

JAHRESBERICHT 2016

HEILPÄDAGOGISCHES ZENTRUM
KREFELD - KREIS VIERSEN GMBH (HPZ)



Heilpädagogisches Zentrum
Krefeld - Kreis Viersen gGmbH



INHALT

VORWORT	5
EINLEITUNG	7
<hr/>	
KINDERFÖRDERUNG – ANGEBOTE UND WIRKUNGEN	8
1. DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM UND UNSER LÖSUNGSANSATZ	9
2. RESSOURCEN, LEISTUNGEN & WIRKUNGEN	16
3. PLANUNG UND AUSBLICK	26
<hr/>	
ARBEIT – ANGEBOTE UND WIRKUNGEN	28
4. DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM UND UNSER LÖSUNGSANSATZ	29
5. RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN	36
6. PLANUNG UND AUSBLICK	43
<hr/>	
DIE HPZ KREFELD – KREIS VIERSEN GGMBH	48
7. ORGANISATION	49
8. FINANZEN	56

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

der vorliegende Jahresbericht in der Form des *Social Reporting Standard (SRS)* erscheint in unserem Jubiläumsjahr 2017. Vor fünfzig Jahren wurde das Heilpädagogische Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH gegründet. Was in den sechziger Jahren des letzten Jahrhunderts mit ersten Aktivitäten zur Einrichtung von Werkstätten und einer heilpädagogischen Kindertagesstätte begann, umfasst heute neun Werkstatt-Standorte mit mehr als 2.000 Mitarbeitern, eine heilpädagogische Kindertagesstätte mit 88 Plätzen sowie Angebote der mobilen und interdisziplinären Frühförderung in der Stadt Krefeld und im Kreis Viersen. Über 550 Fachleute aus unterschiedlichsten Professionen sorgen dafür, dass Menschen mit Behinderung eine Teilhabe an Bildungsprozessen, an Arbeit und an der Gesellschaft erfahren können. Wir werden im Jahr 2017 mit einer breiten Palette von Veranstaltungen und Aktivitäten auf unseren 50. Geburtstag aufmerksam machen. Der vorliegende Jahresbericht ist ein Baustein in dieser Kette.

Einmal mehr fühlten wir uns mit dieser Form der Berichterstattung bestätigt, als wir von einer hochkarätigen Jury zum *Social Reporting Champ 2016* gekürt wurden. Das neue Bundesteilhabegesetz sieht ausdrücklich vor, dass Einrichtungen der Eingliederungshilfe eine regelmäßige Überprüfung im Hinblick auf die Wirksamkeit ihrer Arbeit erfahren sollten. Was sich hinter diesem Begriff der Wirksamkeit verbirgt, lässt der Gesetzgeber offen. Hier stehen in nächster Zeit Aushandlungsprozesse zwischen Kostenträgern und Leistungserbringern an. Wir können hier im HPZ mit Fug und Recht sagen, dass wir eine Fülle von Anregungen bereithalten, wie sich Öffentlichkeit, Politik und Menschen mit Behinderung über unser Leistungsangebot informieren können, sehr konkret anhand von Zahlen, Daten und Fakten.



Ganz besonders freue ich mich darüber, dass wir in diesem Jahresbericht 2016 nun endlich auch die Leistungen unserer heilpädagogischen Kindertagesstätte und der Frühförderinstitutionen darstellen können. Die etwas orientierungslos daher kommende Inklusionsdiskussion vermittelt ja bisweilen den Eindruck, als wenn „Sondereinrichtungen“ wie eine heilpädagogische Kita nicht mehr zeitgemäß seien. Die hohe Nachfrage von Eltern, die – leider – sehr lange Warteliste und die nachweisbaren Erfolge unserer Pädagogen und Therapeuten bei der Förderung unserer Kinder sprechen da eine ganz andere Sprache. Ich bin sehr stolz darauf, dass wir eine solche Einrichtung unter dem Dach des HPZ haben.

Holen Sie sich als Leser Anregungen für die Beurteilung unserer Arbeit in Zeiten der Inklusion und lassen Sie uns wissen, ob wir mit der Darstellung unserer Wirksamkeit auch Ihren Informationsansprüchen genügen!

Dr. Michael Weber, Geschäftsführer HPZ

ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Bericht bezieht sich schwerpunktmäßig auf die Aktivitäten des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH im Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2016. 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 in 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 dritte Jahresbericht nach dem SRS des HPZ.

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

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

Die Berichtsumsetzung erfolgte mit Unterstützung der
xit GmbH, Frauentorgraben 73, 90443 Nürnberg,
www.xit-online.de

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

Illustrationen:
Oliver Toman, www.waldundschwert.com

Fotografie:
Christoph Buckstegen, www.christophbuckstegen.de

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

EINLEITUNG

VISION UND ANSATZ

Jeder Mensch soll die Möglichkeit haben, seinen Platz in der Welt zu finden. Dazu gehört, dass ihn die Gesellschaft so wie er ist, als Person wertschätzt: Mit den eigenen Fähigkeiten, aber auch mit seinen Ecken und Kanten. Wer diese Erfahrung macht, kann Selbstvertrauen entwickeln und sich als bedeutenden Teil des Ganzen anerkennen.

Auch wenn sich unsere Angebote in Bezug auf das Alter der Zielgruppen deutlich unterscheiden, so folgen sie doch demselben Ansatz: die Menschen in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu stellen. Es ist unsere Aufgabe sie zu fördern, zu betreuen und zu pflegen. Wir schaffen die individuell nötigen Rahmenbedingungen, damit sie sich entwickeln und ihre Persönlichkeit entfalten können.

Das gilt schon für die Kleinsten in der heilpädagogischen und interdisziplinären Frühförderung und der heilpädagogischen Kindertagesstätte, denen wir vor allem eines ermöglichen möchten: Kindsein – sich in einer geschützten Umgebung voller Vertrauen in die Bezugspersonen möglichst unbeschwert von Pflichten und Lasten frei entfalten, sich spielerisch ausprobieren, sich die Welt aneignen und lernen können. Dafür stellen wir im Alltag zu Hause wie in der Kita die notwendige Umgebung her und unterstützen die Kinder mit speziellen Förderangeboten und Therapien. Wir arbeiten hierbei Seite an Seite mit den Eltern und stärken diese, wo wir können: mit Beratung, Anleitung, Schulung und Empowerment.

Den eigenen Platz in der Welt verbinden viele mit ihrem Arbeitsplatz. Er ist ein wichtiger Ort, an dem Menschen Anerkennung, Selbstwirksamkeit und Wertschätzung erfahren. Allen Menschen, die wegen einer Behinderung nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

bieten wir einen Arbeitsplatz an. Wir machen hier keine Ausnahme, egal um welche Behinderung es sich auch handeln mag und wie schwer sie ausgeprägt ist. Menschen mit Behinderung haben einen Anspruch, in einer unserer HPZ-Werkstätten oder in einer unserer Impuls-Werkstätten (speziell für Menschen mit psychischen Erkrankungen) aufgenommen zu werden. Dort finden sie die speziell auf sie zugeschnittenen Arbeitsplätze und sie erhalten eine besondere Förderung, Betreuung oder Pflege. Dies können auch von uns betreute Außenarbeitsplätze in externen Unternehmen sein. Hier sind wir stets auf der Suche nach passenden Kooperationen.

Mit unseren Dienstleistungen und Produkten aus den Werkstätten sind wir ein interessanter Partner für Industrie, Handwerk und Dienstleister. Wir bieten marktgerechte Produkte und Dienstleistungen und arbeiten stets hart daran, die Zufriedenheit unserer Kunden zu erreichen.



WIR BEGLEITEN INS LEBEN

ANGEBOTE & WIRKUNGEN
IM BEREICH KINDERFÖRDERUNG

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

KAPITEL 1

DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM UND UNSER LÖSUNGSANSATZ

AUSGANGSLAGE UND AUSMASS DES PROBLEMS

In unserer Gesellschaft lässt sich ein paradoxes Phänomen beobachten: Zwar steht der Gedanke der Inklusion ganz oben auf der politischen Agenda, doch konkurriert dieser mit dem universellen Maßstab der Leistungsfähigkeit. Kinder stehen hier ganz besonders im Fokus. Sie sind nicht nur die Hoffnungsträger einer Gesellschaft. In immer kleiner werdenden Familien steigen die Erwartungen der Eltern an ihre Kinder, sowohl emotional als auch biografisch. Und obwohl die Geburtenrate derzeit wieder ansteigt, sorgen sich nahezu alle Branchen um ihren Fachkräftenachwuchs. Spätestens seit dem PISA-Schock zählt bereits die frühkindliche Förderung und Bildung zur Schlüsselphase für eine gelingende Biographie. Was „gelingen“ bedeutet, definieren zunehmend die Anforderungen einer dienstleistungsorientierten, hochtechnisierten und global ausgerichteten Wissensgesellschaft.

Auf Eltern und Kindern lasten diese Erwartungen mitunter schwer. Der Korridor, in dem eine Entwicklung als beruhigend „normal“ einzustufen ist, scheint immer enger zu werden. Es ist die Rede davon, dass Schulen immer häufiger auffangen müssen, was in den Familien versäumt wird – gleichzeitig ringen Eltern und Kinder mit den hohen Anforderungen der Bildungseinrichtungen (Fremdsprachen ab der ersten Klasse) und sozialen Erwartungen: Ja nicht die falsche Schule wählen oder außerschulische Aktivitäten, Therapien und Fördermaßnahmen versäumen; bloß keine Hauptschulkarriere riskieren.

Der Besuch einer inklusiven KiTa oder Schule lässt sich in dieser Logik gar als Erwerb wertvoller Schlüsselkompetenzen verbuchen.

Wo bereits Eltern von Kindern im durchschnittlichen Entwicklungsspektrum sich sorgen, dass ihr Kind die Anforderungen nicht erfüllen und „nicht genügend wert sein“ könnte, sind Kinder mit einer deutlich verzögerten Entwicklung, einer drohenden oder bereits diagnostizierten Behinderung erst recht gefährdet. Eine Gesellschaft, die sich bei aller Leistungsorientierung „Inklusion“ zum Ziel setzt, muss auch diesen Kindern wertschätzende Entwicklungsumgebungen und mehr Möglichkeiten für biografisches Gelingen anbieten. Auch ihre Eltern benötigen Unterstützung, damit sie die Herausforderungen selbstbewusst meistern können.

Obwohl in Krefeld und Kreis Viersen der Anteil der Kinder unter 6 Jahren mit dem offiziellen Status der Schwerbehinderung in den letzten 10 Jahren leicht zurückgegangen ist (von 0,8% auf 0,7%), ist die Nachfrage nach unseren Plätzen nach wie vor groß. Die Warteliste für sofortige Aufnahmen umfasst 14 Kinder, das entspricht 16% der verfügbaren Plätze. Die Plätze für die Aufnahme im Sommer 2017 sind bereits im Januar bis auf 3 Plätze vergeben – der Zeitpunkt, zu dem diese Plätze vergeben sind, rückt jedes Jahr etwas nach vorne. Mehr als ein Drittel der Kinder wechselt aus pädagogischen Gründen von einer anderen Kita zum HPZ.

URSACHEN UND FOLGEN DES GESELLSCHAFTLICHEN PROBLEMS

Dass nicht jedes Kind den Anforderungen gerecht werden kann, die die Gesellschaft stellt, ist zunächst eine neutrale Beobachtung. Das Phänomen wird aber zum Problem für die Kinder, die Familien und die Gesellschaft als Ganzes, weil daraus unerwünschte Folgen entstehen können. Es ist daher Aufgabe der Gesellschaft, zum einen an den Ursachen dieses Phänomens anzusetzen und die Hürden für eine würdevolle, möglichst selbständige und aktive Teilhabe in der Gesellschaft für Kinder und ihre Familien so weit wie möglich abzusenken. Dort, wo unvermeidliche Hürden bleiben, entsteht zum anderen die Aufgabe, zu verhindern, dass negative Folgen entstehen.

Diesen gesellschaftlichen Auftrag übernimmt das HPZ. Es geht darum, zu verhindern, dass Kinder mit einer deutlich verzögerten Entwicklung, einer drohenden oder bereits diagnostizierten Behinderung Entwicklungspotenziale nicht ausschöpfen können und für die Gesellschaft „unsichtbar“ werden. Oder positiv formuliert: Wir arbeiten dafür, dass ein Kind sich trotz einer deutlichen Abweichung von der erwarteten Norm ohne

Stigmatisierung kindgerecht entwickeln kann. So kann es seine Selbstwirksamkeit erfahren und ausbilden und einen Platz in der Gesellschaft finden, der seine Würde wahrt, seine Selbständigkeit fördert und ihm eine aktive Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft erleichtert (vgl. Artikel 23 Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen). Die Familie ist für die Kinder hierbei der wichtigste Bezugsrahmen, auch sie soll Teil der Gesellschaft und keiner parallelen Lebenswirklichkeit sein. Familiensysteme, die den hohen organisatorischen, sozialen und emotionalen Anforderungen nicht gewachsen sind, erschweren die Situation für die Kinder zusätzlich (Partnerschaftsbelastung, Verhaltensauffälligkeiten bei Geschwisterkindern).

Wir begleiten ins Leben. Und um dies zu erreichen, setzen wir an den Ursachen an, die es Kindern und Familien in der Gesellschaft überhaupt erst so schwer machen. Diese Ursachen lassen sich zwei Bereichen zuordnen – einem gesamtgesellschaftlichen Kontext und einem familienbezogenen Kontext:

URSACHEN ...



... AUS SICHT DER GESELLSCHAFT

Leistungsgesellschaft stellt wirtschaftliche Verwertbarkeit des Menschen in den Vordergrund. Gesellschaftliche Wertschätzung hängt von Leistungsfähigkeit ab.

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

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

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

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

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

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



Zersplittertes Hilfesystem mit einer Vielzahl an Angeboten. Zuständigkeiten liegen bei vielen unterschiedlichen Stellen und Behörden. Sehr unübersichtliche Situation für Familien mit einem behinderten Kind.

... AUS SICHT DER FAMILIE

Die Gesellschaft setzt einen gewissen Entwicklungsstand bei Menschen voraus, der von den Menschen nicht immer erfüllt werden kann.

Die meisten Institutionen sind auf diesen Regelentwicklungsstand ausgerichtet.



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



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



Die Kinder können ihre Selbstwirksamkeit nicht entwickeln und erleben.



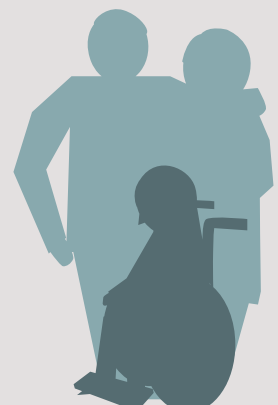
Für die Kinder wird es deutlich schwieriger, einen Platz in der Gesellschaft zu finden, der ihre Würde wahrt, Selbstständigkeit fördert und eine aktive Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft erleichtert.

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



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

FOLGEN



VERSCHIEDENE LÖSUNGSANSÄTZE

An dieser Stelle wollen wir zeigen, wie alternative Lösungsansätze aussehen können. Hierfür sind wir so vorgegangen, dass wir realitätsnahe Szenarien beschreiben, in denen die Leistungen zur Kinderförderung nicht vom HPZ erbracht werden, sondern stattdessen in alternativen Angebotsformen. Zudem haben wir auch beschrieben, welche Auswirkungen dies aus unserer Sicht auf die Beteiligten hätte.

1 Als Alternative zur Mobilen Heilpädagogischen Frühförderung des HPZ müssten Eltern eine vergleichbare Förderung durch niedergelassene Heilpädagogen **selbst organisieren**.

→
Dies bedeutet,

- » dass die Finanzierung der Förderung deutlich unsicherer ist. Krankenkassen kommen nicht für die heilpädagogische Förderung auf und bei Sozialämtern gilt Heilpädagogik als 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.

2 Um die Förderangebote, die die Interdisziplinäre Frühförderung des HPZ bietet, in einer alternativen Konstellation zu gestalten, bliebe die Möglichkeit der **ambulanten Versorgung** in unterschiedlichen Fachpraxen und durch niedergelassene Heilpädagogen.

→
Dies bedeutet,

- » dass die heilpädagogische Förderung durch die Eltern organisiert werden muss.
- » Ergotherapie, Physiotherapie und Sprachtherapie müssen über Einzelverordnungen abgedeckt werden, die den Verordnungsregelungen der Krankenkassen unterliegen.

Dies kann zu Therapiepausen führen und Eltern müssen nach 10–20 Behandlungen neue Verordnungen besorgen. Die Interdisziplinäre Frühförderung des HPZ läuft mindestens ein Jahr ohne weitere Verordnungen.

- » die Vernetzung und Abstimmung zwischen den einzelnen Förderangeboten ist viel schwieriger umzusetzen, 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 Als Alternative zu den Angeboten unserer Heilpädagogischen Kindertagesstätte gibt es **Regelkitas**, die Einzelintegration anbieten oder **inklusive Kitas** (ehemals integrative Kitas) mit keinem oder eingeschränktem Förderangebot. Nach unserer Erfahrung würde jedoch ein Großteil unserer Kitakinder überhaupt keine Kita besuchen, weil die Schwere der Behinderung eine andere Betreuungsform unmöglich macht.

→
Dies bedeutet,

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

DER LÖSUNGSANSATZ DES HPZ: WIR BEGLEITEN INS LEBEN

Das HPZ bietet individuell abgestimmte Angebote zur Förderung von Kindern mit einer verzögerten Entwicklung und/oder einer drohenden bzw. diagnostizierten Behinderung. Die Abteilung zur Förderung und Betreuung von Kindern mit Förderbedarf gliedert sich in die einzelnen Bereiche Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF), Interdisziplinäre Frühförderung (IFF) und Heilpädagogische Kindertagesstätte (HP-KITA).

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

Hierzu schafft das HPZ Kompensationsmöglichkeiten für körperliche und/oder kognitive Einschränkungen, die diesen Erfolgserlebnissen im Wege stehen. 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.

Das HPZ stellt bei seiner Arbeit das Kind in den Mittelpunkt und nicht die Behinderung. Dabei konzentrieren sich unsere Angestellten auf die individuellen Entwicklungspotentiale der Kinder. Zu komplexe Leistungsanforderungen an die Kinder, die diese nur zum Scheitern verurteilen würden, werden aufgedeckt und aufgelöst. Dies gilt für die direkte Arbeit mit den Kindern und wird darüber hinaus auch an die Eltern weitergegeben.

Mit seinen Angeboten schließt das HPZ Lücken in sozialen Netzwerken, indem es die Eltern ganz konkret entlastet und darüber hinaus durch Beratungsangebote auch die Handlungssicherheit der Eltern stärkt. Der Stolz der Eltern auf die Entwicklung ihres Kindes wird geweckt und aktiv gefördert. Damit geht einher, dass das HPZ den Eltern ein alternatives Deutungssystem für ihre Situation anbietet und auch dabei unterstützt, dies über die familiären Grenzen hinweg zu vertreten.



WIR BEGLEITEN INS LEBEN

ZIELGRUPPE	LEISTUNG	ERWARTETE WIRKUNG
Kinder mit einer verzögerten Entwicklung und/oder einer drohenden bzw. diagnostizierten Behinderung	<p>Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)</p> <ul style="list-style-type: none"> » Heilpädagogische Leistungen <p>Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)</p> <ul style="list-style-type: none"> » Heilpädagogische Leistungen » Therapeutische Leistungen » Ärztliche und psychologische Leistungen <p>Heilpädagogische Kindertagesstätte (HP-KITA)</p> <ul style="list-style-type: none"> » Heilpädagogische Leistungen » Medizinische und therapeutische Leistungen » Allgemeinpädagogische Leistungen <p>Dabei immer unter den Prämissen unserer Arbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Weitestgehende Integration der Förderung und Therapie in den Alltag des Kindes » Anpassung an das Tempo und den Rhythmus des Kindes 	<ul style="list-style-type: none"> » Jedes Kind darf sich als Kind entwickeln » Das Kind ist in seiner Lebenssituation emotional stabil » Weitestgehendes Ausschöpfen des Entwicklungspotentials der Kinder
Eltern	<ul style="list-style-type: none"> » 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 	<ul style="list-style-type: none"> » Handlungssicherheit wird gestärkt » Konkrete Entlastung im täglichen Leben » Ermöglichung von Erwerbstätigkeit » Kostenentlastung der Eltern » Entdramatisierung und Normalisierung » Erfahrung von Wertschätzung » Auch emotionale und moralische Entlastung
Kindergärten in der Region	<ul style="list-style-type: none"> » Gegenseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort » Fachlicher, kollegialer Austausch und Beratung » Konkrete Kooperation » Moderation bei Elterngesprächen 	<ul style="list-style-type: none"> » Qualitätssteigerung der Beratungsleistung in kooperierenden Kindergärten für die Eltern » Handlungssicherheit der Mitarbeitenden in den Kindergärten wird gestärkt (dies gilt sowohl in emotionaler, als auch in fachlicher Hinsicht) » Entlastung der Arbeit durch Wissenstransfer beziehungsweise Wechsel des Kindes in die HP-KITA oder Interdisziplinäre Frühförderung.

Was ist eigentlich...

... **Physiotherapie?**

Es ist unser Ziel, in der Physiotherapie die Eigenaktivität der Kinder aufzugreifen, zu erweitern und eigenständige Bewegungsabläufe zu optimieren. Über positive Bewegungserfahrungen wird den Kindern sensomotorisches Lernen ermöglicht. Dies schafft die optimalen Voraussetzungen für das Kind um aufmerksam, konzentriert und bewusst zu handeln um somit eine größtmögliche Selbstständigkeit und Teilhabe am Alltag zu erreichen.

**Was ist eigentlich...
... Heilpädagogik?**

Heilpädagogik will Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten bzw. Verhaltensstörungen oder mit geistigen, körperlichen und sprachlichen Beeinträchtigungen durch den kombinierten Einsatz pädagogisch-therapeutischer Angebote in ihrer Entwicklung unterstützen.. Dabei steht nicht allein die Behinderung, sondern der ganze Mensch mit seinen Fähigkeiten, Problemen, Ressourcen und seinem sozialen Umfeld im Mittelpunkt der heilpädagogischen Arbeit. Heilpädagogik folgt dabei dem Gedanken der Ganzheitlichkeit.

ZIELGRUPPE	LEISTUNG	ERWARTETE WIRKUNG
Schulwesen	<ul style="list-style-type: none"> » Übergangsmanagement » Konkrete Unterstützung der Lehrer bei Planung weiterer Fördermaßnahmen » Eltern geben im HPZ erworbenes Wissen an die Lehrer weiter 	<ul style="list-style-type: none"> » Positiver Schulstart für Kinder, Eltern und Lehrer. » Handlungssicherheit bei Lehrern wird gestärkt (dies gilt sowohl in emotionaler, als auch in fachlicher Hinsicht) » Arbeitsentlastung der Lehrer durch Wissenstransfer
Gesundheitswesen	<ul style="list-style-type: none"> » Unterstützung bei der Diagnostik » Vernetzung und fachlicher Austausch mit Kinderärzten in der Region, Sozialpädiatrischen Zentren (SPZ) und Gesundheitsämtern 	<ul style="list-style-type: none"> » Steigerung der Beratungsqualität durch ganzheitliche Sicht auf das Kind » Handlungssicherheit bei den Beteiligten wird erhöht » Kosten- und Zeitersparnis
Kostenträger (Landschaftsverband, Krankenkassen, örtl. Sozialämter)	<ul style="list-style-type: none"> » Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur Teilhabermöglichkeit (der gesetzliche Kontext ist die UN-Behindertenrechtskonvention und daraus abgeleitete Gesetze) » Beratungstätigkeit auf Anfrage » Klientendokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> » Verlässlicher Partner » Günstigere Therapiekosten für die Krankenkassen gegenüber Setting in einzelnen Therapiepraxen » Dokumentation spart Kosten ein, da Gutachten sonst zusätzlich erstellt werden müssten
Jugendämter/Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> » Einschätzungen (Abgrenzung medizinischer von familiären Problemlagen) » Konkrete Beiträge zur Sozialplanung im Kreis Viersen/Krefeld und der Stadt Krefeld 	<ul style="list-style-type: none"> » Verlässlicher Partner » Handlungssicherheit stärken » Arbeitsentlastung durch gebündelten Informationsfluss

**Was ist eigentlich...
... Motopädie?**

Ziel der motopädischen Arbeit ist eine erweiterte Handlungsfähigkeit des Kindes auf der Grundlage eines positiven Erlebens der eigenen Fähigkeiten in der Auseinandersetzung mit dem eigenen Körper, dem Material und dem Partner. Motopädische Förderung setzt über ein Bewegungsangebot und selbstgewählte Spielideen an den Fähigkeiten und Stärken des Kindes an und nicht an seinen Defiziten und Symptomen. Sie orientiert sich an der Persönlichkeit, am jeweiligen Entwicklungsstand und am individuellen Lerntempo des Kindes.

KAPITEL 2 RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN

INGESETZTE RESSOURCEN 2016

	Personalkosten:			Sachkosten:	
	Gehälter	Soziale Abgaben	Betriebl. Altersversorgung	Sonstige betriebl. Aufwendungen	Abschreibungen
Heilpädagogische Kindertagesstätte (HP-KITA)	1.416.000 €	313.000 €	111.000 €	663.000 €	102.000 €
Interdisziplinäre Frühförderung (IFF)	462.000 €	96.000 €	36.000 €	131.000 €	5.000 €
Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF)	285.000 €	53.000 €	20.000 €	84.000 €	–
Gesamt	2.163.000 €	462.000 €	167.000 €	878.000 €	107.000 €

– Vorläufige Daten; Stand März 2017 –

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2016 – ZIELGRUPPE KINDER

Erbrachte Leistungen der heilpädagogischen Kindertagesstätte (HP-KITA)

Therapieleistungen:

- » Ergotherapie bei 64 Kindern
- » Physiotherapie bei 83 Kindern
- » Sprachtherapie bei 109 Kindern
- » Motopädie bei 89 Kindern

Jede Förderung wird ein- bis zweimal pro Woche angeboten.

Alle Angebote individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams.

Heilpädagogische Förderung aller Kinder in der HP-KITA

Kindergartenalltag mit professioneller Betreuung, Förderung und Therapie der KITA-Kinder durch multidisziplinäres Team:

- » KITA-Plätze für 88 Kinder (11 Gruppen; je 8 Kinder)
- » 1 heilpädagogische Leitung
- » 22 Fachkräfte in den Gruppen (Heilpädagogen, Heilerziehungspfleger, Erzieher, Fachkraft für Kinderkrankenpflege)
- » 4 Ergotherapeuten (2 Vollzeitstellen)
- » 1 Motopäde (1 Vollzeitstelle)
- » 4 Physiotherapeuten (3 Vollzeitstellen)
- » 3 Sprachtherapeuten (3 Vollzeitstellen)
- » 2 heilpäd. Fachkräfte (1,3 Vollzeitstellen)
- » 2 Jahrespraktikanten im Anerkennungsjahr
- » 2 Freiwillige im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ)
- » Verwaltungskräfte (1,5 Vollzeitstellen)
- » 1 Hauswirtschaftskraft
- » 1 Pädiater (auf Honorarbasis)

Besondere Veranstaltungen:

Karnevalsveranstaltung mit Aufführungen aller Kinder, Besuch durch Falkner, Polizei und THW in der KITA, Spielefest für die Kinder und Eltern, Abschiedsfest der „Schulkinder“, Sankt-Martins-Umzug, Weihnachtsbaumschmücken in der Volksbank Tönisvorst, Teilnahme am „Besonderen Weihnachtsmarkt“ in Krefeld und viele andere mehr.

Erbrachte Leistungen der Interdisziplinären Frühförderung (IFF)

Förderung und Therapieangebote für 168 Kinder (83 aus Krefeld und 85 aus dem Kreis Viersen).

Pädagogische Angebote:

- » Heilpädagogik: 123 Fördereinheiten pro Woche
- » Motopädie: 27 Fördereinheiten pro Woche

Therapieleistungen:

- » Sprachtherapie: 51 Fördereinheiten* pro Woche
- » Physiotherapie: 51 Fördereinheiten pro Woche
- » Ergotherapie: 51 Fördereinheiten pro Woche

Gruppenangebote (in insgesamt 7 Gruppen):

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

Diagnostik zur Feststellung des Förderbedarfs und zur Festlegung der Fördermaßnahmen.

Alle Angebote individuell und vernetzt durch enge Zusammenarbeit des multidisziplinären Teams.

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

Eingesetzte Berufsgruppen:

- » Heilpädagogen
- » Sozialpädagogen
- » Fachkräfte aus den Bereichen Ergotherapie, Sprachtherapie, Physiotherapie und Motopädie
- » Pädiater (auf Honorarbasis)
- » Psychologin (auf Honorarbasis)

Erbrachte Leistungen der Mobilen Heilpädagogischen Frühförderung (FF)

In Krefeld und im Kreis Viersen haben 2016 insgesamt 251 Kinder von der FF profitiert (Stand 30.11.2016).

- » Beratungen: 54 Kinder
- » Sporadische Besuche bzw. Quartalsbesuche: 72 Kinder
- » Regelmäßige Hausbesuche: 122 Kinder
- » In Gruppen betreut, ohne Hausbesuche: 3 Kinder

Insgesamt 102 Erstbesuche bei betroffenen Familien (Stand 30.11.2016).

Gruppenangebote (Stand 30.11.2016):

- » Eltern-Kind-Gruppe: 41 Kinder
- » Rhythmik: 6 Kinder
- » Schwimmen: 17 Kinder

Professionelle Förderung der Kinder und Beratung der Eltern durch ein Team aus heilpädagogischen und sozialpädagogischen Fachkräften (6 Vollzeitstellen).

ERREICHTE WIRKUNGEN 2016 – ZIELGRUPPE KINDER

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

Wir erleben diese Entwicklung Schritt für Schritt, wenn wir die Kinder auf ihrem Weg begleiten. Die Förderbedarfe der Kinder sind dabei so individuell, wie die Kinder selbst. Aus diesem Grund stimmen wir die einzelnen Fördermaßnahmen, Therapien und Methoden für jedes Kind ganz individuell ab. Damit wird es allerdings schwierig, Erfolge auf einzelne Maßnahmen zurückzuführen. Auch wenn man die Wirkungen insgesamt erfassen will, wird es

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

Auf diesem Wege kommen wir also nicht zu harten Fakten, die wir hier präsentieren könnten. Wir wollen Ihnen trotzdem Einblicke in unsere Arbeit ermöglichen und stellen Ihnen daher Tina, Julian und Tobias vor. (Siehe Seite 20 bis 23)

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

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2016

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

Zielgruppe Eltern

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

- » IFF rund 600 geplante plus viele nicht-terminierte Kurzgespräche aufgrund von kurzfristigem Bedarf
- » FF bei jedem Hausbesuch
- » HP-KITA insgesamt 193 Entwicklungsstandgespräche, Schulberatungsgespräche, Hilfeplangespräche, sozialrechtliche Beratungsgespräche

Durchschnittliche Dauer eines vereinbarten Gesprächs:
45 – 60 Minuten

Beratung und Orientierungshilfe in der Hilfeangebotslandschaft:

- » Je nach Bedarf bei Eltern deren Kinder in FF/IFF/HP-KITA gefördert werden
- » Zudem 52 externe Anfragen für Beratungsgespräche

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

Generell gilt: bewusstes Zeitnehmen

Zielgruppe Kindergärten in der Region

Wechselseitige Hospitation der Fachkräfte vor Ort

- Interdisziplinäre Frühförderung (IFF):
- » 36 Hospitationen von externen Fachkräften in der IFF
 - » 22 Hospitationen von IFF-Mitarbeitern in anderen Einrichtungen

Mobile Heilpädagogische Frühförderung (FF):

- » 19 Hospitationen von FF-Mitarbeitern in Regel-KITAs

Heilpädagogische Kindertagesstätte (HP-KITA):

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

Kooperation der IFF in Krefeld mit 2 Regel-KITAs

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

Moderation bei 20 Elterngesprächen in Regel-KITAs

Zielgruppe Schulwesen

Übergangsmanagement bei 63 Schulübergängen durch HP-KITA, FF oder IFF

Konkrete Unterstützung der Lehrer (AOSF* und anschließende Beratung der Lehrer) in 32 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

ERREICHTE WIRKUNGEN 2016

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

In den Gesprächen mit den Eltern erhalten wir viele Rückmeldungen dazu, wie sich die Situation auch für sie ganz persönlich verbessert hat. Ganz zentral ist dabei oftmals ein Rückgang der wahrgenommenen emotionalen Belastung. Dies hängt in hohem Maße damit zusammen, dass wir die Eltern dabei unterstützen, ihre Handlungssicherheit im Umgang mit dem Kind und der gesamten Situation auszubauen. Diese Rückmeldungen erhalten wir im persönlichen Austausch mit den Eltern und sehen sie als zusätzliche Motivation für unsere Arbeit.

In den Texten zu Tina, Julian und Tobias können Sie sich exemplarisch einen Überblick dazu verschaffen, wie die Entlastung der Eltern ganz konkret aussehen kann.

- » 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

- » 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; 2015: 14 Kinder)
- » Reduzierter Arbeitsaufwand für die Schulbehörden in insgesamt 63 Fällen durch unseren Beitrag zu einem möglichst reibungslosen Übergang der Kinder in das Schulsystem.
- » Konkrete Entlastung der Lehrer in 32 Fällen im Rahmen der AOSF und anschließender Beratung. Dadurch vermiedener Arbeitsaufwand und gewachsene Handlungssicherheit.

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



ERBRACHTE LEISTUNGEN 2016 ERREICHTE WIRKUNGEN 2016

Zielgruppe Gesundheitswesen

Unterstützung bei der Diagnostik in mehr als 250 Fällen durch beigesteuerte Berichte und Einschätzungen (Methodik: Langzeitbeobachtung, Testverfahren und Berichte)

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

- » Kosten- und Zeitersparnis bei der Diagnosestellung in SPZ und Kinderarztpraxen durch Hinzuziehen und Nutzung der vom HPZ erstellten Förder- und Behandlungspläne
- » Optimierung der ärztlichen Beratung der Klienten durch vorherigen fachlichen Austausch

Zielgruppe 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.

- » 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.

Zielgruppe Jugendämter/ Verwaltung

- » Für das Jugendamt werden auf Anfrage Familiensituationen mit Hilfe des spezialisierten Fachwissens eingeschätzt (Abgrenzung medizinischer von familiären Problemlagen). Im Jahr 2016 gab es 13 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).

- » Handlungssicherheit wird durch zusätzliche Expertise gestärkt.
- » Arbeitsentlastung durch gebündelten Informationsfluss.



EINBLICKE IN UNSERE ARBEIT MIT DEN KINDERN

Die Namen sind geändert, die Schilderungen sind wahr.

Tobias – HP-KITA, Bericht der Eltern

Unser Sohn Tobias, 5 Jahre alt, besucht seit 2 Jahren die Heilpädagogische Kindertagesstätte des HPZ. Tobias kam fast zwei Monate zu früh auf die Welt. Er hatte schwere Hirnblutungen und musste daher schon kurz nach seiner Geburt mehrfach operiert werden. Er hatte einen äußerst schweren Start in den ersten Lebensmonaten und es grenzt schon an ein Wunder, dass wir ihn nach vier Monaten im Krankenhaus mit nach Hause nehmen konnten. Schnell war uns klar, dass Tobias nicht den Weg seiner älteren Schwester einschlagen würde und sich nicht wie sie an den Entwicklungsplan eines sogenannten „Regelkindes“ halten könnte. Tobias benötigte viel Förderung und wird sie immer benötigen.

Bereits im Bettchen der Intensivstation bekam er Physiotherapie und auch die Frühförderung begann bereits im Krankenhaus. Kurz vor seinem zweiten Geburtstag brachte die Frühförderung das Thema Kindergarten ins Gespräch. Auf der einen Seite war der Gedanke für uns völlig abwegig, denn wer sollte sich adäquat um Tobias kümmern können? Auf der anderen Seite, wenn überhaupt möglich, sollte Tobias Kindergarten ganz in der Nähe liegen und ihm so viel Normalität wie eben möglich bieten. Doch schon bei der ersten Hospitation in einer ortsnahen integrativen Kindertagesstätte, die mit einem teiloffenen Konzept arbeitete, fiel auf, dass sich unser sonst so offener und fröhlicher Sohn, in der Lautstärke und „Wuseligkeit“ zurückzog und keinen Kontakt mit anderen Kindern aufnehmen wollte. Die Kollegin der Frühförderung hatte uns auch von der heilpädagogischen Kindertagesstätte erzählt und uns als Eltern angeboten, gemeinsam diese zu besuchen. Die Hinfahrt sorgte nicht gerade für ein entspanntes Gefühl. Relativ weit weg, nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar und nur als Tagesstätte von morgens bis zum Nachmittag zu haben.



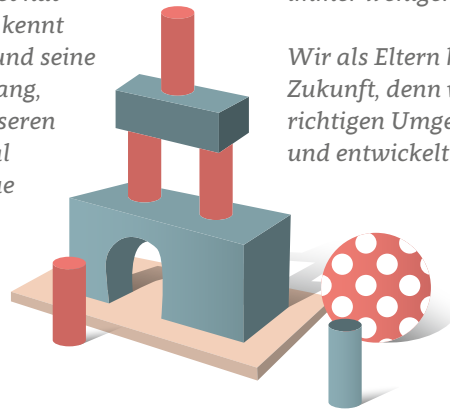
Wir bogen in ein Waldgrundstück ein, stiegen aus dem Auto aus und hörten – nichts – außer Vogelgezwitscher. Gerade hatten wir das Gebäude betreten und wurden durch den Leiter der KITA, Herrn Büschges, begrüßt, kam schon ein Kind auf uns zu und fragte unseren Sohn nach seinem Namen. „Das ist der Tobias,“ sprang ich für unseren Sohn ein. Jessi reagierte sofort und fragte: „Soll ich dir mal meine Gruppe zeigen?“ Und schon war Tobias im Gruppenraum verschwunden. Die Pädagoginnen der Gruppe signalisierten uns, dass dies OK sei und Sie uns rufen würden, falls Tobias nach uns sucht. Fast zwei Stunden hatten wir nun Zeit uns die KITA anzusehen und uns mit Herrn Büschges auszutauschen. Als wir Tobias am Ende des Rundgangs abholten, saß er mit zwei anderen Kindern und der Gruppenleitung in der Kuschecke und schaute ein Bilderbuch an.



Damit war unsere Entscheidung gefallen. Hier bekommt Tobias die Ruhe die er braucht, die dringend notwendige Förderung und genügend Raum, Kind zu sein. Er hat Erfolgserlebnisse, muss weder anderen Kindern noch den „Großen“ erklären warum er bestimmte Dinge nicht oder nur anders erledigen kann. Nicht zu sprechen ist nichts Besonderes und alle haben Zeit für eine Kommunikation mit Mimik und Gesten. Tobias entwickelt sein Selbstwertgefühl, weil er nicht ständig in der Entwicklung von anderen Kindern überholt wird. Wir sind echt begeistert, dass man uns so entgegenkam und alles so super geklappt hat. Diesen Schritt zu tun, Tobias nun „in anderer Leute Obhut“ zu geben, ist uns unter diesen Umständen wesentlich leichter gefallen.

Dank des Fahrdienstes ist auch der Weg zum und vom Kindergarten nach Hause kein Problem und Tobias liebt „seinen“ roten Bus. Eine weitere enorme Entlastung sehen wir darin, dass Tobias sein Förderprogramm nun während der Kindergartenzeit absolviert und wir am Nachmittag und Wochenende wieder nur Eltern sein dürfen.

Nachdem ich 3 Jahre lang 4 x die Woche mit ihm zu Therapien gefahren bin, was einen nicht unerheblichen Zeitaufwand bedeutete, bin ich ganz froh mal durchatmen zu können. Tobias bekommt zur Zeit Physiotherapie, Sprachtherapie und Motopädie. Er geht mit den Kindern der Gruppe zum Schwimmen. Alles wird über den Kindergarten organisiert. Die Therapeuten sind in der KITA fest angestellt, sodass sie die Kinder auch im Alltag erleben und die Förderung in die Gruppen getragen und dort von den pädagogischen Fachkräften weitergeführt werden kann. Diese Organisation ist ein großer Vorteil, es gibt kurze Wege und jeder der mit Tobias arbeitet hat nahezu dieselben Informationen und kennt seinen aktuellen Entwicklungsstand und seine Bedürfnisse. Alle ziehen an einem Strang, um das bestmögliche Ergebnis für unseren kleinen Racker zu erzielen. Gibt es mal Probleme, Fragen, oder wird über neue



Therapieansätze oder Therapiepausen nachgedacht, wird dies mit dem Team und uns besprochen. Wir selbst stehen in einem engen Kontakt mit den Pädagogen und Therapeuten in Tobias Gruppe.

Für uns war es die einzig richtige Entscheidung, Tobias in diesen Kindergarten zu geben. Die Pädagogen und Therapeuten haben jahrelange Erfahrung mit besonderen Kindern. Sie sind sehr liebevoll, lassen Tobias genügend Zeit neue Dinge auszuprobieren, geben ihm das Gefühl Gleicher unter Gleichen zu sein und bereiten ihn auf ein Leben mit immer weniger Unterstützungsbedarf vor.

Wir als Eltern haben nun auch weniger Angst vor der Zukunft, denn wir sehen, wenn unser Sohn in der für ihn richtigen Umgebung ist, lernt er zwar anders, aber er lernt und entwickelt sich weiter.

Julian – Mobile Heilpädagogische Frühförderung, Bericht der Eltern

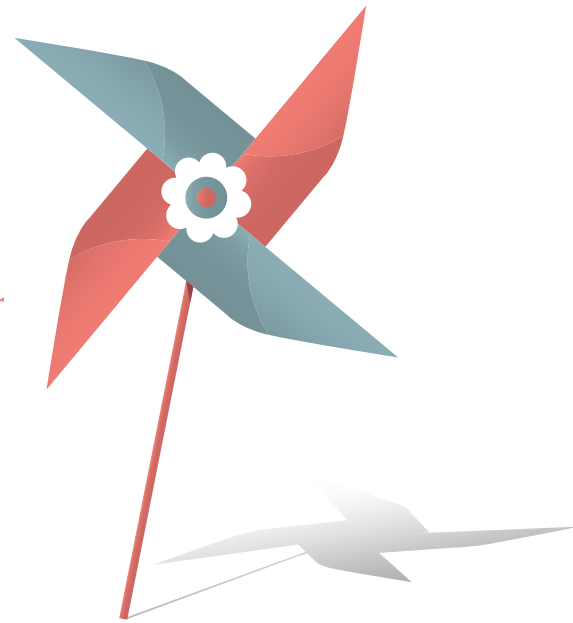
Kennen Sie das auch: Sie wissen, mit Ihrem Kind stimmt etwas nicht, aber Sie wissen nicht was? Uns ging es jahrelang auch so. Im Gespräch mit einer Nachbarin hörte ich zum ersten Mal von der mobilen heilpädagogischen Frühförderung des HPZ, da ihre Tochter dort auch in Betreuung war. Gefallen hat mir sofort, dass die Heilpädagogen zu uns nach Hause kommen würden. Endlich mal keine langen Fahrten, keine Terminhetze und unser Sohn konnte in seiner gewohnten Umgebung bleiben. Nach einem Telefonanruf wurde zunächst ein Gesprächstermin vereinbart. Endlich jemand, der zuhörte, dem wir unsere Sorgen mitteilen konnten; das hat schon sehr gut getan. Und richtig, nach dem ersten Testen wurden bei unserem Sohn Hinweise auf Wahrnehmungsauffälligkeiten festgestellt. Zuerst war ich geschockt, obwohl ich es geahnt hatte. Nach dem ersten Kennenlernen und der Vorstellung des Konzeptes waren wir guter Hoffnung, den richtigen Schritt gegangen zu sein. Einmal in der Woche kam die Mitarbeiterin zu uns und jedes Mal war unser Sohn begeistert von den Angeboten und ihrer lieben, aber konsequenten Art. Das Angebot wurde immer auf die jeweiligen Bedürfnisse und den Entwicklungsstand

unseres Sohnes angepasst. Gut getan haben uns auch die vielen Gespräche und Aufmunterungen. Die vielen Tipps und Informationen zu sozialrechtlichen Fragen und die Unterstützung bei der Suche nach dem besten Kindergarten stärkten uns in der Rolle Eltern eines besonderen Kindes zu sein. Regelmäßig nahmen wir an den Gruppenangeboten – einer Spielgruppe und einem Schwimmangebot – teil. Hier hatte unser Sohn seinen Spaß und wir die Möglichkeit uns mit anderen Eltern in ähnlicher Situation auszutauschen. Mit zunehmender Dauer der Entwicklungsbegleitung waren bei Julian deutliche Fortschritte zu verzeichnen. Je mehr es uns gemeinsam gelang, seine Defizite auszugleichen, desto besser gelang es unserem Sohn, bei einer Sache zu bleiben, sich zu konzentrieren und vor allen Dingen sein Selbstbewusstsein zu stärken. Die Frühförderung ist jetzt abgeschlossen und wir haben einen Sohn, der seine Persönlichkeit entwickelt hat und der mit sicherem Gang, neugierig auf die Welt, in einen „inklusive“ Kindergarten geht.

Wir sind der festen Überzeugung: Uns und ganz besonders Julian hätte nichts Besseres passieren können.

**Was ist eigentlich...
... Logopädie?**

Sprachtherapie (Logopädie) ist eine medizinisch-therapeutische Maßnahme zur Behandlung von Kommunikationsproblemen, wie z. B. Verzögerung der Sprachentwicklung, fehlerhafte Aussprache von Lauten, Stimmstörungen oder Stottern. Auch die Behandlung von Problemen bei der Nahrungsaufnahme oder von mundmotorischen Problemen, wie z. B. starkem Speichelfluss, Ess- und Trinkstörungen gehört dazu.



Tina – Interdisziplinäre Frühförderung

Zu Tina Kontakt aufzubauen ist nicht einfach. Sie meidet den Blickkontakt und das Gespräch. Auf Fragen antwortet sie nicht.

Tina wird einer Logopädin vorgestellt, weil sie im Kindergarten von anderen Kindern und auch von der Erzieherin schlecht verstanden wird. In letzter Zeit fällt sie zusätzlich durch ihr aggressives Verhalten auf. Sie wird wütend, wenn sie nicht verstanden wird, tritt, schubst und schlägt andere Kinder.

Die Mutter findet, Tinas Sprache klingt „babyhaft“ und fordert sie auf, sich beim Sprechen „anzustrengen und deutlich zu sprechen“.

Die Logopädin meldet der Kinderärztin zurück, dass sie Tinas Problem komplexer sehe und eine isolierte Sprachtherapie zurzeit für wenig aussichtsreich hält.

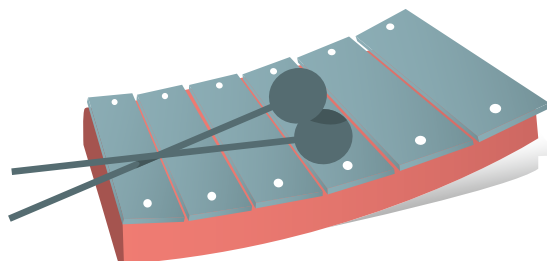
Mit dieser Problematik wurde Tina in der IFF vorgestellt und durchlief ebenfalls die Eingangsdiagnostik.

Tina kann einige Laute noch nicht sprechen, da Zunge, Lippen, Kiefer und Gaumen die richtige Bewegung für den entsprechenden Laut noch nicht gefunden haben. So ersetzt Tina die Laute „s“, „sch“ und „ch“ durch ein „t“ oder lässt sie ganz aus; das „r“ wird zu einem „h“ und die Laute „k“ und „g“ zu „t“ und „d“. Aus dem Satz „der Riese ist groß“ wird: „der Hiede it dot“. Es kommt auch mal zu Missverständnissen, wenn Tina „Topf“ für „Kopf“ oder „Wein“ für „Schwein“ sagt. Es wird im Anmeldegespräch mit den Eltern und der Erzieherin deutlich, dass Tina inzwischen ein ausgeprägtes Störungsbewusstsein entwickelt hat. Sie zeigt Verweigerungstendenzen, sobald sprachliche Anforderungen an sie

gestellt werden. Ihre Aggressivität ist eine Reaktion auf die Frustration und Wut, nicht verstanden zu werden. Gleichzeitig stellt die Ergotherapeutin der IFF eine sensorische Integrationsstörung fest, die Tina daran hindert eine richtige Rückmeldung über die eigene körperliche Befindlichkeit zu bekommen. Der Psychologe sieht einen dringenden Handlungsbedarf im Bereich Selbstsicherheit, da Tina schon eindeutige soziale Rückzugstendenzen und Versagensängste zeigt.

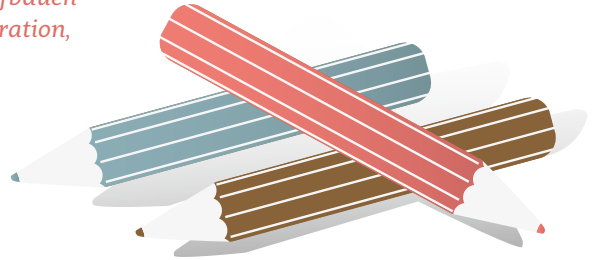
Der Förderplan sieht für Tina ein umfangreiches Programm vor. Neben der Sprachförderung, wird die Ergotherapeutin an der Behebung der Sensorischen Integrationsstörung arbeiten und für den Aufbau von mehr Selbstsicherheit wird Tina in einer kleinen psychomotorischen Fördergruppe mit zwei weiteren Kindern die Möglichkeit erhalten, in einer sozialen Situation über das Vehikel Bewegung aus ihrem Rückzugsverhalten herauszukommen. Engmaschig begleitet wird der gesamte Förderprozess durch den Psychologen. Die meisten kommunikativen Anforderungen ergeben sich für Tina natürlich außerhalb der Therapie, nämlich im Alltag mit den Eltern, der Erzieherin und mit anderen Kindern.

Daher werden die Eltern und die Erzieherin vom Team beraten, wie sie den Therapieprozess bestmöglich unterstützen können. Den Eltern wird vorgeschlagen, Tinas Sprechweise nicht mehr direkt zu kritisieren und zu korrigieren, sondern ähnlich wie die Mitarbeiter der IFF die Form des „corrective feedback“ zu verwenden. Dies bedeutet Tinas Sätze im Gespräch eingebunden korrekt zu wiederholen. Erzählt Tina beispielsweise: „Mat und it haben mit Baulöten depielt.“



Was ist eigentlich...
... Ergotherapie?

Die ergotherapeutische Behandlung orientiert sich an dem jeweiligen Entwicklungsstand des Kindes. Durch den Einsatz von handwerklichen, gestalterischen und spielerischen Techniken sowie alltagsrelevanten Handlungen und den gezielten Einsatz verschiedener Therapiematerialien wird das Kind in seiner Selbstständigkeit gefördert. Im Zentrum der Therapie stehen grundlegende Wahrnehmungsfunktionen und alle darauf aufbauenden Fähigkeiten, z. B. Körperkoordination, Kraftregulation, Konzentration, Aufmerksamkeit und Kreativität.



wird die Mutter antworten: „Max und Du, ihr habt mit den Bauklötzen gespielt. Was habt ihr denn gebaut?“ So signalisiert sie, dass sie Tina verstanden und Interesse am Gespräch mit ihr hat. Nach einiger Übung können die Eltern dies zunehmend umsetzen und Tina berichtet zu Hause bei Tisch gerne von den Erlebnissen im Kindergarten. Die Erzieherin bekommt Vorschläge für mundmotorische Spiele, die im Kindergarten durchgeführt werden können. Tina darf diese

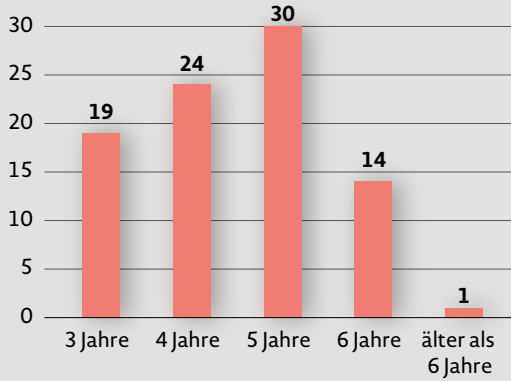
auch mit anderen Kindern der Gruppe ausprobieren, was sie sehr stolz macht. Auf diesem Gebiet ist sie Spezialistin. Tina macht gute Fortschritte im sensorischen, psychischen und sprachlichen Bereich. Dies macht sich auch in dem Entwicklungstest, den die Psychologin im Hinblick auf die bevorstehende Einschulung durchführt, bemerkbar und eine Einschulung in die Regelschule, mit zusätzlicher ambulanter Sprachförderung, kann empfohlen werden.



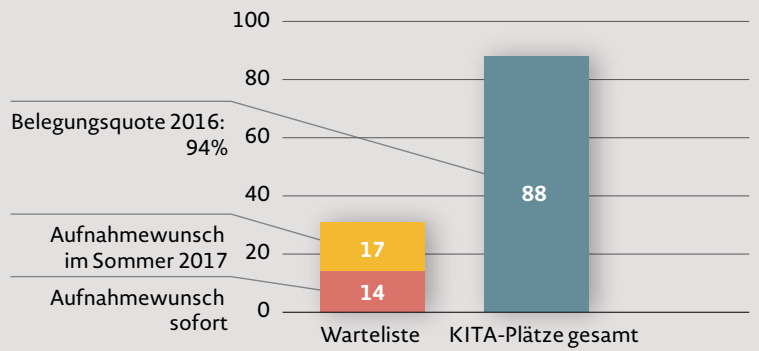
BELEGUNGSSTRUKTUR DER HEILPÄDAGOGISCHEN KINDERTAGESSTÄTTE

Belegungsdaten Stand 31. Dezember 2016

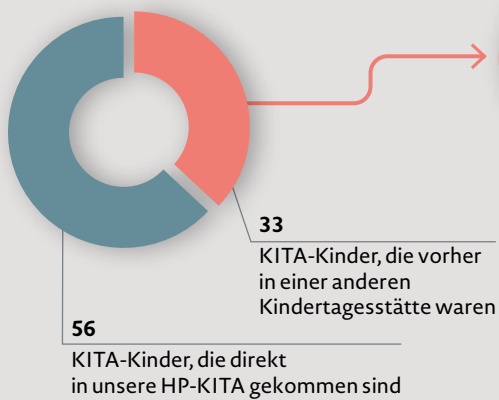
Alter der Kinder (insgesamt 88 Kinder)



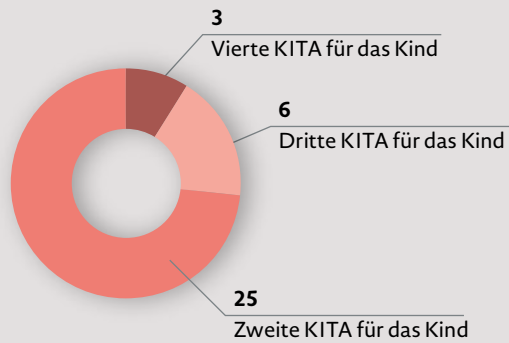
31 Kinder auf der Warteliste (Stand Dez. 2016)



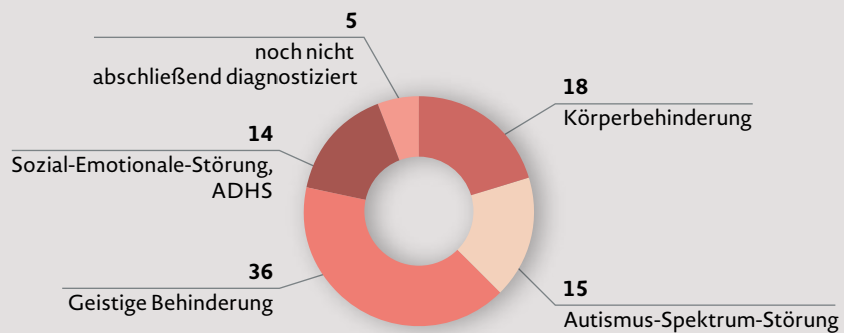
Zugangswege in die HP-KITA (insgesamt 88 Kinder)



Kinder, die aus einer anderen KITA kommen



Art der Entwicklungsbesonderheit (insgesamt 88 Kinder)



MASSNAHMEN ZUR BEGLEITENDEN EVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG

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

- » Im Zuge **kontinuierlicher Verbesserungsprozesse** werden Konzepte und Prozesse (beispielsweise regelmäßige Überprüfung der Besprechungsstruktur nach TQM) entwickelt und angepasst.
- » Zielorientiertes Konzept zur **Qualifizierung und Fortbildung der Fachkräfte**. Ein bis zwei individuell fachspezifische Fortbildungen im Jahr je Fachkraft zu relevanten Themen über externe Anbieter oder den HPZ-Fortbildungskatalog. Darüber hinaus systematische kollegiale Kompetenzvermittlung durch Kollegen für Kollegen (u. a. Fortbildungsveranstaltungen zu ADHS, Kindeswohlgefährdung, Handling, Testverfahren, Methoden).
- » Auf der Grundlage eines umfassenden **Risikofrüherkennungssysteme** findet regelmäßig eine Risikobewertung in den

Bereichen Kinderförderung, Allgemeine Verwaltung, Finanz- und Rechnungswesen und Einkauf statt.

- » Eine **Antikorruptionsrichtlinie** regelt die Aktivitäten und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen.
- » **Individuelle Teilhabepläne** für jedes Kind im Rahmen der allgemeinen Hilfeplanung.
- » Im Jahr 2016 wurden **Fallsupervisionen für die Interdisziplinäre Frühförderung Viersen** durch einen externen Supervisor durchgeführt.
- » Bereits zum dritten Mal in Folge legt das HPZ mit dem vorliegenden Bericht die externe **Berichterstattung auf Grundlage des Social Reporting Standards** vor. Der Bereich Kinderförderung wird diesjährig zum ersten Mal im Detail behandelt. Auch dies ist ein weiterer Ausdruck der starken Wirkungsorientierung und Innovationsbereitschaft des HPZ.

VERGLEICH ZUM VORJAHR: GRAD DER ZIELERREICHUNG, LERNERFAHRUNGEN UND ERFOLGE

Der Bereich Kinderförderung im HPZ wird in diesem Jahr mit seinen Angebotsformen der Heilpädagogischen Kindertagesstätte, Interdisziplinären Frühförderung und Mobilen Heilpädagogischen Frühförderung erstmals im Detail in einem Jahresbericht nach Social Reporting Standard (SRS) vorgestellt. Für die Zielplanung und Erfolgsmessung ist dieser Bereich in die systematische Gesamtplanung und Zieldefinition des HPZ eingebunden. Ein ganz konkreter Erfolg, der für uns das Jahr 2016 besonders macht, ist allerdings die

Gründung des Fördervereins für unsere Heilpädagogische Kindertagesstätte. Schon jetzt konnte mit Hilfe des Fördervereins zusätzliches Spielgerät für die HP-KITA besorgt werden, das über öffentliche Mittel nicht finanzierbar gewesen wäre. Wir freuen uns sehr über die Unterstützung durch den Förderverein und hoffen, dass der Verein in Zukunft weiter wächst und sich auf diese Weise noch mehr Unterstützer für unsere Arbeit finden.

KAPITEL 3 PLANUNG UND AUSBLICK

PLANUNG UND ZIELE

Das HPZ unternimmt eine systematische vorausschauende Planung, die sich an den vier zentralen unternehmerischen Zielperspektiven „Finanzen“, „Klienten und Kunden“, „interne Prozesse“ und „Gesellschaft“ orientiert. Generelle Ziele und

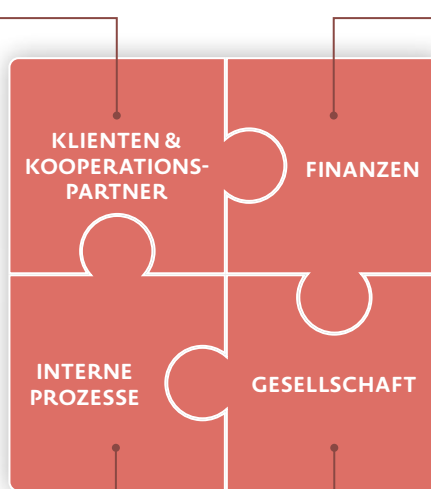
Planungsgrößen, die das HPZ als Ganzes betreffen, sind in der Übersicht auf Seite 43 mit enthalten. Die folgenden Ziele und Planungsschritte beziehen sich hingegen explizit auf den Bereich Kinderförderung.

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

- » Verhandlungen mit den Kostenträgern und den politischen Gremien auf Kommunal-, Landes- und DPWV-Ebene

Ausbau der interdisziplinären Arbeit

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



Kostendeckende Finanzierung

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

Zusätzliche Investitionen

- » Ausbau des Fördervereins, der 2016 ins Leben gerufen wurde, um für die HP-KITA mehr Zusatzangebote und -materialien zu ermöglichen.

Erhalt/Verbesserung der Prozessqualität

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

Das Wissen um die Arbeit von Förder- einrichtungen und heilpädagogischen KITAs in der Gesellschaft vergrößern

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

EINFLUSSFAKTOREN: CHANCEN UND RISIKEN

Gesellschaftliche Entwicklungen und externe Einflussfaktoren können Chance und Risiko zugleich sein. In der folgenden

Übersicht sind die wichtigsten externen Einflussfaktoren der kommenden Jahre dargestellt.

/// EINFLUSSFAKTOR: INKLUSIONSDEBATTE ///

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

b) Der politische Wille bildet oft nicht den wirklichen Willen der Bevölkerung ab sondern ein Meinungsbild, welches oft durch allzu plakative Aussagen wie „ein Mensch ist nicht behindert, er wird behindert“ verzerrt wird.

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

CHANCE 
RISIKO 

MASSNAHMEN Information über unsere Angebote an Betroffene beziehungsweise deren Eltern sowie Institutionen, wie Kinderärzte, Kliniken, Regel-KITAs und Schulen, vermitteln.

CHANCE 
RISIKO 

MASSNAHMEN Nicht durch das HPZ leistbar, aber vielleicht durch die Verbände, wie z. B. DPWV: Unterstützung von wissenschaftlichen Studien, die an die Wirksamkeit früher Förderung von Kindern mit Handicap nachweisen und eventuell auch zeigen, dass frühe Förderung auf das Lebensalter gerechnet sogar finanziell ein Vorteil ist.

/// EINFLUSSFAKTOR: FACHKRÄFTEMANGEL ///

Der allgemeine Fachkräftemangel in sozialen Berufen wirkt sich für den Bereich Kinderförderung aktuell noch stark aus. Ein Grund hierfür ist die Umgestaltung/Auflösung der Integrativen Kitas, wodurch Fachkräfte freigestellt wurden. Darüber hinaus versuchen wir stets unseren Angestelltenbedarf durch eigenausgebildete Fachkräfte zu decken.

CHANCE 
RISIKO 

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

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

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

BESCHÄFTIGUNG – ENTWICKLUNG – UNTERSTÜTZUNG

ANGEBOTE UND WIRKUNGEN
IM BEREICH ARBEIT



Der Bereich Arbeit im HPZ setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen. Zum einen Angeboten zur Beschäftigung, Entwicklung und Unterstützung in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM). Zum anderen Beratung und Begleitung externer Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung.

KAPITEL 4

DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM UND UNSER LÖSUNGSANSATZ

AUSGANGSLAGE UND AUSMASS DES PROBLEMS

Arbeit hat für die Menschen in modernen Gesellschaften eine hohe Bedeutung. So zeigt beispielsweise eine Umfrage von der Bertelsmann Stiftung und GfK Verein, dass der Lebensbereich Arbeit und Beruf für die Menschen in Deutschland der zweitwichtigste Lebensbereich nach Familie und Partnerschaft ist.² Erwerbstätigkeit wird dabei nicht nur als ein Tausch von Zeit gegen Geld zur Sicherung des Lebensunterhalts erlebt. Arbeit bietet die Chance zur Selbstverwirklichung, Erfahrung von Anerkennung und Einbringung in die Gesellschaft. Man erlebt sich als Teil einer Gruppe von Kollegen und wird mit seinen Fähigkeiten als Person wahrgenommen und anerkannt.

Für Menschen mit Behinderung sind die Zugangschancen auf eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich geringer als bei Menschen ohne Behinderung. Zwar steigt in Nordrhein- Westfalen die Beschäftigung von Menschen mit schwerer Behinderung an (2014 waren 238.100 Menschen mit einer schweren Behinderung beschäftigt, was einem Zuwachs von 6.600 Beschäftigten ggü. 2013 entspricht), dies geschieht allerdings nicht im selben Ausmaß, wie bei Menschen ohne Schwerbehinderung. In absoluten Zahlen waren im Zeitraum von Oktober 2015 bis September 2016 durchschnittlich 48.680 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet, was einen Rückgang von ca. 600 schwerbehinderten Arbeitslosen ggü. dem Jahresdurchschnitt von 2015 bedeutet. Zugleich stieg der Anteil der schwerbehinderten Menschen an allen Arbeitslosen auf 6,7 Prozent weiter an.

Diese Entwicklung lässt sich seit Jahren beobachten. Zum Vergleich: seit 2010 stieg die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Schwerbehinderung um 10,4 Prozent an, während die Zahl der Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung im gleichen Zeitraum um 7,2 Prozent abnahm. Allein schon an dieser Entwicklung – so betont es die Bundesagentur für Arbeit NRW – kann man erkennen, dass die Schwerbehinderung ein bedeutendes Hindernis für die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt darstellt.³

Nahezu aussichtslos ist dies für Menschen mit geistiger und schwerstmehrfacher Behinderung. Für sie braucht es einen strukturellen Ersatz, um Teilhabe am Arbeitsleben und damit gesellschaftliche Teilhabe, Anerkennung, Selbstbestätigung und Förderung zu erfahren. So arbeitet der weitaus überwiegende Teil von Menschen mit einer „wesentlichen“ Behinderung in Werkstätten, weil eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt für sie nicht möglich ist. Trotz systematischer Übergangsbegleitung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste lag die bundesweite Vermittlungsquote von der WfbM auf Arbeitsplätze des ersten Arbeitsmarktes, zu dem auch Integrationsfirmen zählen, im Jahr 2015 bei 2,1 Prozent, gegenüber dem bisher höchsten Wert von 2,9 Prozent in 2013. Dies entspricht für 2015 insgesamt 1.528 vermittelten Klienten. Damit hat die Vermittlungsquote im zweiten Jahr in Folge abgenommen.⁴

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

Die Zahl der Leistungsberechtigten ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, und sie wird in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht abnehmen.⁵

Die amtliche Statistik zählt für Ende 2015 in Nordrhein- Westfalen 68.338 Empfänger von Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen. Zum Vorjahresende waren es noch 67.216 und im Jahr 2006 noch gut 52.700 Leistungsempfänger.⁶

Das HPZ ist mit seinen Standorten im Stadtgebiet Krefeld und im Kreis Viersen aktiv. Dort wurden Ende 2015 zusammengekommen insgesamt 1.897 Empfänger von Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (Eingliederungshilfe für behinderte Menschen) gezählt. Damit waren es 38 Personen mehr als zum Jahresende 2014 und 371 mehr als Ende 2006 mit 1.526. Dies entspricht einem Zuwachs von über 24 Prozent innerhalb von neun Jahren.⁷

URSACHEN UND FOLGEN DES GESELLSCHAFTLICHEN PROBLEMS

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

- » Die individuelle Leistungsfähigkeit ist ein Schlüssel für den Zugang zum Arbeitsmarkt. **Eingeschränkte Leistungsfähigkeit** verringert somit Inklusionschancen.
- » Dies ist für in ihrer individuellen Leistungsfähigkeit eingeschränkte Menschen mit schweren und schwersten Behinderungen umso problematischer, da **einfache Tätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten seltener nachgefragt** und in Billiglohnländer verlagert wurden. Potentielle Betätigungsfelder für Menschen mit Behinderung sind weggefallen.
- » Auch ohne die Gruppe der Menschen mit Behinderung stehen dem Arbeitsmarkt für einfachere Tätigkeiten eine ausreichende Zahl an Arbeitskräften zur Verfügung. Ein **Fachkräftemangel** lässt sich nicht durch leistungseingeschränkte Arbeitskräfte beheben.
- » Im Arbeitsalltag benötigen Menschen mit Behinderung häufig ein höchst individuelles Maß an **Barrierefreiheit, Flexibilität und Hilfestellungen**. Unternehmensinterne Unterstützungsleistungen und die Anpassung von Arbeitsprozessen erzeugen Kosten, die reguläre Arbeitgeber in der Regel vermeiden. Die Übernahme dieser Kosten durch die öffentliche Hand gelingt nicht flächendeckend.
- » Wenn Arbeitsprozesse an die Fähigkeiten und Einschränkungen der Menschen mit Behinderung angepasst werden müssen, fehlt in den Unternehmen nicht nur das Geld, sondern auch das pädagogische und technische Wissen, wie solche Anpassungen vollzogen werden sollten. Potenzielle Arbeitgeber haben daher **Befürchtungen und mitunter auch Vorurteile** gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, die sich nicht alleine rational begründen lassen.
- » Es gibt somit verschiedene Barrieren für eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt. Die unternehmensinternen Gründe für eine Nicht-Beschäftigung von Menschen mit Behinderung **verstärken sich** dabei potenziell **gegenseitig**: Der betriebswirtschaftliche Aufwand für barrierefreie Arbeitsplätze verringert den Anreiz für die Aneignung pädagogisch-rehabilitativen und technischen Wissens von Unternehmen. Dies trägt zu einer Verfestigung von Vorurteilen gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bei. Zwar fühlen sich Beschäftigte mit einer schweren Behinderung in nordrhein-westfälischen Unternehmen zu 91 Prozent innerhalb des

Kollegenkreises akzeptiert und integriert. 30 Prozent der Unternehmen sehen einen positiven Einfluss, den der soziale Kontakt mit Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen hat.⁸

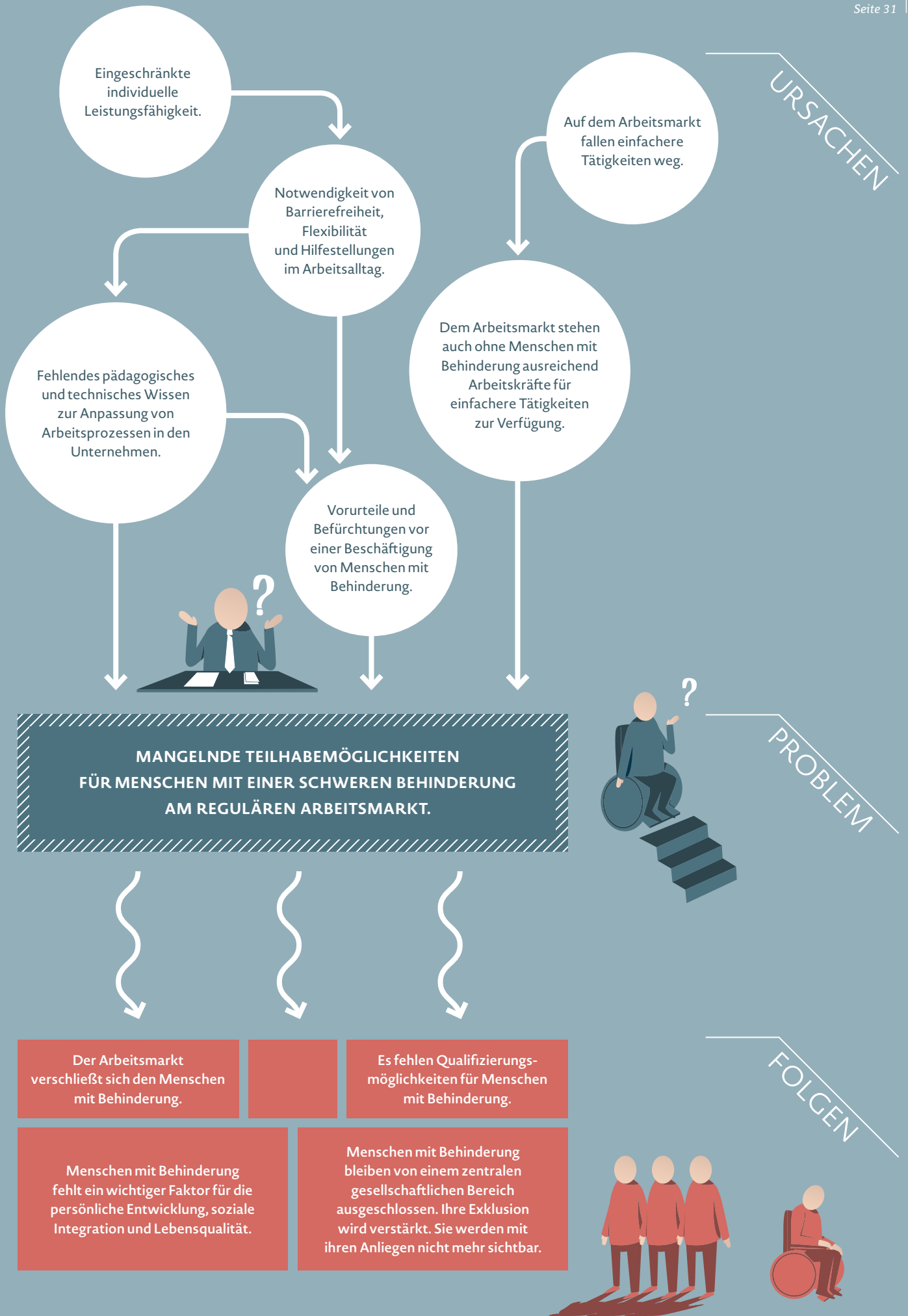
Allerdings erfüllen in Nordrhein-Westfalen auch 31 Prozent der Unternehmen die gesetzliche Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung nicht und 28 Prozent der beschäftigten Menschen mit Behinderung gehen davon aus, dass sie die jetzige Arbeitsstelle nicht bekommen hätten, wenn die Behinderung vor Aufnahme der Beschäftigung bereits vorhanden oder bekannt gewesen wäre.⁹

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

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

Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe am Arbeitsleben werden von den Betroffenen unterschiedlich wahrgenommen. So sehen im Jahr 2016 22 Prozent der nordrheinwestfälischen Arbeitnehmer mit Behinderung in der Rückschau auf das vergangene Jahr durchaus eine Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, wohingegen 16 Prozent eine Verschlechterung wahrnehmen. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass nur 16 Prozent der Unternehmen planen, in den nächsten zwei Jahren mehr Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen.¹⁰

Für das Jahr 2015 liegen zudem Daten vor, die aufzeigen, dass bei den Unternehmen in NRW, die Menschen mit Behinderung beschäftigten, geistige Behinderungen oder Einschränkungen bei 21 Prozent der Mitarbeiter bekannt waren. Die größte Rolle spielen mit 78 Prozent körperliche Behinderungen oder Einschränkungen.¹¹ Mit anderen Worten: Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen vor allem mit schweren und schwersten geistigen Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt bleiben ein schwieriges Feld.



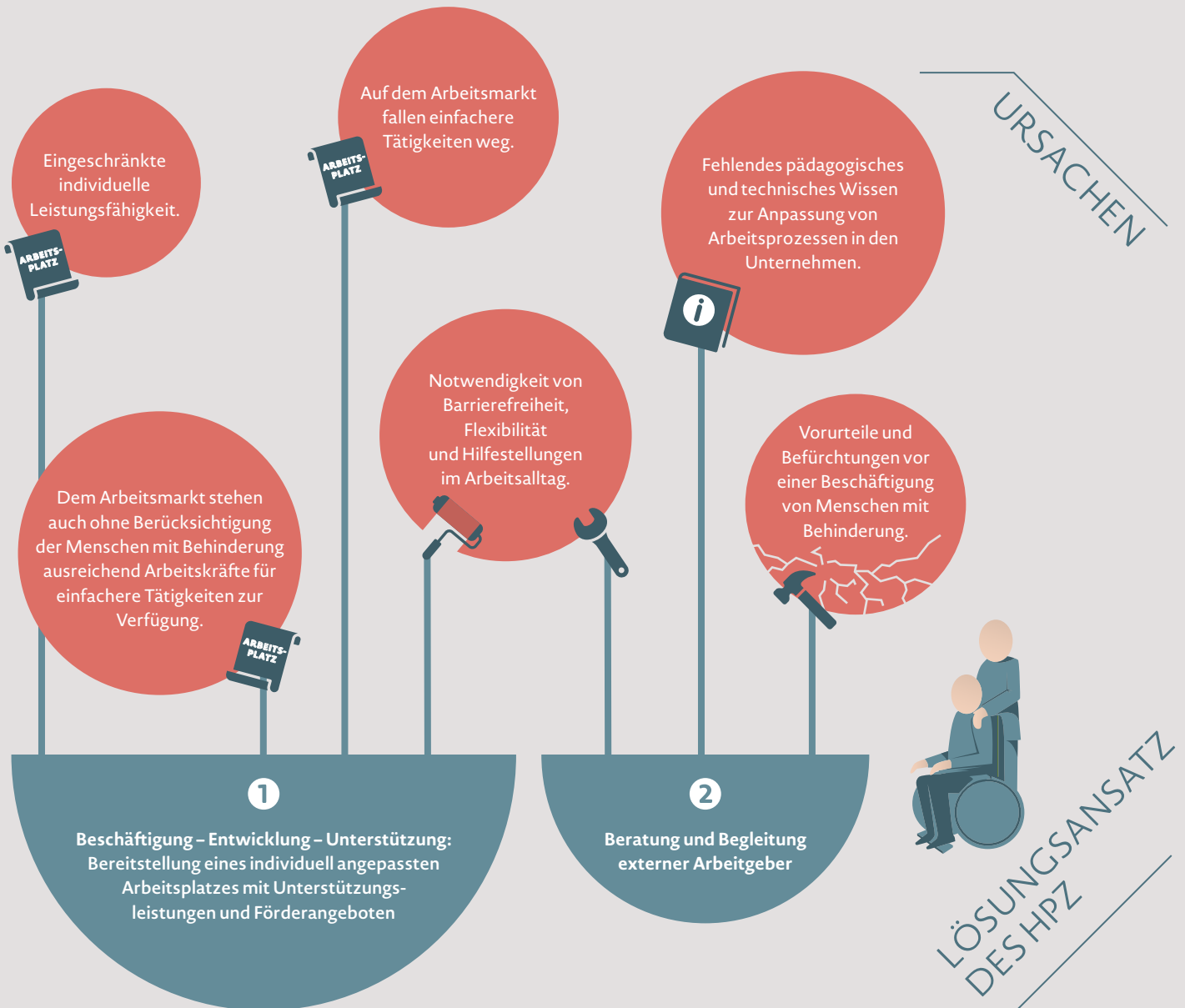
VERSCHIEDENE LÖSUNGSANSÄTZE

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

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

- » Marktnahe Alternativen: Hierzu zählen Integrationsfirmen, Integrationsprojekte, Zweckbetriebe und teilweise auch Zeitarbeitsfirmen. In bundesweit fast 850 geförderten Integrationsprojekten wurden im Jahr 2015 ca. 11.400 schwerbehinderte und ca. 10.400 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigt.¹²
- » In sonstigen Beschäftigungsstätten, im Rahmen individueller Arbeitsassistenz, sowie ausgelagerter Gruppen- und Einzelplätze finden Menschen mit Behinderung Arbeitsplätze.
- » Persönliches Budget bzw. Budget für Arbeit: Menschen mit Behinderung können die Geldleistung für ihren (potenziellen) Werkstattplatz für die finanzielle Unterstützung sowie fachdienstliche Beratung und Begleitung bei einer regulären Beschäftigung einsetzen.
- » Zuverdienstprojekte, in denen jedoch keine arbeits- und berufsfördernden Maßnahmen durchgeführt werden.
- » Mit dem Beschluss des Bundesteilhabegesetzes durch den Bundesrat im Dezember 2016, werden Menschen mit Behinderung ab 2018 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch bei anderen Leistungsanbietern in Anspruch nehmen können.¹³ Die genaue Ausgestaltung dieser Angebote ist allerdings noch nicht im Detail festgelegt.
- » Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind Inklusionsexperten für jene Menschen mit dem allergrößten Unterstützungsbedarf. In insgesamt 680 WfbM (Hauptwerkstätten, ca. 2.750 Betriebsstätten) nehmen bundesweit über 300.000 Menschen am Arbeitsleben teil.¹⁴ In der Region um die Stadt Krefeld und im Kreis Viersen ist das HPZ die einzige WfbM als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe und Förderung am Arbeitsleben für diesen Personenkreis.





DER LÖSUNGSANSATZ DES HPZ:

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

1 Beschäftigung – Entwicklung – Unterstützung

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

2 Beratung und Begleitung externer Arbeitgeber

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

BESCHÄFTIGUNG – ENTWICKLUNG – UNTERSTÜTZUNG

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

BERATUNG UND BEGLEITUNG EXTERNER ARBEITGEBER

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



KAPITEL 5

RESSOURCEN, LEISTUNGEN UND WIRKUNGEN

BESCHÄFTIGUNG – ENTWICKLUNG – UNTERSTÜTZUNG

EINGESETZTE RESSOURCEN 2016

Personalkosten:

18.231.000 Euro für Gehälter, 3.796.000 Euro für soziale Abgaben und 1.365.000 Euro für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 12.017.000 Euro; Abschreibungen: 2.145.000 Euro

– Vorläufige Daten; Stand März 2017 –

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2016

Menschen mit Behinderung

Beschäftigung von 2.112 Menschen mit Behinderung

Auslastung in der Produktion¹²

- » Produktionszeiten: 89,9%
- » Begleitende Maßnahmen, Pflegezeiten, sonderpädagogische Betreuungszeiten, Arztbesuche etc.: 8,9%
- » Fördermaßnahmen in produktionschwachen Zeiten: 1,2%

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz

- » Individuelle Förderung und Rehabilitation: 99,8% der Mitarbeiter haben einen **vollständigen, individuellen Förderplan**, der nicht älter als ein Jahr ist
- » Bedarfsbezogenes Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen: 36,4 Stunden je Mitarbeiter

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

- » 205 Aufnahme- und Beratungsgespräche
- » 173 Praktika in den HPZ-Werkstätten
- » 126 Eingangsverfahren (davon 5 Abbrüche)
- » 11 Fachausschussitzungen (Beratung über Aufnahmen, Eingangsverfahren, Maßnahmen im Berufsbildungsbereich und Übernahme in Arbeitsbereich)
- » 168 Aufnahmen

Ärztliche Betreuung und 224 spezielle arbeitsmedizinische Untersuchungen, arbeitsbegleitende Maßnahmen und sonderpädagogische Betreuung (Anzahl der Maßnahmen)

- » Berufsqualifizierende Angebote: 60
- » Musik und kreative Angebote: 30
- » Sport und Entspannung: 153
- » Kognitives Lernen und Kulturtechniken: 42

Auswahl geeigneter Produktionsaufträge durch Abteilungsleitung Produktion und Werkstattleitungen; Durchführung von Aufträgen durch Gruppenleitungen

ERREICHTE WIRKUNGEN 2016

Teilhabe am Arbeitsleben und stellvertretende Inklusion für 2.112 Menschen mit Behinderung.

Beitrag zur Anerkennung und Selbstbestätigung durch monatliche Nettolöhne der im Arbeitsbereich beschäftigten Mitarbeiter mit Behinderung in Höhe von – je nach Lohnstufe – 106 bis 410 Euro.

Ergebnisse der SROI-Studie* im HPZ:

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

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

- » Im Herbst 2015 wurde bereits zum zweiten Mal die Lebensqualität der Beschäftigten im HPZ untersucht.
- » Hierzu wurden insgesamt 282 Beschäftigte aus den Standorten Krefeld, Viersen und Kempen zu ihren subjektiv empfundenen Lebensbedingungen befragt und zudem Einschätzungen der jeweiligen Gruppenleiter eingeholt. Anschließend wurden diese Daten ausgewertet und die individuelle Lebensqualität ermittelt.
- » Die selbsteingeschätzte Lebensqualität liegt mit durchschnittlich 76,1 von 100 möglichen Punkten auf einem konstant hohen Niveau und ist gegenüber dem Wert von 2013 sogar leicht gestiegen (2013: 74,9 Punkte).
- » Von den Beschäftigten, die für die aktuelle Untersuchung befragt wurden, hat ein Teil bereits an der Lebensqualitätsmessung im Jahr 2013 teilgenommen. Für diese Gruppe konnte die Lebensqualität somit auch auf individueller Ebene im Zeitverlauf untersucht werden. Die zentralen Ergebnisse dieser Untersuchung und weitere Informationen zur Messung der Lebensqualität im HPZ finden Sie auf der Seite 41.



* Das HPZ hat mit einer SROI-Studie (Social Return on Investment) seine Wirkungen messen lassen. Die Datengrundlage der Studie stammen aus dem Jahr 2015, die Studie wurde 2016 abgeschlossen. Wir sehen allerdings keinen Grund zu der Annahme, dass sich die Grundaussagen der Ergebnisse für 2016 grundlegend geändert haben. Mehr Information zur SROI-Studie im HPZ auf den Seiten 40 und 41.

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2016

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

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

- » Fallgruppe A: 316
- » Fallgruppe B: 210
- » Fallgruppe C: 344

Pflegeleistungen

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

Eltern und Angehörige

Regelmäßige Angehörigengespräche, Kontakte zu Wohnheimpersonal, Elternabende

ERREICHTE WIRKUNGEN 2016

Weiterentwicklung der Sozial- und Handlungskompetenz:

- » Hohe Zufriedenheit mit arbeitsfeldbezogenem Angebot an arbeitsbegleitenden Maßnahmen (Rang 1 von 16 im ITA Benchmarking; Wert aus 2015, da Angaben aus 2016 bei Berichtserstellung noch nicht vorlagen)
- » Sehr gute Fähigkeitsentwicklung im Berufsbildungsbereich (zwei-jährige Differenzmessung für 9 Kompetenzen, ITABenchmarking)

Regelmäßige Information der Eltern und Angehörigen

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

Unternehmen

Erfüllung und Ausführung von Kundenaufträgen

- » 6,2 Mio. Euro Umsatz in den verschiedenen Produktionsbereichen (gegenüber 6,3 Mio. Euro im Vorjahr)
- » 5,27 % Umsatzanteil mit Neukunden

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 2016: 0,04 %
- » Reklamationsquotient 2015: 0,1 %



ERBRACHTE LEISTUNGEN 2016

Kostenträger

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

ERREICHTE WIRKUNGEN 2016

Fortführung des Zielvereinbarungsprozesses mit dem LVR

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

(Quelle: SROI 3 der SROI-Studie 2015, xit 2016)

Öffentliche Hand und Wirtschaftsraum

Auftragserfüllung als Sozialunternehmen und Kooperationspartner

Durch die Investition in die Angebote des HPZ und seiner Beschäftigten nehmen die öffentlichen Kassen durch Steuern und Sozialbeiträge des HPZ und seiner Angestellten und Werkstattmitarbeiter die Hälfte (50%) der investierten Mittel wieder ein.

(Quelle: SROI 1+2 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

Für jeden durchschnittlichen Platz im Arbeitsbereich und im Berufsbildungsbereich des HPZ nimmt die öffentliche Hand 11.480 Euro ein. Die anfänglichen Kosten von 22.891 Euro pro Platz und Jahr belaufen sich damit auf 11.411 Euro.

(Quelle: SROI 1+2 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

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

(Quelle: SROI 1+2 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

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

(Quelle: SROI 4 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

Mit der Sicherung von direkten und induzierten Arbeitsplätzen ergeben sich Einsparungen bei der öffentlichen Hand von 0,5 Mio. Euro.

(Quelle: SROI 4 der SROI-Studie 2015, xit 2016).

Politik und Gesellschaft

Gestaltung des gesellschaftlichen Diskurses

- » 3 politische Gesprächstermine (Landtagsabgeordnete, Kreistagsabgeordnete, Bundestagsabgeordneter, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen)
- » 2 Lehraufträge an der Hochschule Niederrhein Mönchengladbach
- » 18 Presseartikel über das HPZ
- » SRS-Jahresbericht 2015 im Frühsommer 2016 veröffentlicht

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

BERATUNG UND BEGLEITUNG EXTERNER ARBEITGEBER

EINGESETZTE RESSOURCEN 2016*

Personalkosten:

356.000 Euro für Gehälter, 72.000 Euro für soziale Abgaben und 27.000 Euro für die betriebliche Altersversorgung des HPZ-Fachpersonals

Sachkosten:

Sonstige betriebliche Aufwendungen: 234.000 Euro; Abschreibungen: 42.000 Euro

– Vorläufige Daten; Stand März 2017 –

ERBRACHTE LEISTUNGEN 2016

Profilabgleich und Training:

- » Einrichtung von 6 Übergangsguppen mit 42 Teilnehmern
- » 123 Beratungs- und Firmenkontakte in Form persönlicher Gespräche
- » 16 Teilnahmen an Arbeitskreisen
z. B.: Runder Tisch Arbeit Kreis Viersen und Krefeld, Kooperationspartner der Kokobe Viersen, PSAG GB Krefeld, Koordinierungstreffen IFD, Arbeitskreis Integrationsfachkräfte im Rheinland
- » 25 Erstkontakte mit neuen Arbeitgebern

Betreuung der Mitarbeiter auf Einzel-BiAp

ERREICHTE WIRKUNGEN 2016

Teilhabe am Arbeitsleben:

- » 123 betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp), davon 115 besetzt
- » 51 Einzelaußenarbeitsplätze
- » 46 Vermittlungen von Praktika zur Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz
- » 1 Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung)

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

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



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

Das HPZ hat 2016 bereits zum dritten Mal eine Analyse des Social Return on Investments (SROI) durchführen lassen. Zentrale Ergebnisse sind in der Tabelle auf den Seiten 36 bis 38 zu finden.

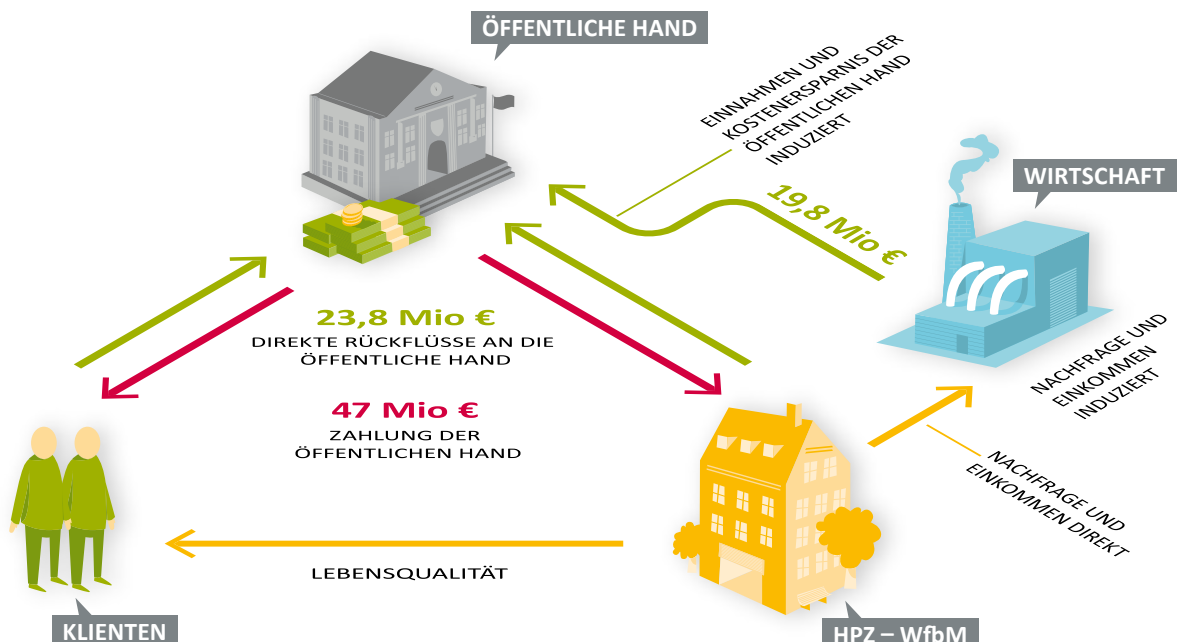
Der methodische Ansatz des SROI ist eine spezielle volkswirtschaftliche Betrachtung von sozialen Dienstleistungsangeboten. Sie fragt danach, welcher Wert aus einer Investition in soziale Projekte und Dienstleistungen entsteht – ausgedrückt in Geld oder in ideellen Werten. Der Ansatz kommt ursprünglich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

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

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

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

WIRKUNGSDIMENSIONEN IM SROI



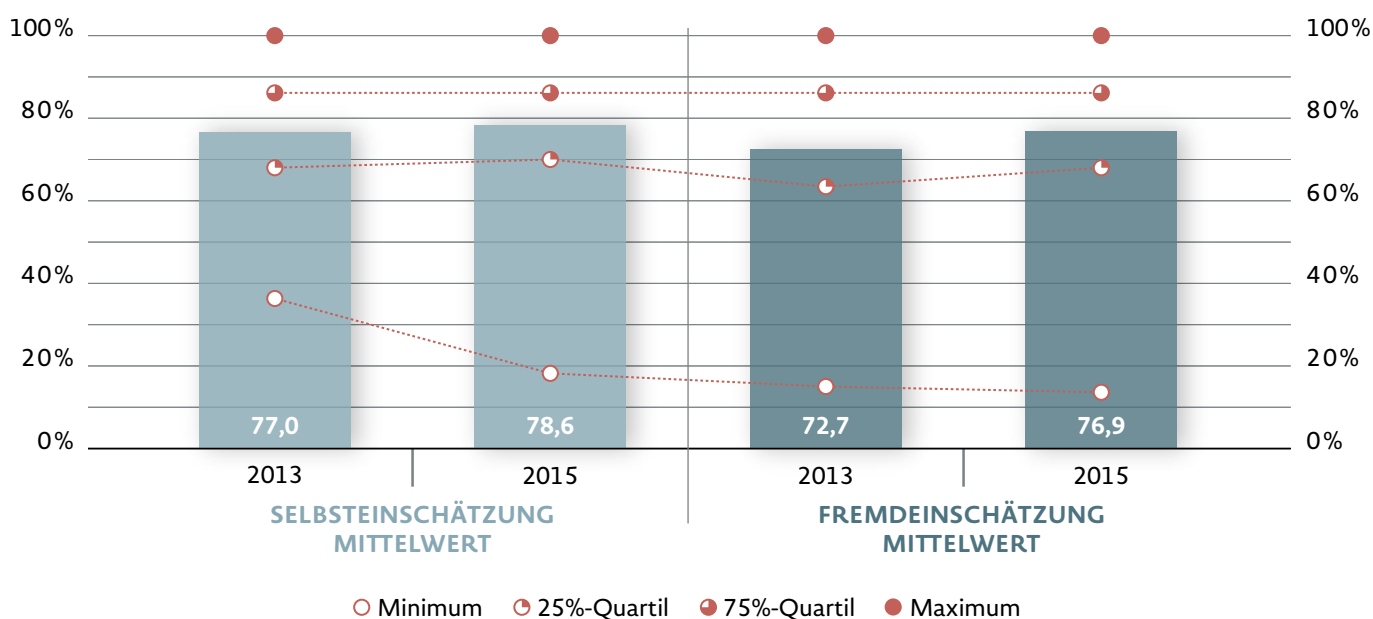
LEBENSQUALITÄT IM SROI

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

Die Daten für die aktuelle Untersuchung wurden 2013 und 2015 erhoben. Die Studie wurde Anfang 2016 abgeschlossen.

Lebensqualität ist vielschichtig. Beispielsweise kann jemand zwar körperlich unter Schmerzen oder Beeinträchtigungen leiden, sich emotional aber gleichzeitig sehr wohl fühlen. Der Aufbau der aktuellen Untersuchung zur Lebensqualität

macht es möglich, die Lebensqualität für die Lebensbereiche Leben in der Werkstatt und Leben allgemein jeweils einzeln zu betrachten. Im Vergleich dieser Teilbereiche zeigt sich, dass die selbsteingeschätzte Lebensqualität in dem Bereich Leben in der Werkstatt, auf den das HPZ direkt einwirken kann, mit 78,7 von 100 möglichen Punkten um ca. 5 Punkte höher liegt, als im Bereich Leben allgemein mit 73,9 Punkten. Zwischen der gemessenen Lebensqualität aus der Selbsteinschätzung der Beschäftigten und der Lebensqualität, die aus der Einschätzung der Gruppenleiter ermittelt wurde, zeigen sich nur geringe Abweichungen. Dies ist ein eindeutiges Indiz dafür, dass die engagierten Fachkräfte des HPZ in ihrer täglichen Arbeit mit den Werkstattbeschäftigten ein feines Gespür für deren persönliche Lebensumstände entwickelt haben.



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

Lebensqualität, der jedoch durch eine Verbesserung der Lebensqualität im Bereich **Leben in der Werkstatt** in Summe fast vollständig ausgeglichen wird.

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

MASSNAHMEN ZUR BEGLEITENDEN EVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG

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

- » Das HPZ ist seit September 2012 nach der „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“ (AZAV) zertifiziert. Damit kann das HPZ seinen Anspruch als „Werkstatt für Arbeit und Bildung“ mit hoher Qualität nachweisen.
- » Kennzeichen des Qualitätsmanagementsystems sind unter anderem interne Audits und Managementbewertung an allen Standorten. Es wird ein systematisches Beschwerdemanagement gelebt, einschließlich der Berücksichtigung regelmäßiger Teilnehmerbefragungen. Im Zuge kontinuierlicher Verbesserungsprozesse werden Konzepte und Prozesse (beispielsweise regelmäßige Überprüfung der Besprechungsstruktur nach TQM) entwickelt und angepasst.
- » Zielorientiertes Konzept zur Qualifizierung und Fortbildung der Lehrkräfte, Fachkräfte und Integrationskoordinatoren.
- » Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation des HPZ wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.
- » Auf der Grundlage eines umfassenden Risikofrüherkennungssystems findet regelmäßig eine Risikobewertung in den Bereichen Produktion, Rehabilitation, Allgemeine Verwaltung, Finanz- und Rechnungswesen und Einkauf statt.
- » Eine Antikorruptionsrichtlinie regelt die Aktivitäten und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung im Unternehmen.
- » Alle drei Jahre erfolgen Kundenbefragungen für unsere einzelnen Dienstleistungsbereiche. Die Ergebnisse werden kontinuierlich im Sinne einer strategischen Ausrichtung im Hinblick auf Kundenzufriedenheit, Umgang mit Beschwerden und Reklamationen ausgewertet.
- » Die Mitarbeiter mit Behinderung wurden mit dem Konzept zur Messung der Lebensqualität (SROI 5) im Jahr 2015 zum zweiten Mal befragt. Die Ergebnisse von Befragungen, Beschwerden und Reklamationen fließen systematisch in die Reflexion der strategischen Unternehmensausrichtung ein. Im Jahr 2017 findet eine Befragung im Rahmen des ITA-Benchmarkings statt.
- » Das HPZ bietet seinen Angestellten die Möglichkeit von Supervisionen bzw. Coaching. Im Jahr 2016 waren dies insgesamt 47 Stunden für individuelle Maßnahmen und 82 Stunden für Gruppenmaßnahmen.
- » Individuelle, jährliche Teilhabepäne aller Mitarbeiter und jährliche Zielvereinbarungen mit dem Landschaftsverband Rheinland bilden die Grundlage zur Planung der Förderung.
- » Das HPZ sucht des Weiteren gezielt den systematischen Vergleich mit Branchen und nimmt daher jährlich am Benchmarking der Förderungs- und Rehabilitationsqualität in WfbM des Instituts für Technologie und Arbeit der Technischen Universität Kaiserslautern (ITA) teil und betreibt damit eine regelmäßige Kennzahlenmessung. Es werden wiederholt sehr gute Ergebnisse erzielt.
- » Das HPZ engagiert sich seit dem Jahr 2011 stark im Bereich der innovativen Wirkungsmessung und hat in Zusammenarbeit mit dem Forschungs- und Beratungsunternehmen xit GmbH verschiedene Dimensionen der Wirkung in Form des Social Return on Investments (SROI 1 bis 5) berechnet und weiterentwickelt, eine Sozialbilanz erstellt und macht die Erkenntnisse im Rahmen von Veröffentlichungen und Vorträgen in der Fachöffentlichkeit bekannt.
- » Bereits zum dritten Mal in Folge legt das HPZ mit dem vorliegenden Bericht die externe Berichterstattung auf Grundlage des Social Reporting Standards vor. Auch dies ist ein weiterer Ausdruck der starken Wirkungsorientierung und Innovationsbereitschaft des HPZ.

VERGLEICH ZUM VORJAHR: GRAD DER ZIELERREICHUNG, LERNERFAHRUNGEN UND ERFOLGE

Auch im Jahr 2016 konnten wieder relativ hohe Produktionserlöse erzielt werden, wobei der Rohertrag (Umsatzerlöse abzüglich Materialeinsatz) gegenüber dem Vorjahr auf 4,8 Mio. Euro gesteigert werden konnte. Auch der Jahresüberschuss liegt in 2016 mit rund 1,2 Mio. Euro weit über den Erwartungen. Dieser betriebswirtschaftliche Erfolg wird sich auch auf die Sonderzahlung an unsere Mitarbeiter auswirken, die wir im Jubiläumsjahr 2017 mit einer Prämie von über 100 EUR pro Mitarbeiter aufstocken werden. Der Auslastungsgrad, der regelmäßig in den HPZ-Werkstätten ermittelt wird, lag erfreulich hoch, so dass auch unsere Mitarbeiter mit schweren und mehrfachen Behinderungen verstärkt in die Produktionstätigkeit eingebunden werden konnten.

Das HPZ unternimmt weiterhin große Anstrengungen, Mitarbeiter an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes heranzuführen. Erfreulich sind in diesem Zusammenhang die Aktivitäten unserer Integrationskoordinatorinnen, die an Intensität und Qualität zugenommen haben. Dabei handelt es sich im Einzelnen um die Beratung von Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes, die Akquise von Mitarbeitern mit Veränderungswunsch und die Vernetzung mit unterstützenden Akteuren.

Wir erfüllen die Quote der betriebsintegrierten Arbeitsplätze, die wir in einem Zielvereinbarungsprozess mit dem Landschaftsverband Rheinland festgelegt haben.

KAPITEL 6 PLANUNG UND AUSBLICK

PLANUNG UND ZIELE

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

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

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

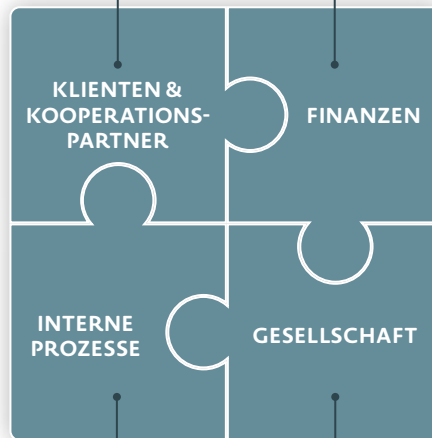
Im Jahr 2016 hat das HPZ bei 35 von 45 Kennzahlen die gesetzten Zielwerte erreicht oder übertroffen. Bei den 10 Kennzahlen, die (überwiegend nur äußerst knapp) nicht erreicht wurden, erfolgt eine entsprechende Ursachen und Anpassungsanalyse. Für das Jahr 2017 haben wir uns die folgenden Ziele gesteckt:

Klienten

- » Schaffung von weiteren betriebs-integrierten Arbeitsplätzen als Gruppen- und Einzel-BiAp mit
- » Der Fachbereich Integration wird mit zwei „Job-Coaches“ personell verstärkt
- » Für Neuaufnahmen in das Eingangsverfahren (EV) und den Berufsbildungsbereich (BBB) werden adäquate Plätze geschaffen
- » Übergangsquote auf den 1. Arbeitsmarkt von 0,5 % wird angestrebt
- » Vorbereitung und Steigerung individueller Fördermöglichkeiten von Klientel der Arbeitsbereiche soziale Integration (ASI) und sonderpädagogische Betreuung (ASB) außerhalb ASB/ASI

Kunden

- » Akquise von Neukunden
- » Gezielte Vertriebsaktivität, um den Anteil größerer Kunden auszubauen
- » Erhalt der Produktionsauslastungsgrade der Mitarbeiter in den Fachbereichen
- » Reklamationsstandard halten bzw. Reklamationen reduzieren



- » Das HPZ erwirtschaftet jährlich ein mindestens ausgeglichenes Betriebsergebnis
- » Es wird ein optimales Verhältnis von Gesamtbelegung und Personal angestrebt
- » Es wird ein optimales Produktionsergebnis angestrebt, über alle Standorte hinweg
- » Finanz- und Zinsergebnis (Renditeziele)
- » Verwaltungskosten betragen maximal 6,78 % an den Gesamtkosten
- » Investitions- und Instandhaltungskosten bleiben im Budget

- » Besprechungssystem verbessern
- » Re-Zertifizierung nach AZAV/Verbesserungspotenziale aus 2016 bearbeiten
- » Personalentwicklung der Angestellten erfährt einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess
- » Rechts- und Handlungssicherheit im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz optimieren
- » Kontinuierliche Umsetzung der neuen Betriebssicherheitsverordnung
- » Entwicklung einer Hochrechnung (unterjährige Jahresprognose)

- » Präsentation des Jahresberichts 2016 im SRS-Format für die Bereiche Werkstätten und Kinderförderung
- » Den hohen Stellenwert der Werkstätten im Rahmen der Inklusionsdiskussion hervorheben

EINFLUSSFAKTOREN: CHANCEN UND RISIKEN

Gesellschaftliche Entwicklungen und externe Einflussfaktoren können Chance und Risiko zugleich sein. In der folgenden

Übersicht sind die wichtigsten externen Einflussfaktoren der kommenden Jahre dargestellt.

EINFLUSSFAKTOR: INKLUSIONSDEBATTE

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

b) Die Daseinsberechtigung von „Sondereinrichtungen“ wie Werkstätten wird in der sozialpolitischen Diskussion zum Teil grundsätzlich in Frage gestellt.
Das Bundesteilhabegesetz gibt in § 60 den „anderen Anbietern“ eine relativ starke Stellung (niedrigere Markteintrittsbarrieren, keine Aufnahmeverpflichtung). Dies könnte zu einer weiteren Konzentration auf die Förderung leistungsstärkerer, besser „inkludierbarer“ Mitarbeiter führen.

CHANCE

CHANCE

RISIKO

RISIKO

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

MASSNAHMEN

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

EINFLUSSFAKTOR: GESAMTWIRTSCHAFTLICHE SITUATION

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

EINFLUSSFAKTOR: FINANZIELLE SITUATION DER KOMMUNEN

Die finanzielle Situation der Kommunen in NRW ist prekär (als Financiers des WfbM-Hauptkostenträgers Landschaftsverband Rheinland).
Die örtlichen und überörtlichen Träger der Sozialhilfe bemühen sich, die Ausgaben für die Eingliederungshilfe zu reduzieren.

CHANCE

CHANCE

RISIKO

RISIKO

MASSNAHMEN

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

MASSNAHMEN Aktivitäten in öffentlichen Fachgremien

EINFLUSSFAKTOR: VERÄNDERUNG DER ZIELGRUPPEN

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

b) Seit einigen Jahren ist eine Zunahme des Anteils von Menschen mit einer seelischen Behinderung zu beobachten, die eine andere Form der Unterstützung benötigen.¹³ Aufgrund einer verstärkten Veränderung der Zielgruppen bedürfen somit nicht nur die gewerblichen Produkte und Dienstleistungen, sondern auch die Kernleistungen – nämlich die Rehabilitation und Förderung der Menschen mit Behinderung – einer noch stärkeren kontinuierlichen und parallelen Weiterentwicklung.

CHANCE

RISIKO

MASSNAHMEN Aktivitäten in öffentlichen Fachgremien

CHANCE

RISIKO

MASSNAHMEN » Aktivitäten in öffentlichen Fachgremien
» Offen sein für neue Klientengruppen

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

voraussichtlichen Schadenshöhe auch die Wahrscheinlichkeit eines Risikoeintritts bestimmend.

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



DIE HPZ KREFELD- KREISVIERSEN GGMBH

In den folgenden
zwei Kapiteln werden
zentrale Informationen
zur Organisation und
betriebswirtschaftlichen
Situation des HPZ
vorgestellt.



KAPITEL 7

ORGANISATION

ALLGEMEINE ANGABEN

Name der Organisation	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH
Sitz der Organisation	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst
Gründung der Organisation	1967
Niederlassungen	47929 Grefrath-Vinkrath, An der Schanz 3 41334 Nettetal-Breyell, Am Bahndamm 15–17 47906 Kempen, Heinrich-Horten-Straße 6 b 41748 Viersen, Schiefbahner Straße 11 47918 Tönisvorst, Tempelsweg 24 47805 Krefeld, Siemensstraße 75–83 47829 Krefeld-Uerdingen, Adolf-Dembach-Straße 15 47800 Krefeld-Bockum, Emil-Schäfer-Straße 24
Rechtsform	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Kontaktdaten	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH Hochbend 21, 47918 Tönisvorst Telefon: 02156 4801-0 Fax: 02156 4801-22 info@hpzkrefeld.de www.hpz-krefeld-viersen.de
Link zur Satzung (URL)	http://www.hpz-krefeld-viersen.de/Portals/0/PDF/Satzung/Originalsatzung_08_04_2016.pdf
Link zum Leitbild	http://www.hpz-krefeld-viersen.de/Home/Leitbild
Registereintrag	Krefeld HRB 8983
Gemeinnützigkeit	Das HPZ ist seit Gründung im Sinne der §§ 51 ff. AO vom Finanzamt Kempen als gemeinnützig anerkannt. Der Gemeinnützigkeitszweck ist die Förderung des Wohlfahrtswesens. Der letzte Freistellungsbescheid ist vom 21.10.2016.
Betriebsrat	Vorsitzender: Andreas Bist Stellv. Vorsitzender: Stefan Rennen
Youtube-Kanal	https://www.youtube.com/user/HPZKrefeldgGmbH?feature=watch



ORGANIGRAMM



PERSONALPROFIL DES FACHPERSONALS IM HPZ

	2016	2015
(in Klammern: umgerechnet in Vollzeitstellen)		
Hauptamtliche Angestellte	563 (530,5)	552 (508,7)
Honorarkräfte	16	12

VORSTELLUNG DER HANDELNDEN PERSONEN – DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG

DR. MICHAEL WEBER (GESCHÄFTSFÜHRER)

Michael Weber wurde 1961 in Saarbrücken geboren. Nach dem Studium der Verwaltungswissenschaften an der Universität Konstanz arbeitete er zunächst als wissenschaftlicher Assistent an der Hochschule für Verwaltungswissenschaft in Speyer, wo er auch promovierte. Beim Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln gehörte die Personal- und Organisationsentwicklung zu seinen Aufgaben. Danach war er Geschäftsführer von Organisationen im Gesundheitswesen, der Kassenzahnärztlichen Bundesvereinigung und dem Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG). Er hat eine Ausbildung zum Supervisor (IHP Köln) und zum Moderator (ComTeam) absolviert. Seit Mai 2008 hat

Michael Weber sein Büro in der HPZ-Hauptverwaltung in Tönisvorst. Seine zentralen Aufgaben sind die Koordination der fachlichen und wirtschaftlichen Aktivitäten an den HPZ-Standorten und die Vertretung des Unternehmens nach außen. Michael Weber übernimmt neben seiner Geschäftsführertätigkeit auch Lehraufträge an der Hochschule Niederrhein und an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zu Themen des Sozialmanagements und der Eingliederungshilfe, ist seit November 2011 Mitglied des Vorstandes des Paritätischen Landesverbandes NRW und veröffentlicht regelmäßig in Fachzeitschriften zu Themen der Eingliederungshilfe.

ALEXANDER SCHMANKE (GESCHÄFTSLEITER REHABILITATION, STELLVERTRETENDER GESCHÄFTSFÜHRER)

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

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

FRIEDBERT HERMES (GESCHÄFTSLEITER PRODUKTION/VERTRIEB)

Der 1955 geborene Ingenieur kam 1991 mit viel Erfahrung aus der Industrie zum HPZ. Nach seiner Gesellenprüfung als Landmaschinenmechaniker studierte er an der Fachhochschule Köln, die er 1979 als Diplom-Maschinenbauingenieur abschloss. Von 1979 bis 1982 arbeitete er als Entwicklungsingenieur des

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

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

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

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

„Wir blicken im HPZ auf eine nunmehr fünfzigjährige erfolgreiche Firmengeschichte zurück. Auch in den kommenden Jahren werden wir unsere Anstrengungen hoch halten, den sehr unterschiedlichen Gruppen von Menschen mit Behinderung in unseren Werkstätten eine passende Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Auch wenn die politischen Moden derzeit die angeblichen Inklusionschancen des ersten Arbeitsmarktes favorisieren, werden wir im HPZ die Interessen und die Entfaltungsmöglichkeiten von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen nicht aus den Augen verlieren.“

DR. MICHAEL WEBER

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

FRIEDBERT HERMES

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

JOACHIM HEGHMANS

„Wir entwickeln unsere Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten an den Ressourcen und Wünschen der Kinder und Erwachsenen mit Unterstützungsbedarf, innerhalb und außerhalb der HPZ Gebäude. Und diese Entwicklung und Vielfalt will ich weiter fördern, begleiten und sichern.“

ALEXANDER SCHMANKE

Alexander Schmanke
(Geschäftsleiter Rehabilitation,
stellvertretender Geschäftsführer)

Dr. Michael Weber
(Geschäftsführer)

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

Friedbert Hermes
(Geschäftsleiter Produktion/Vertrieb)



GOVERNANCE, EIGENTÜMERSTRUKTUR, MITGLIEDSCHAFTEN UND VERBUNDENE ORGANISATIONEN

GESCHÄFTSLEITUNG

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

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

AUFSICHT

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

Mitglieder des Beirats:

- » Stadt Krefeld: Beate Zielke (Stadtdirektorin, Leiterin des Geschäftsbereiches III Personal, Organisation, Recht, Bürgerservice, Feuerwehr und Soziales); Gisela Klaer (Mitglied des Rates der Stadt Krefeld, 1. Bürgermeisterin der Stadt Krefeld); Wolfram Gottschalk (Ltd. Stadtverwaltungsdirektor, Leiter des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen)
- » Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (Dr. agr., Präsident des Landesamts für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz, 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- » Kreis Viersen: Ingo Schabrich (bis Juni 2016; Leitender Kreisrechtsdirektor, Dezernent für Jugend und Bildung, Gesundheit und Soziales); Katarina Esser (ab Juli 2016; Dezernentin für Soziales, Gesundheit und Arbeit); Frank Olislagers (Kreisverwaltungsdirektor, Leiter des Kreissozialamtes)
- » Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Georg Lickes (Steuerberater, stellv. Vorsitzender des Vorstandes der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.); Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)
- » Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Eckhard Hermans (Dipl.-Ingenieur, Vorsitzender des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte)
- » Agentur für Arbeit Krefeld: Dirk Strangfeld (Vorsitzender der Geschäftsführung)

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

Mitglieder der Gesellschafterversammlung:

- » Stadt Krefeld: Wolfram Gottschalk (Ltd. Stadtverwaltungsdirektor, Leiter des Fachbereiches Soziales, Senioren und Wohnen)
- » Lebenshilfe Krefeld e. V.: Dr. Thomas Delschen (Dr. agr., Präsident des Landesamts für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz, 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Krefeld e. V.)
- » Kreis Viersen: Ingo Schabrich (bis Juni 2016; Leitender Kreisrechtsdirektor, Dezernent für Jugend und Bildung, Gesundheit und Soziales); Katarina Esser (ab Juli 2016; Dezernentin für Soziales, Gesundheit und Arbeit)
- » Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.: Michael Behrendt (Dipl.-Betriebswirt BA, Geschäftsführer der Lebenshilfe Kreis Viersen e. V.)
- » Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld: Eckhard Hermans (Dipl.-Ingenieur Vorsitzender des Vereins für Körper- und Mehrfachbehinderte e. V. Krefeld)

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

EIGENTÜMERSTRUKTUR

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

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

INTERESSENKONFLIKTE

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

Für Interessenkonflikte aus einer solchen Doppelrolle gibt es aus der Vergangenheit keinerlei Hinweise. Die HPZ-Geschäftsführung und die Mitglieder des Beirates und der Geschäftsversammlung sind für diesen Umstand jedoch sensibilisiert.

INTERNES KONTROLLSYSTEM

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

MITGLIEDSCHAFTEN

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

- » **Der Paritätische in Nordrhein-Westfalen**
Dr. Michael Weber ist ehrenamtliches Mitglied des Landesvorstands, Teilnahme an Veranstaltungen zu sozialpolitischen Themen, Teilnahme an Vorstandssitzungen, Interessenvertretung auf Landes- und Bundesebene.
- » **Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten (BAG:WfbM)**
Interessenvertretung auf Bundesebene, Geschäftsführer tritt u. a. als Referent in Fortbildungsveranstaltungen der BAG:WfbM auf, Teilnahme an Facharbeitskreisen, Werkstättenmesse, Werkstätzentag
- » **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**

Neben den verschiedenen Mitgliedschaften gibt es noch weitere Kooperationen.

- » **Arbeitsgemeinschaft der Werkstätten am Niederrhein (AWN)**
Verbund von neun Werkstattträgern zur fachlichen Abstimmung und Zusammenarbeit in allen werkstattrelevanten Bereichen, Zusammenschluss ohne rechtliche Bindung, HPZ-Geschäftsführer ist AWN-Sprecher, Fachliche Weiterentwicklung durch systematische Betriebsvergleiche (Benchmark) und Erfahrungsaustausch, Teilnahme an AWN-Geschäftsführertreffen und Durchführung der AWN-Klausurtagung
- » **Integrationsfachdienst Krefeld/Viersen (IFD; im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbands Rheinland)**
Zusammenarbeit bei Fragen der Ausweitung und Aufrechterhaltung des Angebots von Übergängen behinderter Mitarbeiter auf den ersten Arbeitsmarkt, Kooperation zwischen der Abteilung Integrationskoordination des HPZ und dem IFD Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung
- » **Verein Kindertraum e.V.**
Einrichtung von betriebsintegrierten Außenarbeitsplätzen, Kooperation zwischen der Abteilung Integrationskoordination des HPZ und den Mitarbeitern des Vereins Kindertraum, Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung
- » **Ökoprofit Kreis Viersen**
Kommunales Projekt, in dem sich das HPZ gemeinsam mit anderen regionalen Unternehmen ein Jahr einer kritischen Untersuchung ihrer Ressourcen und Prozesse unterzogen hat. Ökologisches Projekt zu integrierter Umwelttechnik, nachhaltiger Umweltschonung mit gleichzeitiger Senkung der Betriebskosten. Kooperationsvereinbarung Ökoprofit Kreis Viersen, Wirtschaftsförderungen und 12 Unternehmen, öffentliche Auszeichnung und Zertifizierung zur Umweltschonung Januar 2017, 8 Workshops und 5 Vor-Ort-Beratungen

UMWELT- UND SOZIALPROFIL

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

- » Im jährlichen Fortbildungskatalog werden Veranstaltungen zu den Themen „Burn-Out“ und Gesundheitsschutz berücksichtigt. Neben den im Fortbildungskatalog aufgeführten Angeboten werden bedarfspezifisch weitere Fortbildungen individuell angeboten. Im Jahr 2016 wurde bspw. eine Fortbildung zur Burnout-Prävention angeboten.
- » 2016 wurden zwei Workshops der Arbeitsgruppe psychische Gesundheit durchgeführt und dabei standortübergreifende Themen aufgegriffen. Zunächst werden zwei Themen angestoßen/weiterentwickelt: Einführung eines Jahresgesprächs zur psychischen Gesundheit für die Angestellten, mit Unterstützung eines externen Beraters. Schaffung einer externen Beratungsmöglichkeit zur Stabilisierung der psychischen Gesundheit, an die sich die Angestellten wenden können.
- » Betriebliche Altersvorsorge: Alle Angestellten erhalten eine betriebliche Zusatzrente aufgrund der vom HPZ gezahlten Umlage an eine Pensionskasse (Rheinische Versorgungskasse).
- » Von den 490 Angestellten im HPZ sind etwas mehr als die Hälfte weiblich.
- » Mitarbeiter-Zeitung: Dreimal jährlich erscheint der HPZ-Report. Seit 2015 gehören je ein Mitarbeiter mit geistiger/körperlicher Behinderung und ein Mitarbeiter mit psychischer Erkrankung zum Redaktionsteam.
- » Coaching, Supervision werden als Instrumente der Personalentwicklung eingesetzt; es existiert eine entsprechende „Richtlinie für Coaching und Supervision im HPZ“.
- » Das HPZ engagierte sich von Herbst 2015 an in dem einjährigen kommunalen Netzwerkprojekt „Ökoprofit Kreis Viersen“, in dem zwölf regionale Unternehmen zusammenarbeiteten, um die nachhaltige ökonomische und ökologische Stärkung ihrer Unternehmen voranzutreiben. Themen dabei: Kostensenkung und Steigerung der Öko-Effizienz wie etwa Reduktion des Wasser- und Energieverbrauchs und von Abfall. Die Auszeichnung erfolgte im Januar 2017.



KAPITEL 8 FINANZEN

BUCHFÜHRUNG UND RECHNUNGSLEGUNG

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

VERMÖGENSRECHNUNG

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

IN 1.000 EUR:

AKTIVA (VERMÖGEN, MITTELVЕРWENDUNG) 2016* 2015**

A. Anlagevermögen

I. Immaterielles Vermögen	109,4	140,6
II. Sachanlagen	28.780,9	29.505,9
davon Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschl. Bauten auf fremden Grundstücken	25.747,2	25.680,9
III. Finanzanlagen	0,3	1,0

B. Umlaufvermögen

I. Vorräte	355,2	368,7
II. Forderungen und sonstige Vermögensstände	4.742,8	4.616,8
davon gegen Mitglieder oder Gesellschafter	14,1	30,8
III. Liquide Mittel (Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks, Wertpapiere)	21.728,1	19.434,8

C. Rechnungsabgrenzungsposten

	21,7	31,2
Summe Vermögen	55.738,5	54.099,0

PASSIVA (MITTELHERKUNFT) 2016* 2015**

Verbindlichkeiten

I. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	2.022,9	2.142,8
II. Verbindlichkeiten gegenüber Kostenträger	844,3	913,4
III. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	676,3	694,9
IV. Sonstige Verbindlichkeiten	2.075,8	1.764,6
V. Rückstellungen	1.382,8	852,7
Summe Verbindlichkeiten	7.002,1	6.368,3

SALDO AKTIVA ABZÜGLICH VERBINDLICHKEITEN (= EIGENKAPITAL + SONDERPOSTEN)

	48.736,4	47.730,7
davon zweckgebundene Rücklagen	4.848,2	4.848,2

ERTRÄGE UND AUFWENDUNGEN

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

Die Gewinnermittlung erfolgt nach
§ 4 Abs.1, § 5 Abs. 1 EStG Betriebsvermögensvergleich.

IN 1.000 EUR:

ERTRÄGE	2016*	2015**
Umsatzerlöse	6.545,1	6.491,0
Kostenerstattung gesetzlicher Kostenträger	53.648,4	50.208,3
Sonstige betriebliche Erträge	292,9	290,6
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	188,0	164,6
Summe Erträge	60.674,4	57.154,5
AUFWENDUNGEN	2016*	2015**
Erhöhung oder Verminderung des Bestands an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	-6,0	-37,6
Materialaufwand	-1.541,3	-1.592,8
Personalaufwand***		
a) Löhne und Gehälter	-24.836,2	-23.173,5
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung [davon für Altersversorgung: Tsd. Euro 1.449,5 (Vorjahr: Tsd. Euro 1.388,4)]	-18.647,5	-17.713,0
Abschreibungen auf Anlagevermögen und Sachanlagen	-2.251,9	-2.293,0
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-12.072,2	-11.373,5
Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	-75,6	-44,6
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-30,1	-34,4
Sonstige Steuern	-33,4	-32,6
Summe Aufwendungen	-59.494,2	-56.295,3
JAHRESÜBERSCHUSS (ERTRÄGE ABZÜGLICH AUFWENDUNGEN)	1.180,3	859,0

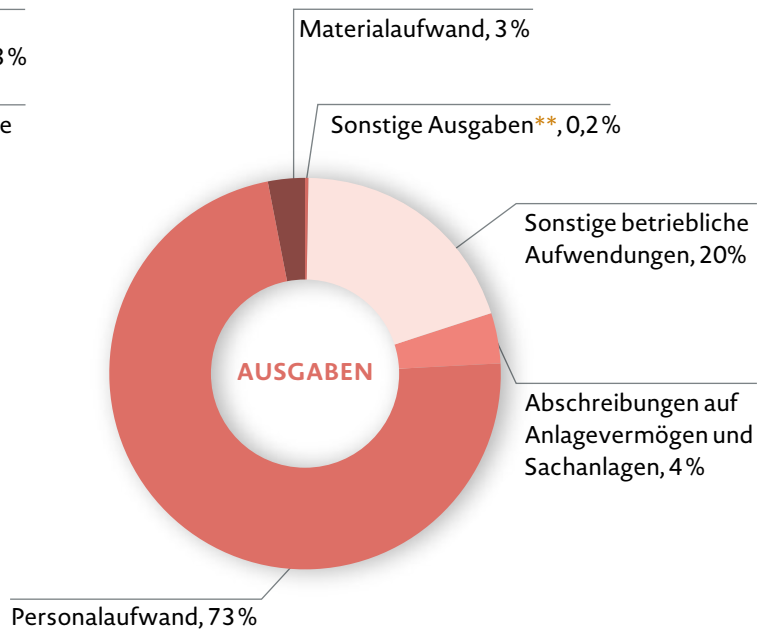
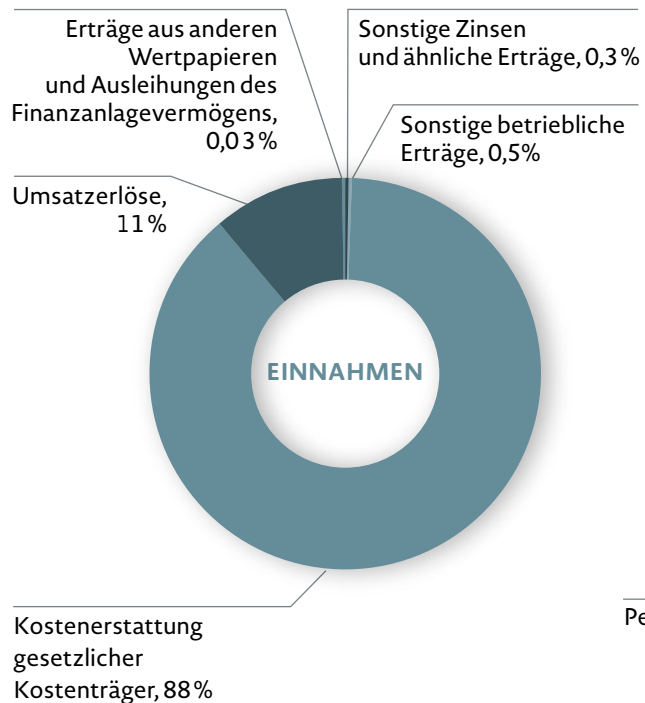
Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

* Es handelt sich um vorläufige Daten vor der Abschlussprüfung der Wirtschaftsprüfer

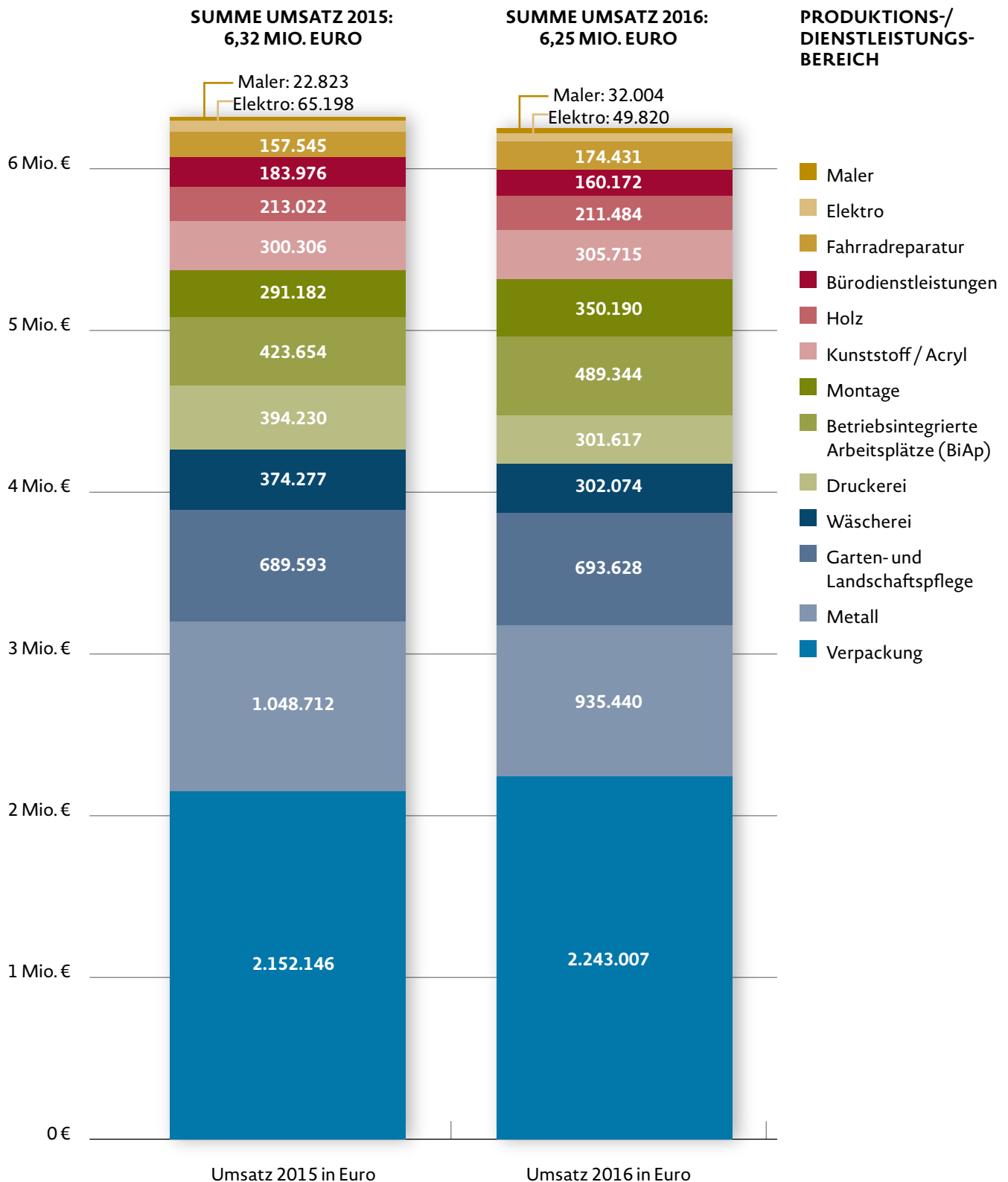
** Endgültige Daten; geringe Abweichungen zu den vorläufigen Daten im Jahresbericht 2015

*** Für Fachpersonal und Mitarbeiter mit Behinderung

VERTEILUNG DER EINNAHMEN UND AUSGABEN*



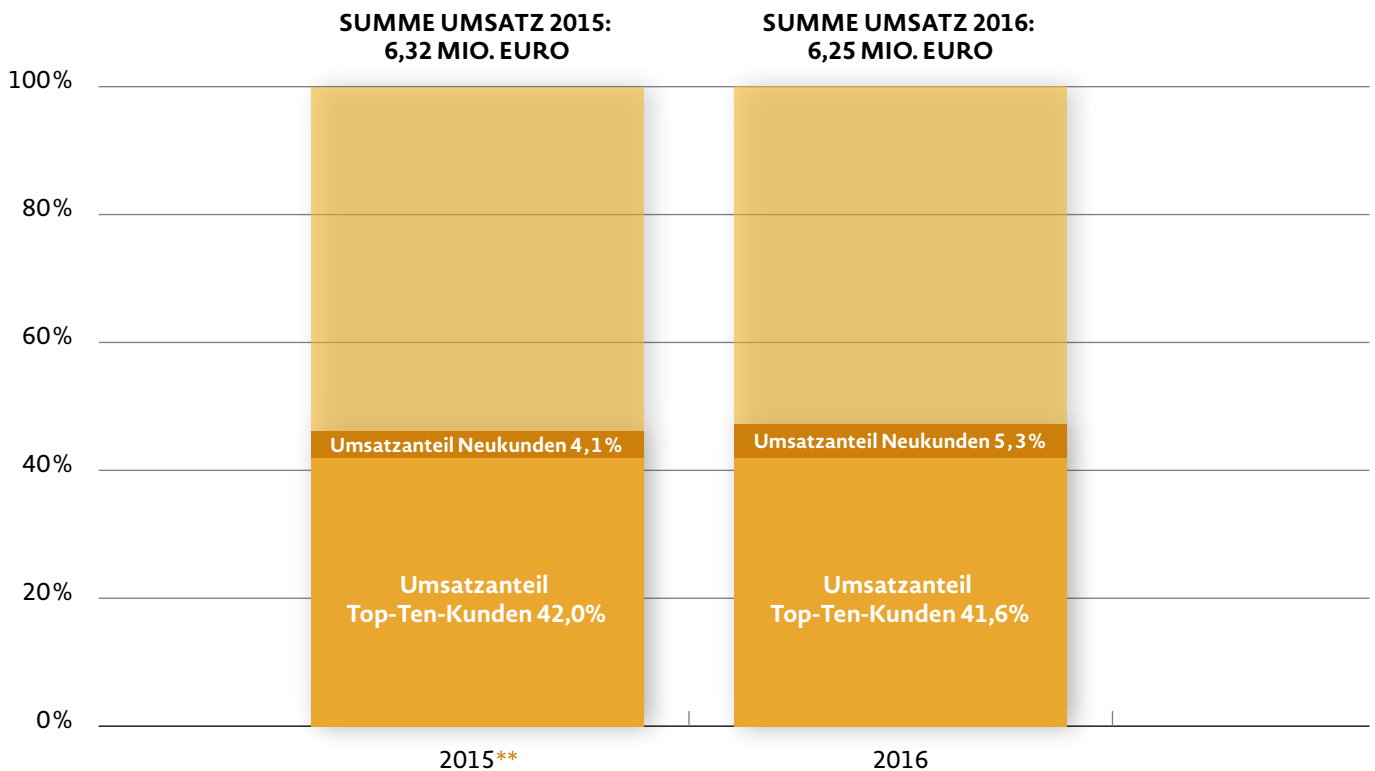
UMSATZ NACH PRODUKTIONS- UND DIENSTLEISTUNGSBEREICHEN (BEREICH WFBM)*



Die Zahlen sind kaufmännisch gerundet.

* Es handelt sich um vorläufige Daten vor der Abschlussprüfung der Wirtschaftsprüfer.

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

UMSATZANTEILE NEUKUNDEN UND „TOP-TEN-KUNDEN“ (BEREICH WFBM)*

* Es handelt sich um vorläufige Daten vor der Abschlussprüfung der Wirtschaftsprüfer.

** Im Jahresbericht 2015 wurden vorläufige Daten verwendet. Daher Abweichungen ggü. Jahresbericht 2016.

FINANZIELLE SITUATION UND PLANUNG

Die solide finanzielle Basis des HPZ hat sich auch im Jahr 2016 weiter verfestigt. Der Jahresüberschuss ist weit höher ausgefallen, als wir das in der Planung berücksichtigt haben. Ein Teil dieses betriebswirtschaftlichen Erfolgs ist auf das verbesserte Produktionsergebnis zurückzuführen. Aber auch die anhaltenden Zugänge an behinderten Mitarbeitern, zumeist mit schwerer und mehrfacher Behinderung, haben mit dazu beigetragen, dass die Einnahmen seitens der Kostenträger höher ausgefallen sind, als diese Ende 2015 für die Planung absehbar war. Unsere finanziellen Rücklagen sind ebenfalls gesichert. Inwieweit die Auslagerung unserer Vermögensverwaltung an einen externen Dienstleister erfolgreich war, lässt sich wohl erst im Jahr 2018 halbwegs verlässlich einschätzen.

In jedem Fall dürfte klar sein, dass das Finanzergebnis in Zeiten minimaler Zinsen nicht mehr wesentlich zum Gesamtergebnis beitragen wird.

Ab dem Jahr 2018 werden so genannte „andere Anbieter“ auf dem Quasi-Markt der Eingliederungshilfe tätig werden können. Inwieweit der damit politisch inszenierte Wettbewerb die Zugangszahlen und vor allem auch die Abgangszahlen in klassischen Werkstätten beeinflussen wird, bleibt abzuwarten. In der politischen Lobby-Arbeit der Werkstätten wird es sehr darauf ankommen, die hohe Qualität der eigenen Leistungen zu erhalten und sich gegen eine Politik nicht auskömmlicher Kostensätze zur Wehr zu setzen.

ENDNOTEN

- 1 Eigene Berechnung aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen in NRW nach Altersgruppen sowie Bevölkerungsstand nach Altersjahren in NRW; Zeitbezug 2005 und 2015; www.landesdatenbank.nrw.de
- 2 Bertelsmann Stiftung/GfK Verein (2015): Bedeutung der Arbeit. Gütersloh/Nürnberg
- 3 Vgl. Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen (2016): Der Arbeitsmarkt in NRW. Schwerbehinderte Menschen. Düsseldorf.
- 4 BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.)(2016): Arbeit & Inklusion. Jahresbericht 2015/2016. Münster
- 5 Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe/con_sens (2016): Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe. Bericht 2016. Münster/Hamburg, S. 29ff.;; Städtetag NRW et al. (2012): Perspektiven der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung – Gemeinsames Positionspapier der drei kommunalen Spitzenverbände und der beiden Landschaftsverbände in NRW, S. 2
- 6 Sonderauswertung zur Eingliederungshilfestatistik des Landesbetriebs Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW; Dezember 2016)
- 7 Ebd.
- 8 Aktion Mensch (2016): Inklusionsbarometer Arbeit. Anhang: Ergebnisse der Umfrage. Bonn.
- 9 Aktion Mensch (2015): Inklusionsbarometer Arbeit. Bonn.
- 10 Aktion Mensch (2016): Inklusionsbarometer Arbeit. Anhang: Ergebnisse der Umfrage. Bonn.
- 11 Aktion Mensch (2015): Inklusionsbarometer Arbeit. Bonn.
- 12 Vgl. <http://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/Integrationsprojekte/index.html> (Abrufdatum: 08.02.2017)
- 13 Vgl. <http://www.bagwfbm.de/article/2933> (Abrufdatum 22.12.2016)
- 14 Vgl. Quelle: <http://www.bagwfbm.de/page/24> (Abrufdatum 22.12.2016) – Die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen melden zum 01.11.2016 folgende Zahlen: 30.062 Beschäftigte im Berufsbildungsbereich, 261.562 im Arbeitsbereich. Förderbereich ohne Sozialversicherung: 17.062 Beschäftigte; ca. 93 % der WfbM sind Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft.

