto).

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

#### **Physisches und psychisches Wohlbefinden**

- Die folgenden Angaben wurden in 2020 erhoben. Es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass sie generell auch für 2021 Bestand haben – auch wenn die „Pandemiemüdigkeit“ zunehmend wahrzunehmen ist.
- 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)

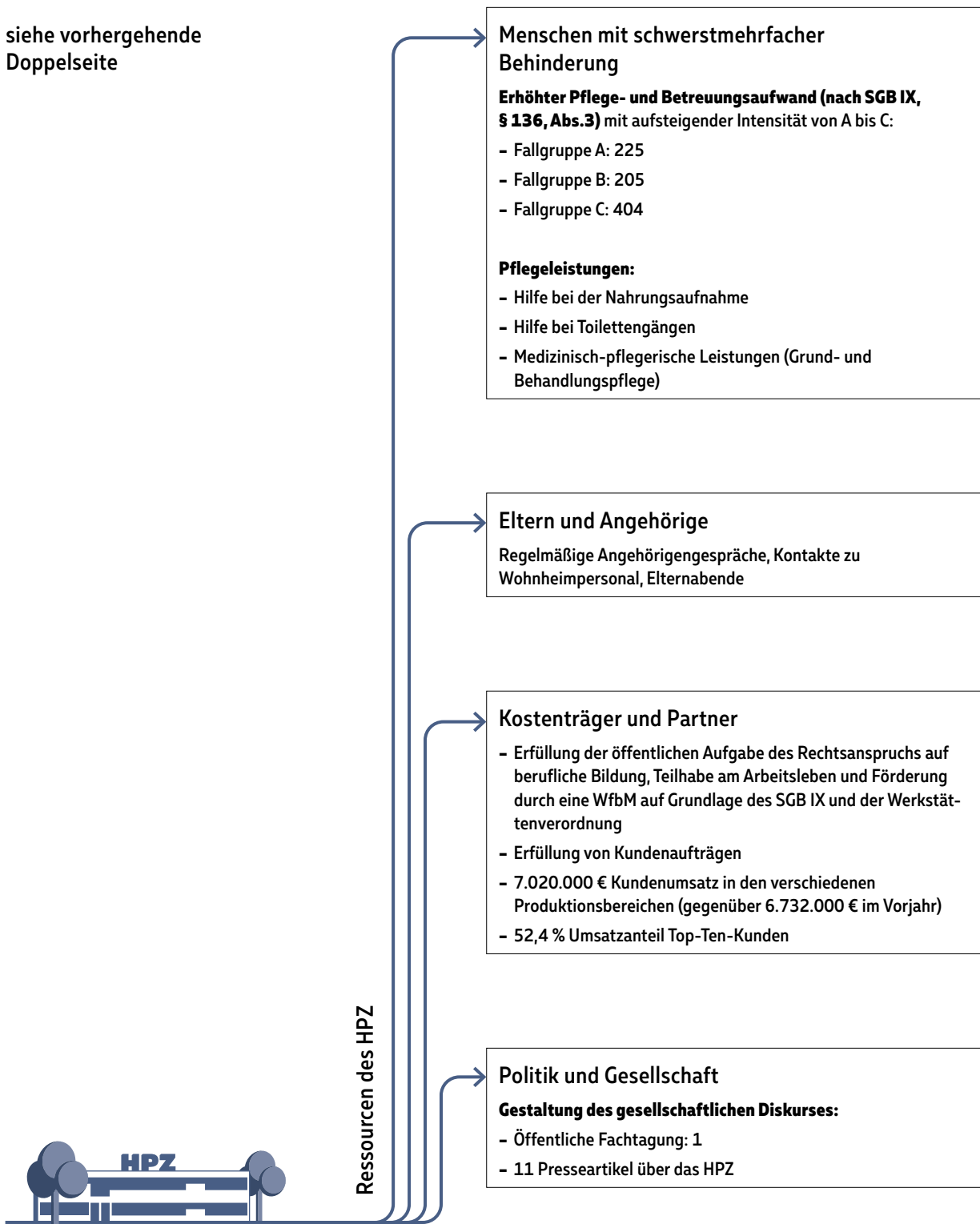
## 3.2 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Beschäftigung – Unterstützung

– Teil 2 –

### EINGESETZTE RESSOURCEN 2021

### ERBRACHTLE LEISTUNGEN 2021

siehe vorhergehende Doppelseite



## ERREICHTE WIRKUNGEN 2021

### 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 Bildungsansätze, 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

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 2021: 0,06 %

Reklamationsquotient 2020: 0,04 %

### Politik und Gesellschaft

#### **Öffentliche Aufmerksamkeit.**

Aktive Teilnahme an der öffentlichen Debatte durch die Fachtagung zum Thema [Wirkung und Wirksamkeit im BTHG – Eine kritische Reflexion mit Blick über den Tellerrand](#)

### 3.3 Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Übergang von Menschen aus der WfbM auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den allgemeinen Arbeitsmarkt

#### EINGESETZTE RESSOURCEN 2021

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

**Personalkosten:**

754.000 € für Gehälter  
 214.000 € für soziale Abgaben und für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

**Sachkosten:**

Sonstige betriebliche Aufwendungen:  
 506.000 €  
 Abschreibungen: 79.000 €

- Stand April 2022 -

#### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2021

**Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung**

**Profilabgleich und Training:**

- 114 Informations- und Beratungsgespräche (10 im Vorjahr)
- 49 akquirierte Mitarbeiter mit Veränderungswunsch
- Einrichtung von 3 Übergangsguppen mit 18 Teilnehmern
- Betreuung der 103 Mitarbeiter auf Einzelaußenarbeitsplätzen

**Begleitung durch die Pandemie**

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

**Arbeitgeber**

- 15 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern
- 360 Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche (Vorjahr: 7)
- 739 Besuche bei Arbeitgebern mit BiAp

**Gesellschaft**

- 5 Teilnahmen an Arbeitskreisen

**Kostenträger**

Auftragserfüllung (gesetzlicher Kontext SGB IX und Werkstättenverordnung)

Ressourcen des HPZ



## ERREICHTE WIRKUNGEN 2021

### → Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung

#### **Teilhabe am Arbeitsleben:**

- 195 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), davon 194 besetzt
- 103 Einzelaußenarbeitsplätze
- 46 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz
- Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) oder in eine berufliche Weiterbildung eines Mitarbeiters
- 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 aktuellen 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.

### → 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 Behinderungen als auch die Dienstleistungen und Produkte für die gewerblichen Kunden zu verbessern.

#### Zertifizierung

- 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.

#### Überprüfungen und Risikobewertungen

- 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.

#### Kundenbefragungen

- 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.

#### Benchmarking

- 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.

#### SROI

- 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.

#### Mitarbeitermaßnahmen

- Das HPZ bietet seinen Angestellten die Möglichkeit von Supervisionen bzw. Coachings. Im Jahr 2021 waren dies insgesamt 26 Stunden für individuelle Maßnahmen und 20 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 achten 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.





## Das HPZ der Zukunft Legende:

- Die Verwaltungsstation
  - Lohnverwaltung & Lohnabrechnung
  - Auftragsannahme
  - Handelszentrone
  - HPZ-Vorstand
- Die Office Station
  - EDV & Datenverarbeitung
  - Buchführung
  - Bürogruppen
  - Online-Rechen der
  - Konferenzen
  - Lehre
  - Wartung & Instandhaltung
- Werkstoffstation
  - Verpackung
  - Logistik
  - Montage
  - An- und Ablieferung
  - Ressourcenabba
- Die Produktionsstation
  - Handhabung
  - Weltrechner (wie p. Hubler II zur Produktion des Weltreises)
  - Y-Baukollisionsstelle HPZ-Gemeinschaft
  - Empfang & Verarbeitung von Signalen und Daten aus den verschiedenen Werten des Weltreises
  - Handel mit Atom-Kernen
  - HPZ-Transporter erhält Delta I. zur An- & Ablieferung von Waren und Ressourcen

Die Zukunft  
liegt in den  
endlosen  
Weiten

BY: Mario Ruys

Mario Ruys,  
„Das HPZ der Zukunft“,  
Standort Fischeln

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

#### stabiles operatives Unternehmensergebnis

Der Bereich der Umsatzerlöse entwickelte sich im Vergleich zum Vorjahr erfreulich positiv. Insgesamt konnte das HPZ ein stabiles operatives Unternehmensergebnis ausweisen. Lediglich Sondereinflüsse und Einmalaufwendungen reduzierten das diesjährige Gesamtergebnis.

#### Bauprojekte

Die Bauprojekte Erweiterung der ASB am Standort Krefeld und der Erweiterungsbau der Verwaltung am Standort Hochbend konnten in 2021 erfolgreich abgeschlossen und in Betrieb genommen werden.

## 195

BiAps in 2021 –  
19 mehr, als 2020

Nach wie vor wird das HPZ große Anstrengungen unternehmen, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu führen. Der 2020 etablierte Fachbereich Integration engagiert sich nicht nur im Bereich „Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt“, sondern ist stets auch auf der Suche nach passenden betriebsintegrierten Arbeitsplätzen (BiAp). Der Fachbereich Integration besteht nun aus einem Team von fünf HPZ-Angestellten. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 195 BiAps betreut. Durch die Entwicklung von modernen und ansprechenden Bewerbungsprozessen und eine direkte Ansprache mit Videos zu den Arbeitsplätzen konnten im letzten Jahr wesentlich mehr Menschen mit Behinderung ermutigt werden, einen Arbeitsplatz außerhalb der WfbM (aber angeschlossen an die Werkstatt) anzutreten. Es wurden auch kleine Veranstaltungen durchgeführt, bei denen coronakonform einzelne Außenarbeitsplätze in Form kurzer Filme vorgestellt wurden. Die Filme können sich die Mitarbeiter zurzeit auch auf Cabitos (das sind Computerbildschirme, deren Darstellungen auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zugeschnitten sind), die im Eingangsbereich der Werkstätten stehen, anschauen. Die unternommenen Anstrengungen spiegeln sich auch in den Zahlen wider. Es konnten 2021 im Vergleich zu 2020 19 zusätzliche BiAps besetzt werden.

#### 3 Impfkationen

2021 wurden an den Standorten des HPZ drei große Impfkationen für unsere Mitarbeiter, Angestellten und deren Angehörige organisiert und erfolgreich durchgeführt.

### Nur 1 Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt

Die Zielvereinbarungen mit dem Kostenträger Landschaftsverband Rheinland (LVR) konnten zum überwiegenden Teil erfüllt werden. Nicht erreicht wurde die Anzahl von Übergängen auf den ersten Arbeitsmarkt. Laut Zielvereinbarung sollten 2021 fünf Übergänge auf den Arbeitsmarkt realisiert werden. Es wechselte aber nur eine Person in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Die Vermittlung scheidet häufig am Matching zwischen vorhandenen Kenntnissen und den Anforderungen der Stelle. Auch die Coronapandemie erschwerte weiterhin die Situation.

### Pandemie-Erfahrungen

Auch 2021 war von schnellen Veränderungen und hohen Anforderungen an die Flexibilität der Angestellten geprägt. Die 2020 geschaffene Home-Office-Möglichkeit für die Angestellten im Verwaltungsbereich wurde auch 2021 stark genutzt. Insbesondere wenn Abstände in kleinen Büros nicht eingehalten werden konnten, war die Home-Office-Lösung eine gute Alternative.

Insgesamt muss man allerdings auch eingestehen, dass die Situation im mittlerweile zweiten Pandemiejahr von allen Beteiligten als kräftezehrend wahrgenommen wurde und mittlerweile viele nahe der Belastungsgrenze sind. Unter diesen Umständen muss das große Engagement betont werden, das die Angestellten des HPZ zeigen, um für die Menschen mit Behinderung eine bestmögliche Betreuung und Fördermöglichkeiten zu gewährleisten und Entwicklungspotentiale auch unter schwierigen Bedingungen auszuschöpfen.

### Detail der Wettbewerbsarbeit der Gruppen-BiAp in Krefeld, Fachbereich Integration



## VIER.

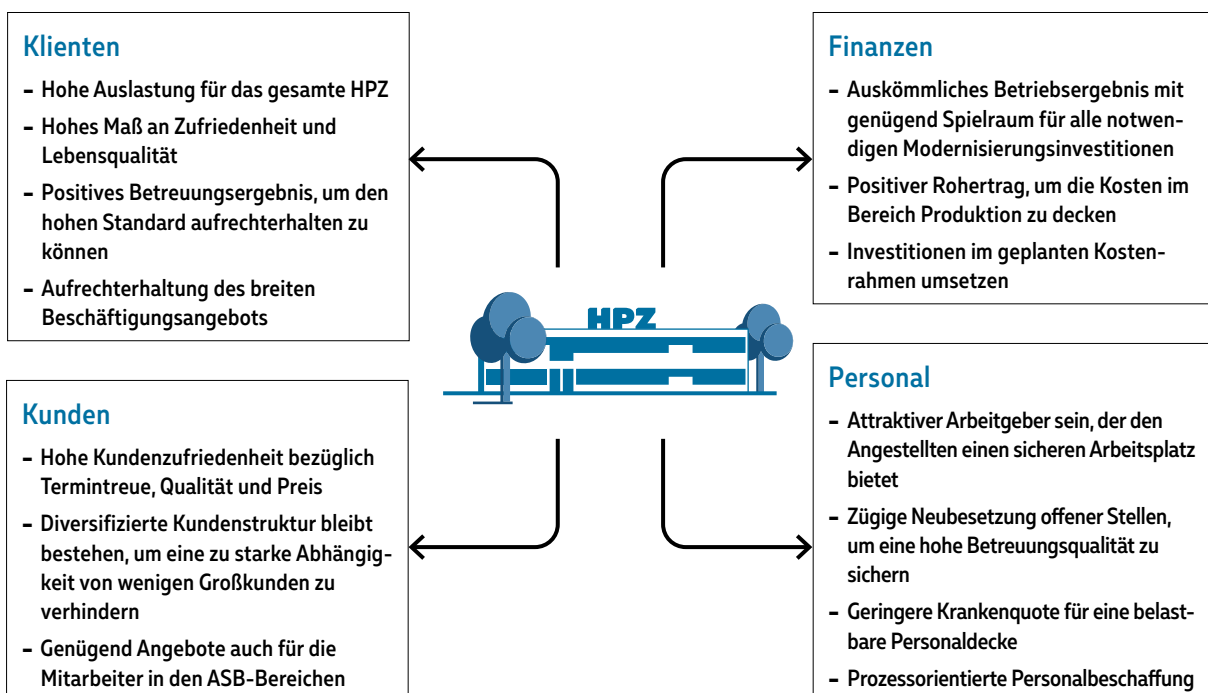
# Planung und Ausblick im Bereich Bildung und Arbeit

### 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.

### 2021 ARBEITETEN 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 1: Digitalisierung

##### Warum?

Auch wenn sich in den turbulenten zurückliegenden Pandemie Jahren gezeigt hat, dass Digitalisierungsprozesse zeitgleich in manchen Bereichen befeuert und in anderen Bereichen ausgebremst wurden, gehen wir insgesamt 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?

Homeoffice hat sich im HPZ als normal etabliert und bietet viele Vorteile, ist familienfreundlich und gibt den Angestellten mehr Flexibilität.

2021 verzeichneten wir einen teilweise gegenläufigen Effekt: einerseits eine Beschleunigung bei der systematischen Einführung von digitalen Angeboten (z.B. bei Videokonferenzen), andererseits haben bei Klienten die Rahmenbedingungen auch als Bremse gewirkt. Hier werden wir in Zukunft die weitere Entwicklung vorantreiben.

#### Chance 2: Entgeltreform

##### Warum?

Mit der politisch angezielten Reform des Entgeltsystems in Werkstätten bietet sich auch die Gelegenheit, den Stellenwert von Werkstattbeschäftigung gesellschaftlich aufzuwerten und damit attraktiver zu machen.

##### Wie bereiten wir uns vor?

Wir wollen die aktuelle Reform über unsere aktive Mitgliedschaft in Werkstatt-Gremien mitgestalten und die WfbM als attraktive Leistungsform für Menschen mit Behinderung weiterentwickeln.

### RISIKEN AUS UNSERER SICHT

#### Risiko 1: Corona

##### Warum?

Im zurückliegenden Jahr gab es zeitweise viele Ausfälle von Angestellten durch Coronainfektionen was den Personaleinsatz erschwerte. Einige Menschen mit Behinderung haben sich abgemeldet und kommen aus Angst vor Corona bisher nicht zurück. Dadurch gibt es auch in der Produktion weniger Personal. Da kein wirkliches Ende der Pandemie in Sicht ist, besteht auch das Risiko, dass die Kostenträger irgendwann keine Leistungsentgelte mehr zahlen.

##### Wie bereiten wir uns vor?

Mit geeigneten Schutzmaßnahmen bieten wir weiterhin eine sichere (Arbeits-)Umgebung für unsere Klienten und Angestellten.

#### Risiko 2: Entgeltreform

##### 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.

Es gibt damit aber auch verbundene Chancen. Der Vorwurf an Werkstätten, sie würden ihre Mitarbeiter schlecht bezahlen und ausnutzen, ist dann somit nicht mehr angebracht.

##### 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.





# KINDER FÖRDERN

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



**ASB 2, Gr. 4,**  
*„HPZ Snack Bar“,*  
Standort Hochbend



## FÜNF.

# Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz im Bereich Kinderförderung

### 5.1 Ausgangslage und Ausmaß des Problems

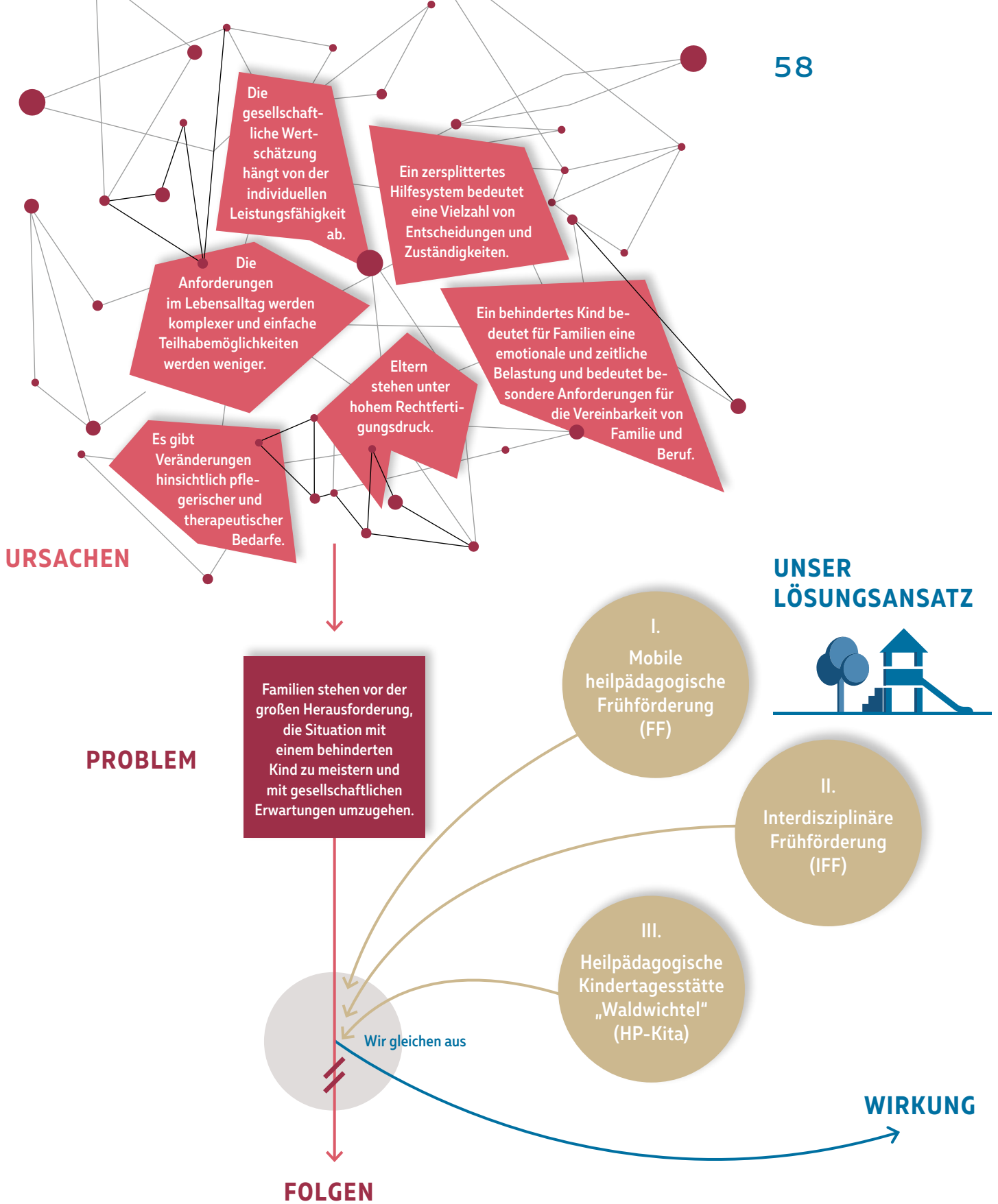
„Kinder sind unsere Zukunft“ – in dieser oft genutzten Formulierung steckt viel Wahres. Damit diese Überlegung aufgeht, ist es allerdings wichtig, dass Kinder für ihren persönlichen Lebensweg die richtigen Voraussetzungen bekommen, damit sie mutig und gut ausgerüstet in ihre Zukunft gehen können. Wenn diese Zukunft dann noch eine lebendige, durch Gemeinschaftssinn und solidarisches Handeln geprägte Entwicklung unserer Gesellschaft beinhalten soll, dann rücken die Rahmenbedingungen in den ersten Lebensjahren noch stärker in den Fokus. Schließlich lernen wir die Basics der sozialen Interaktion, des gelebten Miteinanders und die Wahrnehmung anderer schon in der Frühphase unseres Lebens. Im besten Fall verinnerlichen wir solche Grundmuster des sozialen Zusammenlebens bereits in dieser Phase des Lebens in einem kindgerechten Alltag voller sozialer Interaktion.

Soviel zur Theorie. In den letzten beiden Jahren war dieser „beste Fall“ pandemiebedingt nicht gegeben. Die zahlreichen Auswirkungen der Corona-Pandemie wie geschlossene Kitas, gesperrte Spielplätze und verhinderte Treffen von Familien haben alle Kinder in dieser frühen Phase ihres Lebens betroffen und das zwanglose Erlernen sozialer Interaktion stark erschwert. Wenn diese Reduktion von Interaktion bei den Kindern dazu führte, dass selbst andere Kinder generell als etwas Ungewohntes wahrgenommen werden, dann kann man nur mutmaßen, was das bei der Wahrnehmung von Kindern mit Beeinträchtigungen bewirkt hat.

Mehr zu unserer Kooperation am neuen Standort Waldniel erfahren Sie aus dem Interview mit Herrn Büschges und Herrn Rebig auf Seite 77, die die Kooperations-Kita des DRK leiten wird.

Im Bereich Kinderförderung haben wir im vergangenen Jahr oft eher nur auf die Gesamtsituation reagieren müssen, um den uns anvertrauten Kindern auch unter schwierigen Bedingungen die Förderung und Unterstützung geben zu können, die sie für ihren Start ins Leben benötigen. Für die Zukunft wollen wir insbesondere im Bereich gelebter Inklusion aktiv agieren und durch die Kooperation mit einer Regel-Kita in Waldniel und dem Aufbau von Kita-Gruppen für Kinder ohne Förderbedarf an unserem Standort in Hochbend ganz gezielt Kinder im Kita-Alltag zusammenzubringen, die sonst eher getrennt voneinander aufwachsen würden.

Mit diesen Angeboten, die in diesem Jahr an den Start gehen werden, wollen wir gelebte Inklusion voranbringen und dabei weiterhin unsere spezialisierten Leistungen bei der Therapie und Förderung von Kindern mit Förderbedarf in hoher Qualität anbieten. Mit dieser Weiterentwicklung wollen wir den Kindern ganz konkret die kindgerechten Rahmenbedingungen geben, die sie für ihren Weg ins Leben brauchen. Wir wollen hier den Grundstein dafür legen, dass sie in eine Zukunft starten können, in der das Zusammenleben von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen auf früh erlernten und im Alltag erfahrenen Basics des Miteinanders aufbaut. Darum begleiten wir ins Leben.



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.

## 5.2 Alternative Lösungsansätze

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

Wir haben uns vorgestellt, wie die Situation der Familien aussehen würde, wenn es das HPZ nicht geben würde.

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

---

#### **1. PROBLEM:**

**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.
-

---

## 2. PROBLEM:

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.

---

## 3. PROBLEM:

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.
-

### 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:



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

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

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



## URSACHEN



## LEISTUNGEN

## ERWARTETE WIRKUNGEN

Ressourcen des HPZ

**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 in 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, örtl. Sozialämter)**

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

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



**Elke Fongern,**  
*„Erholungsinsel“,*  
Impuls Viersen



# SECHS.

## Ressourcen, Leistungen und Wirkungen im Bereich Kinderförderung

### 6.1 Eingesetzte Ressourcen

	Personalkosten:			Sachkosten:	
	Gehälter	Soziale Abgaben	Betriebl. Altersversorgung	Sonstige betriebl. Aufwendungen	Abschreibungen
<b>HP-Kita</b>					
Heilpädagogische Kindertagesstätte „Waldwichtel“	1.832.000 €	415.000 €	144.000 €	442.000 €	124.000 €
<b>IFF</b>					
Interdisziplinäre Frühförderung	567.000 €	126.000 €	46.000 €	157.000 €	9.000 €
<b>FF</b>					
Mobile Heilpädagogische Frühförderung	291.000 €	65.000 €	22.000 €	57.000 €	5.000 €
<b>Gesamt</b>	<b>2.690.000 €</b>	<b>606.000 €</b>	<b>212.000 €</b>	<b>656.000 €</b>	<b>138.000 €</b>

- Stand April 2022 -

## 6.2 Erbrachte Leistungen und Erreichte Wirkung

### ZIELGRUPPE KINDER

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



Ressourcen des HPZ

### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2021

#### Heilpädagogische Kindertagesstätte „Waldwichtel“ (HP-Kita)

##### Therapieleistungen:

- Ergotherapie 1.574 Stunden
- Physiotherapie 1.738 Stunden
- Sprachtherapie 2.009 Stunden
- Motopädie 2.973 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 2021 konnten 3 **Veranstaltungen** durchgeführt werden.

### ERREICHTE WIRKUNGEN 2021

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.

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

### Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)

Förderung und Therapieangebote für 183 Kinder (87 aus Krefeld und 96 aus dem Kreis Viersen)

#### Pädagogische Angebote:

- Heilpädagogik: 51 Fördereinheiten\* pro Woche
- Motopädie: 32 Fördereinheiten pro Woche

#### Therapieleistungen:

- Sprachtherapie: 65 Fördereinheiten pro Woche
- Physiotherapie: 597 Fördereinheiten pro Woche
- Ergotherapie: 56 Fördereinheiten pro Woche

#### Gruppenangebote (in insgesamt 8 Gruppen):

- Unter anderem Marburger Konzentrationstraining, Schwimmgruppe, LUBO (Programm zur Förderung sozialer Kompetenzen)
- 3 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 46 Erstbesuche bei betroffenen Familien

In Krefeld und im Kreis Viersen haben 2021 insgesamt 174 Kinder von der FF profitiert:

- Regelmäßige Hausbesuche: 158 Kinder
- In Gruppen betreut, ohne Hausbesuche: 16 Kinder

#### Gruppenangebote:

- Eltern-Kind-Gruppe: 45 Kinder
- Rhythmik: 17 Kinder
- Psychomotorisches Turnen: 45 Kinder

Professionelle Förderung der Kinder und Beratung der Eltern durch ein Team aus heilpädagogischen und sozialpädagogischen Fachkräften (9 Vollzeitstellen)

Dabei gibt es für jedes Kind einen Entwicklungsplan, der vierteljährlich überprüft wird. Bei ca. 2/3 der Kinder werden die 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.

Eventuelle Entwicklungsrückstände aus dem von Kita-Schließungen betroffenen Jahr 2020 konnten durch die verlässliche Durchführung der Therapien ausgeglichen werden.

## 6.2 Erbrachte Leistungen und Erreichte Wirkung – Fortsetzung –

### ERBRACHTE LEISTUNGEN 2021

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 690 geplante plus viele nicht-terminierte Kurzgespräche aufgrund von kurzfristigem Bedarf
- FF bei jedem Hausbesuch
- HP-Kita insgesamt 183 Entwicklungsstandgespräche, Schulberatungsgespräche, Hilfeplangespräche, sozialrechtliche Beratungsgespräche

Durchschnittliche Dauer eines vereinbarten Gesprächs: 45 – 60 Minuten

Beratung und Orientierungshilfe in der Hilfsangebotslandschaft:

- Je nach Bedarf bei Eltern, deren Kinder in FF/IFF/HP-Kita gefördert werden
  - Zudem 27 externe Anfragen für Beratungsgespräche
- Begleitung (z. B. Trauerbegleitung in der Verarbeitung, ein Kind mit Behinderung zu haben) in Form von Gesprächen mit unseren Heilpädagogen

#### Kindergärten und Schulen in der Region

Wechselseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort

- 9 Hospitationen von externen Fachkräften in der IFF
- 25 Hospitationen von IFF-Mitarbeitern in anderen Einrichtungen
- 13 Hospitationen von FF-Mitarbeitern in Regel-Kitas
- 31 Hospitationen und Beratungen in Regel- und Integrativ-Kitas

Kooperation der IFF in der Region mit 5 Regel-Kitas: insgesamt 41 Kinder werden vor Ort gefördert (IFF: 22 Kinder und FF: 19 Kinder)

Beratung und Stärkung der Kompetenzen der Fachkräfte in den Kitas

Moderation bei 17 Elterngesprächen in Regel-Kitas  
Übergangmanagement bei 83 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 248 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 2021 gab es 19 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 Teilhabeermöglichung

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

## ERREICHTE WIRKUNGEN 2021

## → Eltern

Konkrete Entlastung der Eltern von über 500 Kindern, weil die Organisation und Durchführung von Förderangeboten und Therapien durch das HPZ übernommen wurden. 2021 waren die Eltern durch den zeitweisen Wegfall bzw. die Einschränkung von

Therapie und Betreuungsmöglichkeiten stärker belastet. Dabei zeigt sich 2021 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; 2021: 13 Kinder)
- Reduzierter Arbeitsaufwand für die Schulbehörden in insgesamt 76 Fällen durch unseren Beitrag zu einem möglichst reibungslosen Übergang der Kinder in das Schulsystem
- Konkrete Entlastung der Lehrer in 53 Fällen im Rahmen der AOSF und anschließender Beratung, dadurch vermiedener Arbeitsaufwand und gewachsene Handlungssicherheit

## → 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

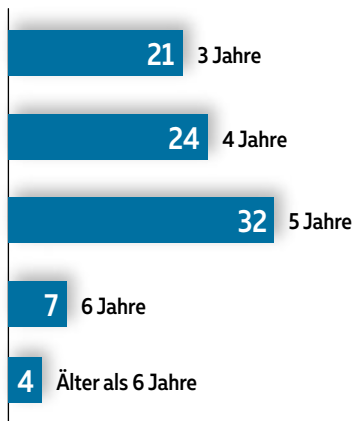
## → Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen und örtliche Sozialämter)

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.

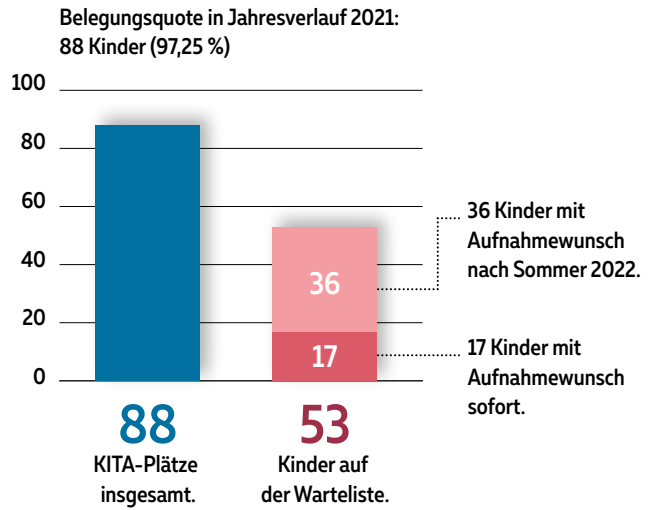
\* In der Ausbildungsordnung sonderpädagogische Förderung (AOSF) sind unter anderem die Vorgaben und Rahmenbedingungen für die sonderpädagogische Förderung behinderter Kinder in nordrheinwestfälischen Schulen festgelegt.

## Belegungsstruktur der Heilpädagogischen Kindertagesstätte Belegungsdaten, Stand 31.12.2021

Alter der Kinder

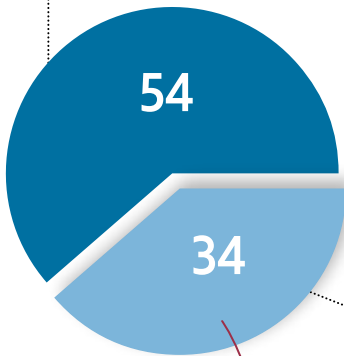


Belegungsquote



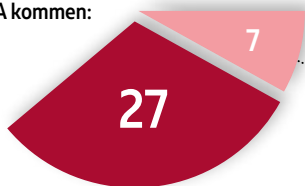
Zugangswege in die HP-KITA

KITA-Kinder, die direkt in unsere HP-KITA gekommen sind



KITA-Kinder, die vorher in einer anderen Kindertagesstätte waren

Kinder, die aus einer anderen KITA kommen:



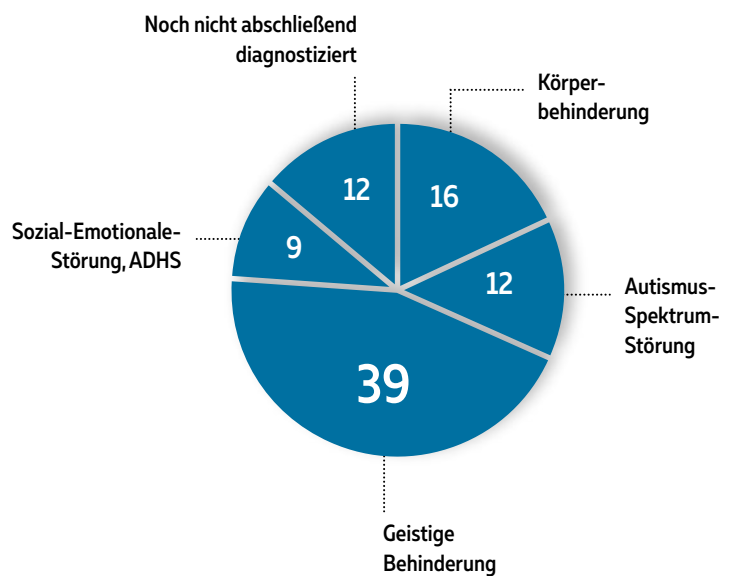
Zweite KITA für das Kind

Dritte KITA für das Kind

# 88

## Kinder in der HP-KITA

Art der Entwicklungsbesonderheit



## 6.3 Maßnahmen zur begleitenden Evaluation und Qualitätssicherung

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

---

### 1. OPTIMIERUNG

Im Zuge kontinuierlicher Verbesserungsprozesse werden Konzepte und Prozesse (beispielsweise regelmäßige Überprüfung der Besprechungsstruktur) entwickelt und angepasst.

### 2. FORTBILDUNGEN

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. Coronabedingt fielen 2021 allerdings einige Fortbildungsveranstaltungen aus.

### 3. RISIKOBEWERTUNG

Auf der Grundlage eines umfassenden Risikofrüherkennungssystems findet regelmäßig eine Risikobewertung in den Bereichen Kinderförderung, allgemeine Verwaltung, Finanz- und Rechnungswesen und Einkauf statt.

### 4. ANTIKORRUPTIONSRICHTLINIE

Eine Antikorruptionsrichtlinie regelt die Aktivitäten und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen.

### 5. TEILHABEPLANUNGEN

Es gibt individuelle Teilhabepläne für jedes Kind im Rahmen der allgemeinen Hilfeplanung, die durch einen jährlichen großen Entwicklungsbericht ergänzt werden. Diese Berichte und Teilhabeplanungen werden mit den Eltern gemeinsam besprochen und gemeinsam die weiteren Förderziele festgelegt.

---

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.

## 6.4 Vergleich zum Vorjahr: Grad der Zielerrechnung, 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.

### Erfolgreiche Neuverhandlungen

Die Neuverhandlungen für die Mobile Heilpädagogische und Interdisziplinäre Frühförderung konnten erfolgreich weitergeführt und 2021 abgeschlossen werden. Auch die Planungen für die Kita konnten konstruktiv und positiv mit dem LVR geführt werden.

Erfreulich war auch im vierten Jahr seines Bestehens die Unterstützung durch den Förderverein. 2021 wurden, der Corona-Situation geschuldet, kaum Anschaffungen getätigt, lediglich einzelne Therapiematerialien wurden beschafft.

### Wichtelpost

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.

Durch coronabedingte Ausfälle gab es sicherlich an einigen Stellen weniger geleistete Therapieeinheiten als eingeplant waren. Insgesamt konnte aber in vielen Bereichen der Stand der Vorjahre gehalten werden.

### Kita-Kooperation in Waldniel

Nachdem Planungsschwierigkeiten den Baubeginn verzögerten, halten wir, dank der zügigen Bauumsetzung, am Umzug von drei HP-Gruppen von Hochbend nach Waldniel in eine neu geschaffene Kita im Frühsommer 2022 fest. Hier wird es eine enge Kooperation mit einer Regel-Kita des DRK und der Außenstelle der Frühförderstelle Viersen geben, die zeitgleich auf demselben Gelände eröffnen. In Folge wird am Standort Hochbend umgebaut und im August 2022 wird hier das HPZ zwei KIBIZ-finanzierte Regelgruppen eröffnen, die sich das Gebäude und Außengelände mit den verbliebenen acht HP-Gruppen teilen werden.

Alles in allem war unsere größte Lernerfahrung, einen Umgang mit der Corona-Pandemie zu finden. Wir haben es gemeinsam geschafft, mit dem Virus zu leben, uns von ihm nicht unterkriegen zu lassen und für die Kindern auch unter schwierigen Rahmenbedingungen die nötige Förderung zu gewährleisten.



## SIEBEN.

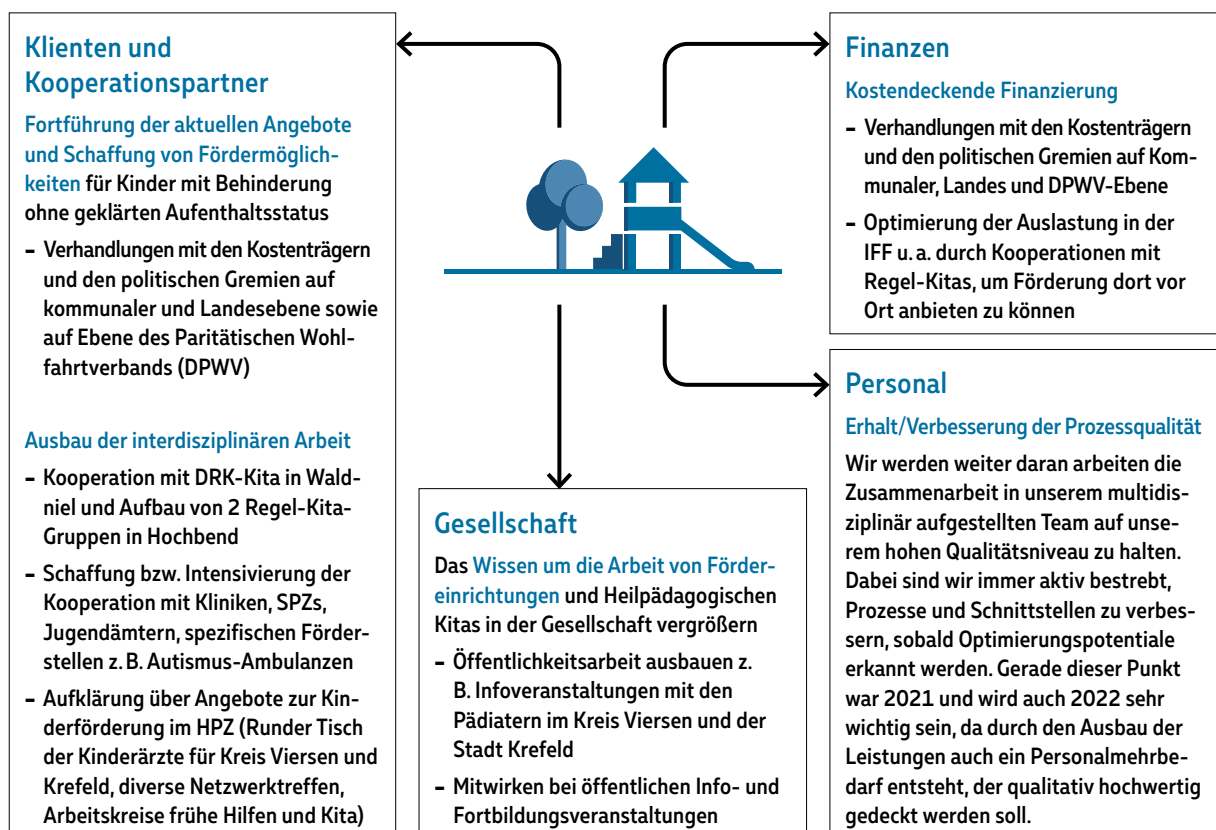
# Planung und Ausblick im Bereich Kinderförderung

### 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.

### 2021 ARBEITETEN WIR AN FOLGENDEN ZIELEN WEITER:



## 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 Kita-Gruppen

##### Warum?

Ab Frühsommer 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 Regel-kindergartengruppen geben. Bei den Waldwichteln wird es dafür zwei Gruppen geben, in denen jeweils 20 Kinder ohne Förderbedarf ab 2 Jahre bis zur Einschulung betreut werden. In diesen Gruppen können auch Kinder mit Förderbedarf inklusiv aufgenommen werden, dann käme man zu einer Gruppenstärke von 15 Kindern pro Gruppe (10 ohne +5 mit Förderbedarf). Durch diese Veränderung entstehen neue Kooperationsmöglichkeiten und bessere Übergänge von Heilpädagogischen Gruppen zu Regelgruppen oder auch umgekehrt. Alle Kinder vor Ort, ob mit oder ohne Förderbedarf, erlernen im Kita-Alltag den natürlichen Umgang miteinander. 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?

Wir suchen Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern, um eine geeignete Lösung für die Frühförderung zu finden. Verhandlungen mit den Kostenträgern LVR und Kassen konnten erfolgreich 2021 abgeschlossen werden. Da einige Leistungen, die gerade im niederschweligen Bereich von größter Wichtigkeit für die optimale Begleitung betroffener Familien ist, nicht mehr über den FF-Kostenträger finanziert werden, sind wir mit den Kommunen auf der Suche nach einer adäquaten Lösung im Gespräch.

#### Risiko 2: Fachkräftemangel

##### Warum?

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

##### 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.

## Zum Schwerpunktthema:

### Interview zur zukünftigen Kooperation mit einer Kita des DRK in Waldniel

David Rebig:  
Leitung der HP-Kita,  
Standort Waldniel

Roland Büschges:  
Leitung Abteilung  
Kinder im HPZ

Sehr geehrter Herr Rebig, sehr geehrter Herr Büschges, aktuell baut ein Investor in Waldniel ein neues Gebäude in das sowohl drei Gruppen der heilpädagogischen Kita des HPZ, eine Frühförderstelle des HPZ, als auch eine Regelkita des DRK einziehen werden. Wie entstand die Idee für diese „Kita-WG“?

„Das HPZ wollte drei heilpädagogische KITA Gruppen in den Westkreis verlagern, um am Standort Hochbend zu den verbleibenden 8 heilpädagogischen Gruppen 2 KITA-Gruppen für Kinder ohne Förderbedarf eröffnen zu können. Auch die interdisziplinäre Frühförderung wollte ihr Angebot für Kinder aus Schwalmatal und Umgebung erweitern.“

Für das DRK und das HPZ war schnell klar, dass man die Gunst der Stunde nutzen und mit dem neuen Gebäude am Stöckerweg in Waldniel ein Haus für alle Kinder zwischen 0 und 6 Jahre schaffen will. Unabhängig davon ob diese einen Förderbedarf haben oder nicht.“

#### Wie waren in Ihrer Organisation die Reaktionen auf die Idee?

„Man spürte vom ersten Tag an die Begeisterung etwas Neues zu schaffen, was es zumindest in dieser Kombination und Form – unseres Wissens nach – noch nicht im Bereich des LVR bzw. in NRW gibt. Alle Beteiligten wussten, dass damit jede Menge Arbeit auf uns zukommen würde. Aber eben eine Arbeit, die sich lohnt, weil Kinder und Eltern so an einer Stelle alle Betreuung, Förderung und Beratung bekommen, die sie benötigen, um eine möglichst breite Teilhabe am sozialen Leben haben zu können.“

Rendering zur Kita  
Waldniel  
mit freundlicher  
Genehmigung  
des Architekturbüros  
BRASSLER,  
Schwalmtal-Amern



Rendering zur Kita  
Waldniel  
mit freundlicher  
Genehmigung  
des Architekturbüros  
BRASSLER,  
Schwalmtal-Amern



**Aktuell ist geplant, dass Sie und das HPZ im Sommer 2022 einziehen können. Wird dies gelingen?**

„Ja, ab dem 01. August 2022 werden die drei Bereiche DRK-„Regelkita“, heilpädagogische KITA des HPZ und die Frühförderstelle den Betrieb aufnehmen. Auch wenn es zurzeit für die ein oder anderen Materialien und Einrichtungsgegenstände lange Lieferzeiten gibt, sind wir optimistisch, dass bis zur Eröffnung alles an seinem Platz ist.“

**Was bedeutet das für Kinder, Eltern und das Team?**

„Auf eine Formel gebracht: Es geht uns um die individuelle Förderung aller Kinder in sozialer Integration mit der Orientierung an den Fähigkeiten eines Kindes und seinem jeweiligen Entwicklungsstand.“

Das heißt: Wir möchten eine entwicklungsfreundliche Beziehungsgestaltung ermöglichen, die ohne Überforderung den individuellen Entwicklungsstand eines jeden Kindes berücksichtigt und eine positive Atmosphäre schafft, in der die Kinder sich ressourcenorientiert fördern lassen und bestmögliche Entwicklungschancen-, bzw. möglichkeiten bekommen.

Beide Einrichtungen haben eine eigenständige Konzeption, die die jeweiligen spezifischen Arbeitsschwerpunkte beschreibt. Zusätzlich zu diesen Konzeptionen sollen alle Kinder, Eltern und Mitarbeitenden von der räumlichen Nähe und den jeweiligen Schwerpunkten im Rahmen einer Schnittstellenkooperation profitieren. Hierbei begrüßen wir ausdrücklich die Möglichkeit, dass durch das Leben dieses Schnittstellenkonzeptes zunehmend Inklusion gelebt wird.“

**Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute für den Start in Waldniel!**

## FOLGENDE ANGBOTE SOLLEN DAS GEMEINSCHAFTLICHE LEBEN STRUKTURIEREN UND BEFLÜGELN:

### Für die Kinder:

- Angebot von Projekten im musischen, künstlerischen Bereich durch gemeinsame Bastelangebote, musikalische Früherziehung, Singkreise, Theatergruppen.
- Gemeinsame Bewegungsgruppen im Bereich der psychomotorischen-, motopädischen Förderung im Mehrzweckraum.
- Hierzu bedarf es kindgerechter Planungen/Überlegungen im Vorfeld der jeweiligen therapeutisch und pädagogisch ausgerichteten motopädischen Bewegungsangebote (geplante Inklusion, bzw. Öffnung des Mehrzweckraumes für abgesprochene Angebote).
- Keines der Kinder, ob mit altersentsprechender Entwicklung oder von Behinderung oder Entwicklungsstörung/en betroffen bzw. bedroht, soll durch ungeplante inklusive Ausrichtung gemeinsamer Angebote beider Einrichtungen überfordert werden.
- Gemeinsame Nutzung bzw. Teilnutzung des Außengeländes und „inklusive“ Hof:
- Die durch bauliche Gegebenheiten getrennten Außengelände der jeweiligen Kindertageseinrichtungen können, wie auch die motopädischen Angebote, mit vorheriger Absprache und geplanter Umsetzung, jeweils durch Kinder der anderen KiTa genutzt werden, vorausgesetzt es gibt dafür pädagogische Begründungen bzw., Bedarfe der Kinder und Personal um diese Aktivität zu begleiten. Die eventuell unterschiedliche Gestaltung der jeweiligen Außengelände bietet dementsprechend andere Entwicklungschancen für Kinder aus der jeweils anderen KiTa.
- Des Weiteren ist eine gemeinsame Hoffläche mit einem gemeinsamen Geräteschuppen vorgesehen, um den Kindern dort die Möglichkeit für Begegnung im Rahmen von Inklusion zu ermöglichen.
- Ausrichtung gemeinsamer Feste wie: Weihnachten, St.Martin, Karneval, Tage der offenen Tür etc.
- Gegenseitige Besuche von Kindern in den Gruppen bzw. Themenräumen der jeweils anderen KITA, evtl. mit Begleitung einer Aufsichtsperson, falls aufsichtsrechtlich erforderlich.
- Hospitation in der jeweils anderen KITA, falls ein Wechsel des Förder-, Betreuungsortes sinnvoll erscheint.

### Für die Eltern:

- Beratung zu Fördermöglichkeiten der jeweils anderen Einrichtung:
- Hospitationen in den Nachbareinrichtungen sollen unkompliziert, stundenweise von Fachkräften begleitet und in Absprache mit den Eltern auch ganztags stattfinden können.
- So können die verschiedenen Fachdisziplinen, interdisziplinär und kitaübergreifend, die bestmögliche Betreuungsform für die Kinder mit besonderem Potenzial in die eine oder andere Betreuungsform (Regelpädagogik, Heilpädagogik) finden und dies mit den Eltern besprechen.
- Ortsgleiche Betreuung von Geschwisterkindern mit und ohne Förderbedarf
- Gemeinsame Elternabende zu pädagogischen Themen
- Angebot eines gemeinsamen, offenen Elterntreffs
- Begleitung der Eltern, falls ein Wechsel des Kindes in die jeweils andere „Einrichtung“ sinnvoll erscheint

### Für die Mitarbeiter:

- Gemeinsame Teams zur Reflexion und zum Aus-, bzw. Umbau der Schnittstellenarbeit
- Gemeinsame Gestaltung von Festen/Feiern
- Gegenseitige Beratung bei der Einschätzung von Entwicklungsständen und Potenzialen der betreuten Kinder
- Gemeinsame Fortbildungen bzw. gegenseitiger Wissenstransfer
- Wissenstransfer durch einrichtungsübergreifende Hospitationen und multiprofessionelle Teams unter einem Dach. (Heilpädagogen, Heilerziehungspfleger, Erzieher, Sprachtherapeuten, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Motopäden)

Da es sich hier um eine dynamische Kooperation handelt, werden sich in der Umsetzung sicherlich Veränderungen und Erweiterungen ergeben, die immer wieder in die Kooperationsvereinbarung eingearbeitet werden müssen.





# ZUR ORGANI- SATION

Die folgenden beiden Kapitel  
enthalten zentrale Informationen  
zur Organisation und betriebs-  
wirtschaftlichen Situation des HPZ.

# ACHT.

## Organisationsprofil

### 8.1 Allgemeine Angaben

<b>Name der Organisation</b>	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH
<b>Sitz der Organisation</b>	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst
<b>Gründung der Organisation</b>	1967
<b>Niederlassungen</b>	47929 Grefrath-Vinkrath, An der Schanz 3 41334 Nettetal-Breyell, Am Bahndamm 15–17 47906 Kempen, Heinrich-Horten-Straße 6 b 41748 Viersen, Schiefbahner Straße 11 47918 Tönisvorst, Tempelsweg 24 47805 Krefeld, Siemensstraße 75–83 47829 Krefeld-Uerdingen, Adolf-Dembach-Straße 15 47807 Krefeld-Fischeln, Kommunikationsstraße 7
<b>Rechtsform</b>	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
<b>Kontaktdaten</b>	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: +492156 4801-0 Fax: +492156 4801-22 info@hpzkrefeld.de https://www.hpz-krefeld-viersen.de
<b>Link zur Satzung</b>	<a href="https://hpz-krefeld-viersen.de/Portals/0/PDF/Satzung/Originalsatzung_08_04_2016.pdf">https://hpz-krefeld-viersen.de/Portals/0/PDF/Satzung/Originalsatzung_08_04_2016.pdf</a>
<b>Link zum Leitbild</b>	<a href="http://www.hpz-krefeld-viersen.de/Home/Leitbild">http://www.hpz-krefeld-viersen.de/Home/Leitbild</a>
<b>Registereintrag</b>	Krefeld HRB 8983
<b>Gemeinnützigkeit</b>	Das HPZ ist seit Gründung im Sinne der §§ 51 ff. AO vom Finanzamt Kempen als gemeinnützig anerkannt. Der Gemeinnützigkeitszweck ist die Förderung des Wohlfahrtswesens. Der letzte Freistellungsbescheid ist vom 07.02.2022.
<b>Betriebsrat</b>	Vorsitzender: Andreas Bist Stellv. Vorsitzender: Stefan Rennen bis 28.02.2021 seit 01.03.2021 Tim Steeger
<b>Werkstattrat</b>	Vorsitzender: Klaus Böhmer; stellv. Vorsitzender: Adolf Finken
<b>Frauenbeauftragte</b>	Seit 15.11.2021 Jeannette Blum, Sarah Städter und Claudia Schulz
<b>Youtube-Kanal</b>	<a href="https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH/videos">https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH/videos</a>
<b>Facebook</b>	<a href="https://www.facebook.com/search/top/?q=HPZ">https://www.facebook.com/search/top/?q=HPZ</a>
<b>Instagram</b>	<a href="https://instagram.com/hpz_krefeld/">https://instagram.com/hpz_krefeld/</a>

<b>Personalprofil des HPZ-Fachpersonals</b>	<b>Angaben in Personen</b> (umgerechnet in Vollzeitstellen)	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	Hauptamtliche Angestellte (inkl. FSJ-ler und Praktikanten)	622 (579)	610 (568)
	Honorarkräfte	18	18



# Organigramm

Stand: 01.12.2021



**Geschäftsführer**  
Dr. Michael Weber



**Geschäftsleiter Produktion/Technik**  
Michael Schake



**Geschäftsleiter Rehabilitation**  
Stefan Rennen



**Kaufm. Leitung / Personalleiter**  
Beauftragter für Arbeits- und Gesundheitsschutz  
Joachim Heghmans

**Werkstattleitung Hochbend**



**Vertrieb**  
Frank Anderheiden



**Produktion**  
Frank Anderheiden



**Rehabilitation**  
Roland Klar



**FB Kostenträger-angelegenheiten**  
Jerome Heinrichs



**Personalwesen u. EDV**  
Joachim Heghmans



**Projektkoordination  
Arbeitsvorbereitung**  
André Rulofs



**Produktion**  
Peter Hagen



**Rehabilitation**  
Manuel Wölbart



**Fachkraft für  
Gewaltschutz u. Prävention**  
Olaf Scherken



**Fachkräfte für Arbeitssicherheit**  
Frank Schöttle, Volker Neuy

**Werkstattleitung Krefeld, Krefeld-Uerdingen**

**Werkstattleitung Vinkrath und Breyell**



**Gebäudemanagement**  
Thorsten Schroers



**Produktion**  
Hans-Peter Braf



**Rehabilitation**  
Denny Pechstein



**QM-Beauftragter**  
Roland Klar



**Einkauf / Fahrdienst**  
Thomas Genzel

**Werkstattleitung Impuls, Tönisvorst, Kempen, Fischeln, Viersen**



**Presse- und  
Öffentlichkeitsarbeit**  
Jeanette Echterhoff



**Produktion**  
Wolfgang Richter



**Rehabilitation**  
Thomas Laenen



**Heilpäd. Kindertagesstätte  
Mobile und Interdisziplinäre  
Frühförderung**  
Roland Büschges



**Finanz- und  
Rechnungswesen**  
Andrea Lickes

**Fachbereich Integration**



**Abteilungsleiter  
Produktion**  
Thomas Dorneth



**Werkstattleiter  
Rehabilitation**  
Frank Maaßen



**Controlling**  
Cindy Einig

**Fachbereich Gala**



**Abteilungsleiter  
Produktion**  
Björn Heinrichs



**Werkstattleiter  
Rehabilitation**  
Romesh Mukerjee



**EDV**  
Ralf Dumke  
Ralf Richter  
Ingo Schirdewahn

## 8.2 Handelnde Personen

2021 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 und Vorstandsmitglied der BAG WfbM seit dem 10.06.2021.
- **Stefan Rennen, Geschäftsleiter Rehabilitation seit 01.04.2021** – Er steht für eine positive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten im HPZ. Ihm ist es wichtig, dass jedem Mitarbeiter ein Angebot zur individuellen, ziel- und personenzentrierten Förderung gemacht werden kann. Mit seinem Team möchte er Ideen zur Entwicklung des HPZ beisteuern und umsetzen, um so den Ausbau des Unternehmens positiv zu beeinflussen.
- **Michael Schake: Geschäftsleiter Produktion und Technik** – 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 Rennen vorstellen, der als Geschäftsleiter Rehabilitation in die Geschäftsleitung des HPZ aufgerückt ist.



von links:  
Stefan Rennen,  
Dr. Michael Weber,  
Michael Schake,  
Joachim Heghmans

## Interview mit Herrn Stefan Rennen

**Herr Rennen, Sie sind seit April 2021 Geschäftsleiter Rehabilitation. Tatsächlich sind Sie schon seit 2002 hier im HPZ beschäftigt und kennen das HPZ wahrscheinlich in allen Facetten. Was zeichnet das HPZ für Sie besonders aus?**

„Durch meine inzwischen 19-jährige Zugehörigkeit habe ich das HPZ mit seinen positiven rehabilitativen und wirtschaftlichen Effekten auf die Gesellschaft und den Sozialraum kennengelernt. Die Aufgaben und Tätigkeiten, die wir im HPZ in allen Arbeitsbereichen durchführen, sind ein wichtiger Baustein in der Eingliederungshilfe und eine maßgebliche Unterstützung der Menschen mit Behinderung in fast allen Lebensphasen.“

Das HPZ ist eine wichtige Schnittstelle für die Integration der Menschen mit Behinderung in Richtung des ersten Arbeitsmarktes. Hier hat das HPZ durch den Ausbau des Fachbereichs Integration und dem damit verbundenen intensiven Ausbau der betriebsintegrierten Arbeitsplätze einen bedeutenden Grundbaustein für viele Mitarbeiter gelegt, die sich so in Richtung erster Arbeitsmarkt orientieren können.

Auch die Angebote der Frühförderung und der Kindertagesstätte sind ein zentraler Teil des Angebots des HPZ – und in dieser eng verzahnten Form auch ziemlich einmalig. Hier bieten wir für Kinder mit Behinderung schon in einem sehr frühen Stadium eine optimale Förderung ihrer Entwicklung und bieten auch professionelle Unterstützung für deren Angehörige. So kann auch für kleine Menschen mit Beeinträchtigung ein optimaler Start ins Leben ermöglicht werden.“

**Warum haben Sie sich entschieden mit der Position in der Geschäftsleitung eine neue Rolle im HPZ zu übernehmen?**

„Wenn ich auf meine langjährige Tätigkeit im HPZ zurückschaue, dann habe ich alle Hierarchieebenen durchlaufen und dabei in den unterschiedlichen Positionen im Unternehmen – sozusagen aus unterschiedlichen Perspektiven – viele Erfahrungen machen können. Diese haben mich geprägt und prägen mich weiterhin in der Entscheidungsfindung und Herangehensweise meiner Arbeit im HPZ. Auch in meiner neuen Rolle als Teil der Geschäftsleitung will ich diese Erfahrungen zum Wohl der Menschen mit Behinderung im HPZ einbringen und für eine positive Entwicklung der Gesamtorganisation nutzen.“

**Welche Aufgaben haben Sie als Geschäftsleiter Rehabilitation übernommen?**

„Meine Aufgabe ist die organisatorische und fachliche Leitung und Planung der pädagogischen Fachbereiche. Ein Hauptaugenmerk liegt hier auf dem bedarfsgerechten Ausbau der Angebote in der frühkindlichen und kindlichen Förderung und auf der personenzentrierten Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter in der WfbM mit dem Ziel, den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Ein weiterer großer Baustein ist die Kooperation und das Networking mit den anderen Akteuren in der Eingliederungshilfe im Kreis Viersen, in der Stadt Krefeld und bei den Kostenträgern. Wir in der Geschäftsleitung haben das Bestreben, das HPZ sowohl für Klienten als auch für Angestellte als attraktiven, verlässlichen Arbeitgeber mit einer positiven Zukunftsvision weiterzuentwickeln.“

**Aktuell stehen die Werkstätten stark in der Kritik. Die UNO und die EU fordern die Abschaffung der WfbM in der bisherigen Form. Wie stehen Sie zu dieser Diskussion?**

„Bei dieser Diskussion stehe ich der Aussage ‚Abschaffung der WfbM‘ kritisch gegenüber. Um eine personenzentrierte Förderung und Entwicklung jedes einzelnen Menschen mit Behinderung zu unterstützen und eine Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten, ist eine Reduzierung der Werkstätten nicht sinnvoll. Die soziale Stabilität der Gesellschaft ist noch nicht groß genug, um unseren Klienten flächendeckend eine sinnvolle, dauerhafte Teilhabe auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Mitarbeiter, die den Wunsch und die Kompetenzen haben, um sich in Richtung ersten Arbeitsmarkt zu entwickeln, müssen weiter unterstützt und gefördert werden und genau diese Art der Unterstützung und Förderung leisten die Werkstätten. Durch die Entwicklung hin zu mehr betriebsintegrierten Arbeitsplätzen und gezielten Qualifizierungsmaßnahmen für diese Klientel wird sich die Werkstättenlandschaft maßgeblich verändern, ohne dass die Institution WfbM abgeschafft wird.“

**Ein Punkt wird aktuell besonders kritisch diskutiert: Beschäftigte erhalten ein Entgelt, das deutlich unter dem Mindestlohn liegt, obwohl sie in Vollzeit arbeiten. Häufig wird damit argumentiert, dass die Werkstätten einerseits wirtschaftlich arbeiten müssen, aber zugleich einen Förderauftrag haben und deshalb kein höheres Entgelt zahlen können. Welche Lösung braucht es hierfür in Zukunft?**

„Das Thema Entgelt in Werkstätten ist sehr komplex. Die Forderung nach zukunftsfähiger Bezahlung einerseits und mehr Transparenz andererseits ist in den letzten Jahren immer lauter geworden. Nicht ohne Grund gibt es einen umfangreichen Forschungsauftrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der sich intensiv mit allen dazugehörigen Fragestellungen auseinandersetzt. Das gesamte Entgeltsystem in Werkstätten steht in der Kritik und es wird immer wieder der Mindestlohn gefordert.“

Ich denke aber, dass die alleinige Einführung eines Mindestlohnes deutlich zu kurz greifen würde, um die finanzielle Situation für Menschen mit Behinderung umfassend zu verbessern. Es müssen alle Bestandteile des Entgelts berücksichtigt werden. Vielen ist nicht bewusst, dass Werkstattbeschäftigte neben dem reinen Arbeitsentgelt eine Grundsicherung, staatliche Zuschüsse zu Mietzahlungen und Erwerbsminderungsrente erhalten. Die finanziellen Leistungen setzen sich so gesehen aus verschiedenen Bausteinen zusammen. Die gilt es transparent zu machen.

Die Werkstatt ist ja auch kein ›normaler‹ Arbeitgeber. Die Erwerbsarbeit steht bei uns nicht im Vordergrund, sondern der rehabilitative und integrative Auftrag. Unsere Klienten erhalten quasi während ihrer Arbeitszeit Pflegeleistungen und diverse Therapieangebote (Logopädie, Physio- und Ergotherapie, Sportangebote). Daher kann man die Entgeltsituation eines regulären Arbeitnehmers nicht mit der eines Werkstattbeschäftigten vergleichen. Aber ohne Frage muss das Entgeltsystem modernisiert werden. Insgesamt geht es darum, ein zukunftsfähiges, auskömmliches nachhaltiges System zu entwickeln, das die Arbeit der Menschen mit Behinderung auch monetär wertschätzt.“

**Herr Rennen, vielen Dank für das Gespräch!**

## 8.3 Governance der Organisation

### 8.3.1 Geschäftsführung

Die Geschäftsleitung besteht aus dem Geschäftsführer, Dr. Michael Weber, Joachim Heghman (Personalleiter, Kaufmännischer Leiter, Einzelprokura), Michael Schake (Geschäftsleiter Produktion/Technik, Einzelprokura) und Stefan Rennen seit dem 01.04.2021 (Geschäftsleiter Rehabilitation, 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, Mitglied des Präsidiums des Vereins der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- Stadt Krefeld: Sabine Lauxen (Beigeordnete der Stadt Krefeld), Wolfgang Merkel (Ratsherr Stadt Krefeld);
- Kreis Viersen: Jens Ernesti (Sozialdezernent des Kreises Viersen), Frank Olislagers (Sozialamtsleiter des Kreis Viersen)
- Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: 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: Jens Ernesti (Sozialdezernent 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 Landesamtes für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz, Mitglied des Präsidiums des Vereins 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 Gesellschafterversammlung sind für diesen Umstand jedoch sensibilisiert.

### 8.3.4 Internes Kontrollsystem

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

## 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 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 bei 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
- Kommunaler 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
- Landesverband von Eltern-, Angehörigen- und Betreuerbeiräten in Werkstätten und Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung in NRW (LVEB)
- „vediso“ (Verband für Digitalisierung in der Sozialwirtschaft e. V.)



### 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-Klausertagung

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

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

**- Verein Kindertraum e. V.**

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

**- Internationaler Bund (IB)**

Vermittlung von bis zu 8 Freiwilligen im HPZ 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.

## 8.5 Umwelt- und Sozialprofil

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

- Im jährlichen Fortbildungskatalog werden ca. 20 verschiedene Veranstaltungen angeboten. Die Fortbildungen befassen sich mit Grundlagenthemen wie Aufsichtspflicht und Haftung in WfbM oder richtigen Verhaltensweisen bei epileptischen Anfällen und der individuellen Teilhabeplanung. Aber auch fachspezifische Themen wie z.B. interkulturelle Kompetenz, psychische Störungen und Demenz bei Menschen mit Behinderung oder Aggression als Mitteilungsmethode bei eingeschränkter Kommunikation werden angeboten. Zum Thema Gesundheitsschutz gibt es Seminare zu Zeitmanagement, Rückenschule, Resilienztraining, Burnout erkennen und vorbeugen. Neben den im Fortbildungskatalog aufgeführten Angeboten werden bedarfsspezifisch weitere Fortbildungen individuell angeboten.
- 2017 wurden mehrfach 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. Bei BBB Absolventen, die in den Arbeitsbereich wechseln, sind in 2021 bereits BEI\_NRW's (neue Bedarfsermittlungsinstrumente) angewendet worden.
- Betriebliche Altersvorsorge: Alle Angestellten erhalten eine betriebliche Zusatzrente aufgrund der vom HPZ gezahlten Umlage an eine Pensionskasse (Rheinische Versorgungskasse).
- Von den 622 Angestellten im HPZ sind etwas mehr als die Hälfte der Personen weiblich (59 %)
- Mitarbeiter-Zeitung: In der Regel erscheint der HPZ-Report dreimal jährlich. Seit 2015 gehören je ein Mitarbeiter mit geistiger/körperlicher Behinderung und ein Mitarbeiter mit psychischer Erkrankung zum Redaktionsteam. 2021 konnte der Bericht pandemiebedingt 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



**BBB,**  
*„Mobilität des HPZ in der Zukunft“,*  
Impuls Viersen

# NEUN.

## 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.

Aktiva	Berichtsjahr 2021*		Vorjahr 2020
A Anlagevermögen	€	€	€
<b>I. Immaterielle Vermögensgegenstände</b>			
entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten		<b>128.173,00</b>	<b>157.664,00</b>
<b>II. Sachanlagen</b>			
1. Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	28.960.808,85		26.614.447,85
2. Technische Anlagen und Maschinen	588.999,00		732.804,00
3. andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	2.016.739,00		2.054.141,00
4. geleistete Anzahlungen und Anlagen im Bau	348.620,64	<b>31.915.167,49</b>	2.487.203,89
<b>III. Finanzanlagen</b>			
Wertpapiere des Anlagevermögens (Genossenschaftsanteile)		<b>12.572.626,07</b>	<b>9.592.876,06</b>
		<b>44.615.966,56</b>	<b>41.639.136,80</b>
<b>B Umlaufvermögen</b>			
<b>I. Vorräte</b>			
1. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	338.663,32		370.151,46
2. Fertige Erzeugnisse und Waren	76.152,74	<b>414.816,06</b>	55.257,60
<b>II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände</b>			
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €) davon gegenüber Gesellschaftern: 14.774,04 € (Vorjahr: 12.550,55 €)	723.106,46		815.505,57
2. Sonstige Vermögensgegenstände davon mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr: 0,00 € (Vorjahr: 0,00 €)	6.672.795,86	<b>7.395.892,32</b>	4.790.538,60
<b>III. Wertpapiere</b>			
sonstige Wertpapiere		-	-
<b>IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben</b>			
Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks		<b>2.498.209,65</b>	<b>7.381.359,09</b>
<b>C Rechnungsabgrenzungsposten</b>		<b>41.174,24</b>	<b>47.500,15</b>
<b>Summe</b>		<b>54.966.058,83</b>	<b>55.099.449,27</b>

## 9.2 Vermögensrechnung

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

Passiva	Berichtsjahr 2021*		Vorjahr 2020
	€	€	€
<b>A Eigenkapital</b>			
<b>I. Gezeichnetes Kapital</b>		<b>31.850,00</b>	<b>31.850,00</b>
<b>II. Gewinnrücklagen</b>			
1. Freie Rücklagen	41.433.453,00		41.366.953,00
2. Zweckgebundene Rücklagen	5.984.211,56	<b>47.417.664,56</b>	6.027.637,00
<b>III. Bilanzgewinn</b>		<b>770,12</b>	<b>708,39</b>
		<b>47.450.284,68</b>	<b>47.427.148,39</b>
<b>B Sonderposten aus Zuschüssen und Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens</b>		<b>2.477.228,56</b>	<b>2.663.409,37</b>
<b>C Rückstellungen</b>			
sonstige Rückstellungen		<b>1.783.769,46</b>	<b>1.840.014,59</b>
<b>D Verbindlichkeiten</b>			
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: 1.534.286,20 € (Vorjahr: 1.283.904,18 €) davon gegenüber Gesellschafter: 80,07 € (Vorjahr: 12,37 €)	1.534.286,20		1.283.904,18
4. Sonstige Verbindlichkeiten davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr: 1.505.613,42 € (Vorjahr: 1.670.086,23 €) davon aus Steuern: 388.685,23 € (Vorjahr: 388.400,22 €) davon im Rahmen der sozialen Sicherheit: 0,00 € (Vorjahr: 37,98 €)	1.505.613,42	<b>3.039.899,62</b>	1.670.086,23
<b>E Rechnungsabgrenzungsposten</b>		<b>214.886,51</b>	<b>214.886,51</b>
<b>Summe</b>		<b>54.966.068,83</b>	<b>55.099.449,27</b>

\* Es handelt sich um vorläufige Daten für 2021.

Gewinn- und Verlustrechnung	Berichtsjahr 2021		Vorjahr 2020
	€	€	€
1. Umsatzerlöse		7.288.873,43	6.731.549,77
2. Kostenerstattung gesetzlicher Leistungsträger		62.886.464,74	62.394.295,61
3. Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen		20.895,14	14.244,22
4. sonstige betriebliche Erträge		440.497,67	390.939,33
5. Materialaufwand			
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	-1.484.296,72		-1.152.549,89
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	-134.031,16	-1.618.327,88	-369.339,64
6. Rohergebnis		69.018.403,10	68.009.139,40
7. Personalaufwand*			
a) Löhne und Gehälter	-29.321.069,41		-29.472.902,10
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung; davon für Altersversorgung: 1.866.405,55 € (VJ: 1.838.190,98 €)	-22.014.455,82	-51.335.525,23	-21.481.570,44
8. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		-2.418.004,82	-2.391.254,96
9. sonstige betriebliche Aufwendungen		-15.159.880,31	-14.466.236,34
10. Betriebsergebnis		104.992,74	197.175,56
11. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens		38.961,88	104.155,94
12. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge davon aus der Abzinsung von Rückstellungen: 0,00 € (VJ: 0,00 €)		197.897,41	152.212,72
13. Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens		-301.296,81	-88.362,32
14. Zinsen und ähnliche Aufwendungen davon aus der Aufzinsung von Rückstellungen: 3.536,00 € (VJ: 5.793,00 €)		-3.536,00	-5.793,00
15. Ergebnis nach Steuern		37.018,15	359.388,90
16. sonstige Steuern		-13.882,93	-14.682,91
17. Jahresüberschuss/-fehlbetrag		23.136,29	344.705,99
18. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr		708,39	615,40
19. Einstellung in Gewinnrücklagen		-1.108.374,56	-1.099.913,00
20. Entnahme aus Gewinnrücklagen		1.085.300,00	755.300,00
<b>Bilanzgewinn</b>		<b>770,12</b>	<b>708,39</b>

\* Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung.

\*\* inklusive Bestandsveränderungen (direkt)

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

## 9.3 Einnahmen und Ausgaben

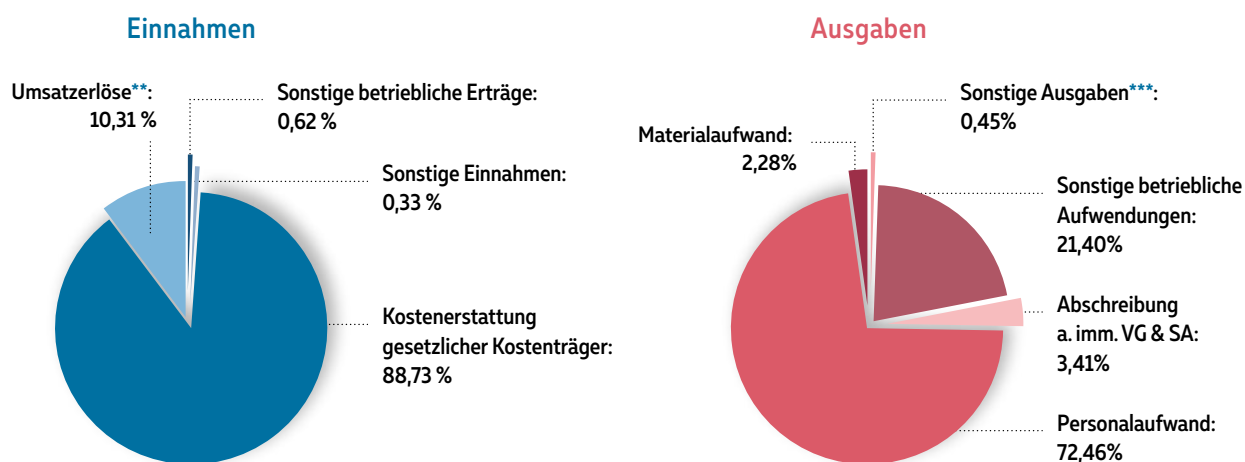
Einnahmen	2021		2020	
	€	%	€	%
<b>Umsatzerlöse</b>	<b>7.309.768,57</b>	<b>10,31</b>	<b>6.745.793,99</b>	<b>9,67</b>
davon Umsatzerlöse	7.288.873,43	10,28	6.731.549,77	9,65
davon Bestandsveränderungen	20.895,14	0,03	14.244,22	0,02
<b>Kostenerstattung gesetzlicher KTR</b>	<b>62.886.464,67</b>	<b>88,73</b>	<b>62.394.295,61</b>	<b>89,41</b>
<b>Sonstige betriebliche Erträge</b>	<b>440.497,67</b>	<b>0,62</b>	<b>390.939,33</b>	<b>0,56</b>
<b>Sonstige Einnahmen</b>	<b>236.859,29</b>	<b>0,33</b>	<b>256.368,66</b>	<b>0,37</b>
davon Erträge a. WP und Ausleihungen des FAV	38.961,88	0,05	104.155,94	0,15
davon Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	197.897,41	0,28	152.212,72	0,22
<b>Summe Einnahmen</b>	<b>70.873.590,27</b>	<b>100,00</b>	<b>69.787.397,59</b>	<b>100,00</b>

Ausgaben	2021		2020	
	€	%	€	%
<b>Materialaufwand</b>	<b>-1.618.327,88</b>	<b>2,28</b>	<b>-1.521.889,53</b>	<b>2,19</b>
<b>Personalaufwand</b>	<b>-51.335.525,23</b>	<b>72,46</b>	<b>-50.954.472,54</b>	<b>73,38</b>
<b>Abschreibung a. imm. VG &amp; SA</b>	<b>-2.418.004,82</b>	<b>3,41</b>	<b>-2.391.254,96</b>	<b>3,44</b>
<b>Sonstige betriebliche Aufwendungen</b>	<b>-15.159.880,31</b>	<b>21,40</b>	<b>-14.466.236,34</b>	<b>20,83</b>
<b>Sonstige Ausgaben</b>	<b>-318.715,74</b>	<b>0,45</b>	<b>-108.838,23</b>	<b>0,16</b>
dv. Abschreibungen a. FA und WP des UV	-301.296,81	0,43	-88.362,32	0,13
dv. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-3.536,00	0,00	-5.793,00	0,01
dv. Sonstige Steuern	-13.882,93	0,02	-14.682,91	0,02
<b>Summe Ausgaben</b>	<b>-70.850.453,98</b>	<b>100,00</b>	<b>-69.442.691,60</b>	<b>100,00</b>

<b>JAHRESÜBERSCHUSS</b>	<b>23.136,29</b>	<b>344.705,99</b>
-------------------------	------------------	-------------------



## Umsatz nach Produktions- und Dienstleistungsbereichen (Bereich WfbM)

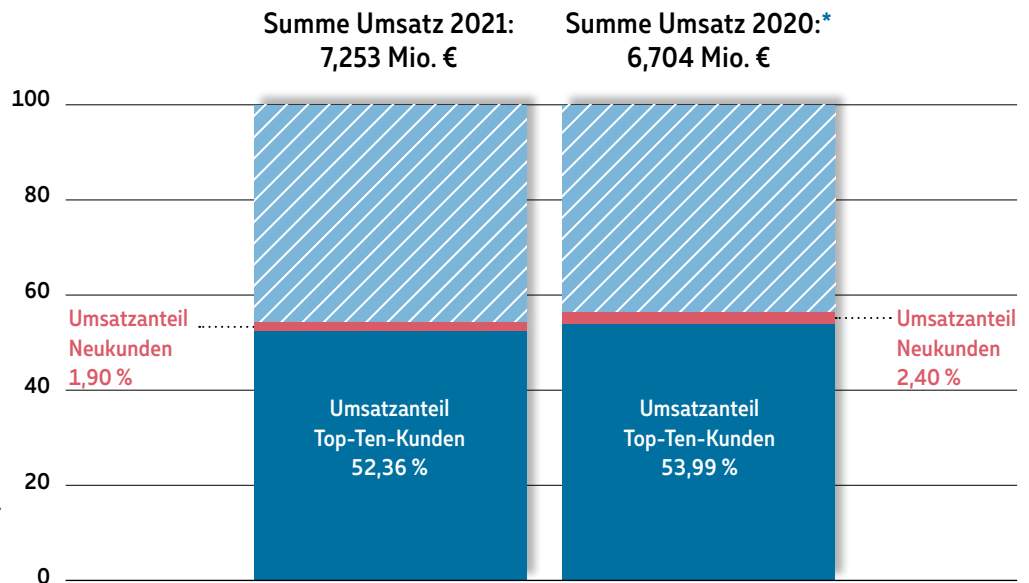
Bereich	Umsatz 2021	im Vergleich zu 2020	Differenz in %
Verpackung	3.025.000 €	3.207.000 €	6,02 %
Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp)	646.000 €	763.000 €	18,11 %
Garten- und Landschaftspflege	592.000 €	675.000 €	14,02 %
Metall	519.000 €	640.000 €	23,31 %
Montage	351.000 €	379.000 €	7,98 %
Kunststoff/Acryl	281.000 €	365.000 €	29,89 %
Druckerei	291.000 €	256.000 €	-12,03 %
Fahrradreparatur	224.000 €	252.000 €	12,50 %
Holz	137.000 €	203.000 €	48,18 %
Hauswirtschaft	95.000 €	126.000 €	32,63 %
Wäscherei (Betrieb in 2021 eingestellt)	271.000 €	108.000 €	-60,15 %
Elektro	23.000 €	27.000 €	17,39 %
Bürodienstleistungen	27.000 €	22.000 €	-18,52 %
Maler (Betrieb in 2021 eingestellt)	17.000 €	9.000 €	-47,06 %
Sonstige	205.000 €	221.000 €	7,80 %
<b>Summe Umsatz</b>	<b>2020: 6,704 Mio. €</b>	<b>2021: 7,253 Mio. €</b>	<b>8,27 %</b>

Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

Summe Umsatz entspricht der Summe der UE G+V



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



\* Im Jahresbericht 2020 wurden vorläufige Daten verwendet. Daher Abweichungen ggü. Jahresbericht 2020.

## 9.4 Finanzielle Situation und Planung

stabiles operatives  
Unternehmensergebnis

Auch das Geschäftsjahr 2021 stand weiterhin ganz unter dem Einfluss und den Auswirkungen der Corona-Pandemie und deren Mutationen. Während sich die Belegungszahlen im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig entwickelten, konnten diese aber durch gestiegene Kostensätze teilweise kompensiert werden. Belegungsabhängige Kosten wurden relativ zeitnah nachgesteuert. Der Bereich der Umsatzerlöse entwickelte sich erfreulich positiv. Somit stellt sich das eigentliche operative Unternehmensergebnis der Sparten Werkstätten und Bereich Kinder vergleichsweise stabil dar.

Die wesentlichen Einflussfaktoren des reduzierten Gesamtunternehmenserfolges 2021 sind auf Einmalaufwendungen, der in 2021 abgeschlossenen Bauprojekte, sowie auf das Finanzergebnis zurückzuführen, welches die immer noch andauernde Wirtschaftskrise widerspiegelt.

anhaltende  
Wirtschaftskrise

Seit Februar 2022 ist durch den Ausbruch des Krieges innerhalb Europas eine weitere unbekannte Größe in den Fokus gerückt, deren Folgen auf die Wirtschaft bereits jetzt schon deutlich spürbar ist. Ein Ende der Wirtschaftskrise ist derzeit nicht absehbar. Welche Folgen die steigenden Rohstoff-, sowie Energiepreise und mögliche Lieferengpässe verschiedener Warengruppen auf das HPZ haben, ist derzeit noch nicht prognostizierbar.

## Endnoten

- 1 LAG WfbM Saarland: **Zusammenfassung - Erste Europäische Entlohnungskonferenz im E Werk Saarbrücken (Grußwort von Hubertus Heil)**, URL: [https://www.youtube.com/watch?v=RHh\\_DxWbYPU](https://www.youtube.com/watch?v=RHh_DxWbYPU); aufgerufen am 23.02.2022
- 2 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, **Tabellen: Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt**, Februar 2022
- 3 Vgl. Aktion Mensch: **Inklusionsbarometer Arbeit 2021**. URL: <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/inklusionsbarometer2021?v=ad527273>, aufgerufen am 21.02.2022
- 4 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, **Tabellen: Arbeitslose nach Rechtskreisen (Jahreszahlen)**, Februar 2022 und Februar 2018
- 5 Vgl. REHADAT: **Adressen Andere Leistungsanbieter nach dem BTHG**. URL <https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg/>, aufgerufen am 21.02.2022.
- 6 Vgl. BAG WfbM: **Die BAG WfbM**. URL: <https://www.bagwfbm.de/page/24>, aufgerufen am 01.03.2022.





Heilpädagogisches Zentrum  
Krefeld - Kreis Viersen gGmbH

Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH  
Hochbend 21 | 47918 Tönisvorst  
Telefon: +49 (0)2156 4801-0 | Fax: +49 (0)2156 4801-22  
E-Mail: [info@hpzkrefeld.de](mailto:info@hpzkrefeld.de) | [www.hpz-krefeld-viersen.de](http://www.hpz-krefeld-viersen.de)